



**รายงานสรุปกิจกรรม
ส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต
และการต่อต้านการทุจริต
ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**



**คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

คำนำ

ตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กิจกรรมที่ ๑๗ กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต ได้กำหนดกิจกรรมในการขับเคลื่อนภารกิจด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส เพื่อยกระดับมาตรฐานในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ นั้น

สำนักบริหารงานกลาง โดยคณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ร่วมกับสำนักนโยบายและแผน จัดกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ซึ่งเป็นการให้ความรู้เกี่ยวกับ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT :ITA) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๓๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ ฝั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อาคารรัฐสภา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุจริต และส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ในการยกระดับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อสร้างวัฒนธรรมสุจริตในการปฏิบัติ ประพฤติปฏิบัติตน

รายงานสรุปกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของ สำนักบริหารงานกลาง รับรู้ เข้าใจ ตระหนัก และให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุจริต ตลอดจน การปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมสุจริต ร่วมกันต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในคุณธรรม ๕ ประการ ประเด็น “สุจริต” รวมทั้ง นำหลักการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเข้มแข็ง ยั่งยืน อันจะทำให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลาง สามารถประพฤติและปฏิบัติตน ให้ถูกต้องและเป็นไปตามหลักกฎหมาย รักษาวินัยและสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากกิจกรรม ในครั้งนี้ สู่บุคลากรภายนอกได้เป็นอย่างดี

คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า การจัดกิจกรรมดังกล่าว จะมีส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลาง และสำนักนโยบายและแผน รับรู้ เข้าใจ ตระหนัก และให้ความสำคัญเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุจริต โดยนำหลักการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และเพื่อเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม ต้นแบบโดดเด่นของสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ต่อไป

คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักบริหารงานกลาง โดยคณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้จัดกิจกรรมตามแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กิจกรรมที่ ๑๗ กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต ระหว่างสำนักบริหารงานกลางและสำนักนโยบายและแผน ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมให้ความรู้ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT : ITA) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีเนื้อหาสาระสำคัญในการเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักของประเทศไทย ในการดำเนินการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นการรณรงค์ให้บุคลากร มีจิตสำนึกและเพื่อให้ความร่วมมือในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตและประพฤติตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ผ่านกิจกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) โดยจัดกิจกรรม เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อาคารรัฐสภา เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุจริต การดำเนินการทางวินัยและการรักษา วินัย พร้อมทั้ง ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเพื่อการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบที่ดียิ่งขึ้นไป

ในการนี้ การดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ได้รับเกียรติจาก นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร รองเลขาธิการวุฒิสภา รักษาการแทน ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง และนางสาวสุภาวดี มงคลธรรมกุล ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผน เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว และมีบุคลากรทั้ง ๒ สำนัก เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๑๐๐ และมีผลสรุปว่าบุคลากรของสำนักบริหารงานกลางร้อยละ ๙๙ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ตลอดจนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ

คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. นิยามศัพท์	๒
๓. การดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒
๓.๑ วัน เวลาและสถานที่	๒
๓.๒ วิทยากรบรรยายให้ความรู้	๒
๓.๓ หัวข้อความรู้ที่มีการบรรยาย	๓
(๑) วัฒนธรรมสุจริตควรสร้างอย่างไร	๓
(๒) ความเหมือนหรือต่างกันการทุจริตคอร์รัปชัน	๓
(๓) การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ชอบหรือโดยทุจริต	๓
(๔) การป้องกันสภาพแวดล้อมการทุจริต	๕
(๕) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT : ITA) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	๘
๔. สรุปผลการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑๔
ภาพประกอบกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๒๒

.....

รายงานสรุป

กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. หลักการและเหตุผล

การสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้กับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีจิตสำนึกและความตระหนักในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นตามประมวลจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุขในการทำงานและการดำรงชีวิต ปราศจากพฤติกรรมที่ส่งไปในทางทุจริต การขัดกันแห่งผลประโยชน์ และแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ จึงจ้องหาวิธีการสร้างจิตสำนึกให้เกิดคำว่า “สุจริต” ซึ่งโดยทั่วไป การมันและยืนหยัดในความถูกต้องและเป็นธรรม ไม่ยินยอม พร้อมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบที่ทุกคนทราบกันดี ก็เป็นแนวทางของการปลูกจิตสำนึกในจิตใจให้เกิดคำว่า “สุจริต” และสร้างเป็นวัฒนธรรม ที่เรียกกันว่า “วัฒนธรรมสุจริต” เพื่อเป็นเครื่องมือในการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ในทุกรูปแบบ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรมีการรับรู้เข้าใจตระหนักและให้ความสำคัญเกี่ยวกับคำว่า “สุจริต” และสร้าง “สุจริต” ในจิตใจแล้ว “วัฒนธรรมสุจริต” ก็จะเป็นเครื่องมือที่ฝังลงในจิตใจให้เกิดสิ่งที่ดีต่อองค์กร รวมทั้ง ส่งผลให้บุคลากรนำหลักการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและถือเป็นการรณรงค์ต่อการร่วมกันในการต่อต้านการทุจริตและสร้าง “วัฒนธรรมสุจริต”

สำนักบริหารงานกลางให้ความสำคัญต่อการรณรงค์ ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้กับบุคลากรในสำนัก เพื่อยกระดับมาตรฐานในการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ตามที่ได้วางหลักการให้รัฐจัดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” ขึ้นเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาประเทศไทย ตามความในมาตรา ๖๕ ภายใต้หมวดแผนนโยบายแห่งรัฐ เพื่อกำหนดให้รัฐต้องพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยการกำหนดกรอบระยะเวลา พร้อมทั้งแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานของรัฐบาลส่วนต่าง ๆ ให้ต้องปฏิบัติอันนำไปสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาประเทศดังกล่าว พร้อมทั้ง บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐให้สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งทำให้เกิดยุทธศาสตร์ของประเทศไทย คือ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ขึ้นมาเป็นแนวทางพัฒนาประเทศ พร้อมกันนี้เพื่อให้เกิดความสอดคล้องในการดำเนินการต่าง ๆ ของภาครัฐของยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) มีการกำหนดในประเด็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นเจ้าภาพหลักในการรวบรวมผลการดำเนินการและรายงานต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดแนวทางโดยให้มีการดำเนินการ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT : ITA)” และสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดให้มีแผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และป้องกันการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในกิจกรรมที่ ๑๗ กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ดังนั้น สำนักบริหารงานกลาง

และสำนักนโยบายและแผน จึงได้ร่วมกันจัดกิจกรรม “การปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต” ขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการรณรงค์ ส่งเสริม และสร้างความตระหนักรู้ในการต่อต้านการทุจริตดังกล่าว

๒. นิยามศัพท์

๒.๑ วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมในการแต่งกาย, วิถีชีวิตของหมู่คณะ เช่น วัฒนธรรมพื้นบ้าน วัฒนธรรมชาวเขา

๒.๒ สุจริต หมายถึง ความประพฤติชอบ

๒.๓ องค์กร หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สมาชิกวุฒิสภา เป็นองค์กรของรัฐสภา, ในบางกรณี องค์กร หมายถึงความรวมถึงองค์การด้วย

๒.๔ ทุจริต หมายถึง ความประพฤติชั่ว, ถ้าเป็นความประพฤติชั่วทางกาย เรียกว่า กายทุจริต, ถ้าเป็นความประพฤติชั่วทางวาจา เรียกว่า วาจาทุจริต, ถ้าเป็นความประพฤติชั่วทางใจ เรียกว่า มโนทุจริต

๒.๕ วัฒนธรรมสุจริต (Integrity Culture) การสร้างวัฒนธรรมสุจริต ในหน่วยงานและสืบทอดวัฒนธรรมสุจริต ไม่ทนต่อการทุจริตทั้งปวง มีความละเอียดและเกรงกลัวที่จะทุจริต มีการดำเนินการมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงการดำเนินการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๖ สภาพแวดล้อมการทุจริต หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบ ๆ ตัวที่ไม่ดีในลักษณะของความประพฤติชั่ว

๓. การดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จากหลักการและเหตุผลข้างต้น ในการจัดกิจกรรมร่วมกันของสำนักบริหารงานกลางและสำนักนโยบายและแผน การดำเนินกิจกรรมเป็นการบรรยายให้ความรู้ ทั้งหลักทฤษฎี หรือหลักการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎ ระเบียบ กฎหมายและวินัย รวมทั้ง การมีส่วนร่วมในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในกิจกรรมที่ ๑๗ กิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ซึ่งการบรรยายเรื่องวัฒนธรรมสุจริต โดยการบรรยายที่ให้ผู้ฟังได้ทราบถึงการปฏิบัติตนต่าง ๆ ที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและหน่วยงาน ดังนั้น สำนักบริหารงานกลางและสำนักนโยบายและแผน จึงได้กำหนดวิธีการบรรยายโดยใช้หลักในเรื่องของวินัยและการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นหลักการให้ความรู้ ในครั้งนี้

๓.๑ วัน เวลาและสถานที่ : วันจันทร์ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ นาฬิกา ณ ห้องประชุม ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ ฝั่งสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา อาคารรัฐสภา

๓.๒ วิทยากรบรรยายให้ความรู้

สำนักนโยบายและแผน กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ในกิจกรรม “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT : ITA) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” ได้รับเกียรติจาก นายศักดิเดช รัตนประทีปพร ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๓.๓ หัวข้อความรู้ที่มีการบรรยาย

การดำเนินกิจกรรมในการบรรยายครั้งนี้ เป็นการส่งเสริมและสร้างความตระหนักรู้ เฝ้าระวังการทุจริต เพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต ของสำนักบริหารงานกลาง โดยประธานกิจกรรมในครั้งนี้ ได้รับเกียรติจาก นายรุ่งธรรม เปรมมากร รองเลขาธิการวุฒิสภา รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง กล่าวเปิดกิจกรรม และบรรยายให้ความรู้ในหัวข้อวัฒนธรรมสุจริต พร้อมทั้งนำเรื่องของวินัยมาบรรยายในครั้งนี้ด้วย โดยมีเนื้อหาการบรรยายโดยสรุป ดังต่อไปนี้

(๑) วัฒนธรรมสุจริตควรสร้างอย่างไร โดยมีหัวข้อสรุป ดังนี้

๑. ควรส่งเสริมให้คนมีความสุจริตในใจ
๒. รมรงค์และประชาสัมพันธ์การกระทำที่ก่อให้เกิดการทุจริตและพฤติกรรมที่เสี่ยงให้เกิดการทุจริต
๓. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ
๔. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักวัฒนธรรมสุจริต

(๒) ความเหมือนหรือต่างกันการทุจริตคอร์รัปชัน โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

การทุจริตประพตติมิชอบ (Corruption) หมายถึง พฤติกรรมการใช้อำนาจที่ได้จากการดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อหาผลประโยชน์ให้ตัวเองซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลประโยชน์ที่มีมูลค่าเป็นเงิน หรือสามารถสรุปเปรียบเทียบได้ว่าเกือบทุกกรณีของการคอร์รัปชันจะเกิดจากปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นจุดเริ่มต้น ในขณะเดียวกันไม่สามารถกล่าวในทางตรงกันข้ามได้เนื่องจากความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมนั้นครอบคลุมพฤติกรรมที่เข้าข่ายความขัดแย้งกันกว้างขวางมากและในหลายพฤติกรรมอาจไม่ได้นำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน หากเปรียบเทียบกับบันไดที่มีหลายชั้นพฤติกรรมการทุจริตคอร์รัปชันก็เป็นบันไดขั้นสูงสุดของความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม การมีพฤติกรรมความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นการกระทำที่ละเลยประโยชน์ส่วนรวมก่อให้เกิดความผิดเชิงจริยธรรม ขาดจิตสำนึกขัดกับจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นความผิดขั้นแรกที่จะนำไปสู่การทุจริตในภายหลัง

(๓) การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ชอบหรือโดยทุจริต โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

ความผิดฐานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต ตามข้อ ๖ (๑) ของกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๗ มีองค์ประกอบความผิด ๓ ประการ ดังนี้

๑. มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ราชการโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติราชการเม้นนอกสถานที่ราชการหรือปฏิบัติในวันหยุดราชการ ก็ถือว่ามีหน้าที่ด้วย โดยการพิจารณาว่า ข้าราชการมีหน้าที่หรือไม่ พิจารณาได้จาก

(๑) กฎหมายหรือระเบียบราชการกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งใด เป็นเจ้าพนักงานหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ก็มีหน้าที่ราชการตามกฎหมายหรือระเบียบนั้น ระเบียบรัฐสภาว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินจากคลัง การเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๑๓ กำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานผู้เบิกหรือผู้ที่หัวหน้าหน่วยงานผู้เบิกมอบหมาย เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง และอนุมัติการจ่ายเงินให้เจ้าหน้าที่หรือผู้มีสิทธิรับเงินโดยการจ่ายตรง

(๒) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ร. ได้จัดทำไว้

(๓) คำสั่งหรือการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติภายในกรอบหน้าที่และ ความรับผิดชอบของตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือมอบหมายงานอื่นที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาก็ได้

(๔) พฤติency คือ พิจารณาจากข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ที่ปรากฏเป็นเรื่อง ๆ ไปว่าตาม พฤติencyเพียงพที่จะถือว่าผู้นั้นมีหน้าที่ราชการในเรื่องนั้นได้หรือไม่

๒. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหาย อย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด การปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นการกระทำในเรื่องต่างๆ ซึ่งข้าราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ ส่วนละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง มีหน้าที่ราชการที่จะต้องปฏิบัติ แต่ไม่ปฏิบัติหรืองดเว้นไม่กระทำการตามหน้าที่โดยจงใจหรือเจตนาไม่ปฏิบัติ ไม่ใช่เป็นเรื่องพลั้งเผลอ หลงลืม หรือเข้าใจผิด

มิชอบ คือ ไม่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา แบบธรรมเนียมของทางราชการ หรือตามทำนองคลองธรรม กล่าวคือ ไม่เป็นไปตามทางที่ถูกที่ควร ทั้งนี้ ความเสียหาย รวมถึงความเสียหายที่ไม่อาจคำนวณราคาได้ด้วย เช่น ความเสียหาย แก่ชื่อเสียง ซึ่งผู้เสียหายอาจเป็นใครก็ได้ ไม่ว่าจะเป็นประชาชนหรือข้าราชการด้วยกันเอง

๓. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต โดยทุจริต หมายถึง เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ประโยชน์ที่มีควรได้ หมายถึง ประโยชน์ที่ไม่มีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะได้รับซึ่งประโยชน์ หมายถึง สิ่งที่เป็นผลดีหรือเป็นคุณ หรือผลที่ได้ตามต้องการ อาจเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สิน หรือประโยชน์ที่ไม่ใช่ทรัพย์สินก็ได้ ตัวอย่าง ดังเช่น ประโยชน์ที่ไม่ใช่ทรัพย์สิน อันอาจคำนวณเป็นเงินได้ เช่น การปลดหนี้หรือการลดหนี้ให้เปล่า, การให้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย, การขายหรือให้เช่าซื้อทรัพย์สินเกินมูลค่าที่เป็นจริงตามที่ปรากฏในท้องตลาด, การใช้สถานที่ ยานพาหนะ หรือทรัพย์สินโดยไม่คิดค่าเช่าหรือค่าบริการน้อยกว่าที่คิดกับบุคคลอื่นโดยปกติทางการค้า, การให้ใช้บริการโดยไม่คิดค่าบริการ, การคิดค่าใช้บริการน้อยกว่าที่คิดกับบุคคลอื่นโดยปกติทางการค้า

ทั้งนี้ กรณีที่จะเป็นความผิดในข้อนี้ ต้องเป็นการกระทำในหน้าที่ราชการ ดังนั้น กรณีที่ข้าราชการจัดการายงานการเดินทางไปราชการเป็นเท็จ โดยเจตนาเบิกเงินค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางโดยไม่มีสิทธิหรือเกินสิทธิที่จะเบิกได้ ถือเป็นการทุจริตในการใช้สิทธิโดยฉ้อโกงเงินของรัฐ ไม่ใช่การทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่เป็นความผิดวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ แต่เป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ตัวอย่าง พฤติกรรมที่เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

- เรียกร่องเงินจากผู้ประกอบการที่เสนอราคาเข้ามาจัดเลี้ยงให้กับหน่วยงาน โดยอ้างว่าเป็นค่าดำเนินการ จนกระทั่งมีการร้องเรียนจึงขอยุติเรื่องและคืนเงินให้
- ปลอมแปลงลายมือชื่อกรรมการที่ไม่มาประชุม ว่ากรรมการคนดังกล่าว เข้าร่วมประชุมแล้วนำไปเบิกเงินค่าเบี้ยประชุม โดยยกยอกนำเงินดังกล่าวไปใช้ส่วนตัว
- ออกใบเสร็จรับเงินฉบับของผู้เสียหายเต็มจำนวน แต่ฉบับของเจ้าพนักงาน ไม่มีเงินเรียกเก็บหรือมีเงินเรียกเก็บแต่มูลค่าต่ำกว่าฉบับของผู้เสียหายแล้วยกยอกเป็นประโยชน์ส่วนตัว

ตัวอย่าง พฤติกรรมที่ไม่เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ (เนื่องจากไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่มีหน้าที่ราชการในเรื่องนั้น) แต่ถือเป็นความผิดฐานประพฤติด้อย่างร้ายแรง

- นักวิเทศสัมพันธ์ทำเอกสารปลอมและปลอมลายมือชื่อประธานกรรมการ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานทูตเพื่อขอให้ออกวีซ่าให้แก่บุคคลที่ตนรู้จัก

- นิติกรได้เดินทางไปพบเจ้าของโรงพยาบาลเอกชนโดยหลอกลวงเพื่อให้หลงเชื่อว่าตนซึ่งมีตำแหน่งเป็นข้าราชการรัฐสภาสามัญสามารถช่วยเหลือประสานงานไปยังกรมทางหลวงให้สามารถเปิดทางเข้าออกโรงพยาบาลในบริเวณจุดตัดกัลป์รถได้ โดยมีการเรียกค่าตอบแทนจำนวนหนึ่ง

- หลอกลวงผู้เสียหายว่าสามารถช่วยเหลือให้ถูกประเมินภาชี้น้อยลงได้แล้วเรียกและรับเงินจากผู้เสียหายอ้างว่าจะนำไปให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตรวจสอบกรณีการรับของขวัญหรือสิ่งของอื่นใดหากมีกรณีดังกล่าวเกิดขึ้น จะต้องพิจารณากฎหมายที่เกี่ยวข้องว่าเจ้าหน้าที่สำนักบริหารงานกลางสามารถรับของขวัญหรือสิ่งของอื่นได้นั้นได้หรือไม่เพียงใด ประกอบกับจะต้องคำนึงถึงนโยบายหรือแนวปฏิบัติขององค์กรเป็นสำคัญ เนื่องจาก สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานขององค์กรที่จะต้องดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกการเป็นคนดีให้กับบุคลากร มีคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนเสริมสร้างวัฒนธรรมค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงานสำนักบริหารงานกลางจึงประกาศนโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่เพื่อธรรมาภิบาลให้บุคลากรภายในสำนักทุกระดับ งดรับของขวัญจากผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกช่วงเทศกาล เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำอันอาจมีผลต่อดุลพินิจหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ หรือก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งนี้ เป็นการประกาศนโยบายที่กระทำอยู่ในทุกปีอยู่เสมอ

(๔) การป้องกันสภาพแวดล้อมการทุจริต โดยมีสาระสำคัญ สรุปดังนี้

ปัจจุบันทุกหน่วยงานทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการขจัดและการป้องกันการทุจริต มิให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือให้ลดน้อยลงมากที่สุด เนื่องจากทุกภาคส่วนล้วนตระหนักถึงภัยร้ายแรงที่เกิดขึ้นจากการทุจริต ซึ่งการทุจริตเป็นความเสี่ยงประเภทหนึ่ง ที่ทำให้ต้นทุนของหน่วยงานเพิ่มสูงขึ้นโดยไม่จำเป็นและสามารถบ่อนทำลายองค์กรจนล้มละลายได้ ซึ่งทั้งภาครัฐและเอกชนไม่อาจมองข้ามได้ การรณรงค์ต่อต้านการทุจริตจึงเป็นกลไกหนึ่งในการช่วยป้องกันการทุจริตและช่วยให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงานในองค์กร องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมและสัญญาณการทุจริต ที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงานขององค์กร และหาทางป้องกันผลเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ก่อนที่จะป้องกันสภาพแวดล้อมการทุจริตได้ จึงจำเป็นที่ต้องเรียนรู้ว่าสภาพที่ก่อให้เกิดการทุจริตขององค์กรเป็นอย่างไร และจะได้นำไปสู่การป้องกันและแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

๔.๑) สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปที่ทำให้เกิดการทุจริต

๑. กระแสโลกาภิวัตน์และการบริโภคนิยม

๒. ค่านิยมและความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ระบบธรรมาภิบาลอ่อนแอ

๔. ระบบการตรวจสอบไม่เข้มแข็งและระบบการลงโทษไม่มีประสิทธิภาพ

๕. ขาดระบบการควบคุมและระบบการตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ

๖. การขัดกันผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม
๗. สังคมในระบบอุปถัมภ์
๘. ผู้บริหารไม่เป็นตัวอย่างที่ดี
๙. โอกาสเอื้ออำนวยและไม่มีมาตรการลงโทษที่เหมาะสม

๔.๒) ลักษณะที่ปรากฏเกี่ยวกับการทุจริต

- เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในตำแหน่งเดิมนาน ๆ โดยเฉพาะตำแหน่งที่มีผลประโยชน์หรือสามารถให้คุณให้โทษกับผู้อื่นได้

- อยู่ในสถานะที่ปกติคนก็ต้องเชื่อถืออยู่แล้วเช่นปฏิบัติงานประจำตำแหน่งตามที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนดให้มีอำนาจหน้าที่เช่นนั้นเช่น เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่มีหน้าที่ประเมินภาษี/ค่าธรรมเนียมเจ้าหน้าที่ผู้ออกใบอนุญาตฯลฯ

- ปฏิบัติงานตลอดเป็นเวลานานโดยไม่เคยลาพักหรือลาหยุด

- การมอบหมายความรับผิดชอบและอำนาจการควบคุมที่มากเกินไปแก่บุคคลคนเดียวโดยขาดระบบการตรวจสอบย้อนกลับ

- การกระจายอำนาจโดยไม่มีระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

๔.๓) สิ่งจูงใจให้เกิดการทุจริต โดยปกติสามารถแบ่งแยกสิ่งจูงใจที่ก่อให้เกิดการทุจริต ได้ดังนี้

๑. แรงจูงใจ/ความกดดันสภาวะทางเศรษฐกิจ

๒. การเห็นแก่ตัวและประโยชน์ส่วนตน

๓. โอกาสเอื้ออำนวย

๔. การอ้างความสมเหตุสมผลในการก่อการทุจริต

๕. ระบบการตรวจสอบอ่อนแอทั้งจากภายในและภายนอกสภาพแวดล้อมการทุจริต

๔.๓.๑) แรงจูงใจ/ความกดดันทางเศรษฐกิจ

เป็นแรงจูงใจที่เราัมกพบเห็นบ่อยที่สุดในการก่อให้เกิดการทุจริต เพราะทุกคนย่อมต้องการมีชีวิตที่อยู่ที่กินดีมีเงินทองใช้อย่างสุขสบายมักจะพบเห็นเสมอที่ผู้กระทำทุจริตมักจะอ้างว่าที่ทาไปเพราะมีปัญหาทางการเงินไม่สามารถดำรงชีวิตเยี่ยงมนุษย์ปกติได้และไม่มีเงินทุนในการดำเนินการ

๔.๓.๒) การเห็นแก่ตัว / เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

กลุ่มนี้จะสืบหาได้ง่ายจากกลุ่มคนที่เคยเป็นคนของสังคมชั้นสูง กลุ่มนักการเมืองหรือกลุ่มคนที่เคยได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงานมาก่อน

๔.๓.๓) ตัวอย่างโอกาส / ช่องทางก่อให้เกิดการทุจริต

- นโยบาย / กฎระเบียบไม่ชัดเจนคลุมเครือ

- การมอบหมายความรับผิดชอบหลายหน้าที่ให้กับผู้ปฏิบัติงานเพียงคนเดียวโดยขาดระบบตรวจสอบและการกำกับที่ดี

- การกระจายอำนาจไม่เป็นธรรมและการขาดระบบการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

- ขาดระบบการควบคุมที่ดี/การบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ

- มาตรการการลงโทษผู้กระทำการทุจริตไม่เข้มแข็งและเด็ดขาด และเลือกปฏิบัติ
- บริหารงานโดยระบบรวมศูนย์
- การย่อหย่อนทางศีลธรรม/จรรยาบรรณ

๔.๓.๔) ประเภทของการทุจริต

๑. การทุจริตรายงานทางการเงิน เป็นการบิดเบือนข้อมูล ในรายงานทางการเงินโดยการบันทึกไม่ถูกต้องครบถ้วนหรือเปิดเผยข้อมูลที่ไม่ถูกต้องจริงเลย หรือตกแต่งการบันทึกการรายการนั้น ๆ โดยเจตนาให้ผู้อื่นหลงผิดจากการอ่านรายงานการการเงินดังกล่าว เช่น ไม่บันทึกภาระหนี้สินหรือค่าใช้จ่ายการสร้างยอดรายได้การปลอมแปลงเอกสาร ฯลฯ

๒. การยักยอกทรัพย์สิน กรณีการทุจริตประเภทนี้เป็นการ เบียดบัง/ฉ้อโกงทรัพย์สินของผู้อื่นมาเป็นของตนซึ่งรวมถึงทรัพย์สินที่มีตัวตนจับต้องได้และทรัพย์สิน ที่จับต้องไม่ได้

๓. การคอร์รัปชัน กรณีนี้ เป็นการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง ที่มีอยู่ในทางมิชอบเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่นอันเป็นการกระทำไม่ชอบด้วยกฎหมายรวมถึง การใช้สิทธิต่างๆโดยไม่สุจริตเช่นการเบิกค่าเช่าบ้านค่าเบี้ยเลี้ยงเป็นเท็จ ฯลฯ

๔. การทุจริตเชิงนโยบาย การทุจริตกรณีนี้ เป็นวิธีการที่ซับซ้อน กว่าวิธีอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วผู้ที่กระทำการทุจริตได้มักเป็นผู้ที่มีความรู้หรือมีอำนาจหน้าที่ และมีอิทธิพลสูงโดยโอกาสเอื้ออำนวยให้เช่นการทุจริตทางภาษีอากรการทุจริตการให้สัมปทานหรือ การแทรกแซงองค์กรการตรวจสอบอำนาจรัฐ เป็นต้น

๔.๓.๕) แนวทางการป้องกันสภาพแวดล้อมการทุจริตสำหรับบุคลากร ของสำนักเลขาธิการวุฒิสภา

การบรรยายให้ความรู้ในกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติ ตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ที่ผ่านมามีผู้เข้าร่วมอบรม เมื่อบรรยายในส่วนของหัวข้อความรู้ ทั่วไป เกี่ยวกับเรื่องของการทุจริตแล้ว ในส่วนของการป้องกันการทุจริตในที่ทำงาน ก็ได้ยกตัวอย่างในกรณี ต่าง ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความผิดวินัยได้ โดยมีตัวอย่างที่สำคัญ ๆ โดยสรุป ดังนี้

(๑) ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม สมาชิกวุฒิสภาและประชาชน ผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรง ซึ่งเป็นการกำหนดตามกฎหมาย ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓ (๑๐) เป็นการให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ ตั้งใจทำหน้าที่ด้วยความเต็มใจและให้เกียรติ กับคนทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นสมาชิกวุฒิสภาหรือไม่ก็ตาม และเป็นการลดการเกิดข้อปัญหาการร้องเรียนต่าง ๆ

(๒) การไปต่างประเทศ โดยไม่ขออนุญาต ซึ่งข้าราชการวุฒิสภา หรือบุคลากรในสังกัดทั้งหมด กรณีจะเดินทางไปต่างประเทศ ไม่ว่าจะตรงวันหยุดหรือไม่ การเดินทางไปต่างประเทศต้องได้รับอนุญาตจากเลขาธิการวุฒิสภา เสมอ ซึ่งเป็นไปตาม ระเบียบ ก.ร. ว่าด้วยการลา ของข้าราชการวุฒิสภา พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๔ วรรคหนึ่ง ประกอบข้อ ๒๕ ซึ่งต้องได้รับอนุญาตลา ก่อนการเดินทางไปตามประเทศ รวมทั้ง ตามหนังสือสำนักบริหารงานกลาง ที่ สว ๐๐๐.๐๓/ว ๑๑๖๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ทบทวนแนวทางการขออนุญาตลาไปต่างประเทศ ก็กำหนดหลักการ ดังกล่าวไว้ด้วย เพื่อให้บุคลากรไม่กระทำความผิดวินัยในเรื่องดังกล่าว

(๓) การกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งเรื่องนี้ เป็นเรื่องที่มีการกำหนดบทลงโทษมาแล้ว แต่ปัจจุบัน ได้รับการยอมรับในการณรงค์เพื่อป้องกันเหตุการณ์เกิดการล่วงละเมิดดังกล่าว ซึ่งมีการกำหนด ตามกฎ ก.ร. ว่าด้วยวินัยข้าราชการรัฐสภาสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๓ (๙) และ ข้อ ๔ ซึ่งการคุกคามทางเพศ ยังได้หมายความว่ารวมถึงการกระทำทั้งทางสายตา วาจา ภาษาพูด ท่าทาง รวมถึงการใช้สื่อต่าง ๆ ในการสื่อให้เกิดความผิดทางวินัยในประเด็นการคุกคามทางเพศ ซึ่งก็มีการกำหนดบทลงโทษทางวินัยไว้ด้วย ดังนั้น ในประเด็นนี้ ก็เป็นการรณรงค์ เพื่อป้องกันให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีและไม่กระทำความผิดทางวินัยในเรื่องดังกล่าว

ทั้งนี้ ในการบรรยายในครั้งนี้ ได้ให้ข้อคิดสำคัญว่า การเป็นข้าราชการรัฐสภา ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการรัฐสภาก็ตาม ซึ่งถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ การรักษาวินัย ไม่เพียงแต่การทำงานในเวลาราชการเท่านั้น แต่ต้องรักษาวินัยในทุกเวลา ทุกสถานที่ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เวลาราชการ หรือภายในบริเวณสำนักงานก็ตาม ถึงจะอยู่นอกสถานที่ทำงานหรือที่หน่วยงานอื่น ๆ ก็ต้องวางตนและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ อยู่เสมอ เพราะมีเช่นนั้นอาจกระทบต่อวินัยของตนเองได้ รวมทั้งการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา ด้วยเช่นกันก็ต้องคำนึงอยู่เสมอ ดังนั้น ส่วนในประเด็นที่ยกตัวอย่างมาข้างต้นตามข้อ (๑) - (๓) เป็นเพียงส่วนหนึ่งในการที่ข้าราชการรัฐสภาจะสามารถรักษา วินัย ไม่ให้ถูกดำเนินการทางวินัยและเป็นแนวทางที่ควรประพฤติปฏิบัติเป็นการรักษาภาพพจน์ของตน และภาพลักษณ์ขององค์กร เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและการให้เกียรติจากผู้มาติดต่อกับหน่วยงาน ทั้งภายใน และภายนอก และเป็นส่วนสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมสุจริตของสำนักบริหารงานกลางให้เกิดผลที่ดี

(๕) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT : ITA) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) เป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ หรือ สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดกิจกรรมนี้ขึ้นมาตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานเจ้าภาพหลักที่จะรวบรวมผลการดำเนินการของแต่ละหน่วยงาน และรายงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรีในแต่ละปี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย ซึ่งดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption and Perceptions Index : CPI) เป็นดัชนีที่ให้คะแนนและจัดอันดับประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทย ตามระดับการรับรู้การทุจริต ในภาคส่วนสาธารณะ โดยผู้ประเมินเป็นผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารธุรกิจต่างๆ ซึ่งการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจะเป็นส่วนร่วมในการผลักดันให้ประเทศไทย ได้มีดัชนีการรับรู้การทุจริตในระดับที่น่าพึงพอใจ (การทุจริตลดลง) ส่งผลให้สังคม ประเทศชาติมีความมั่นคง ได้รับการยอมรับในระดับสากล สำนักบริหารงานกลาง จึงได้ร่วมกับสำนักนโยบายและแผน กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ในกิจกรรม “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT : ITA) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา” โดยได้รับเกียรติจาก นายศักดิ์เดช รัตนประทีปพร ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ให้เกียรติเป็นผู้บรรยายในครั้งนี้ ซึ่งมีรายละเอียด โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้



๑. ความหมายของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity and Transparency Assessment : ITA) คือ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

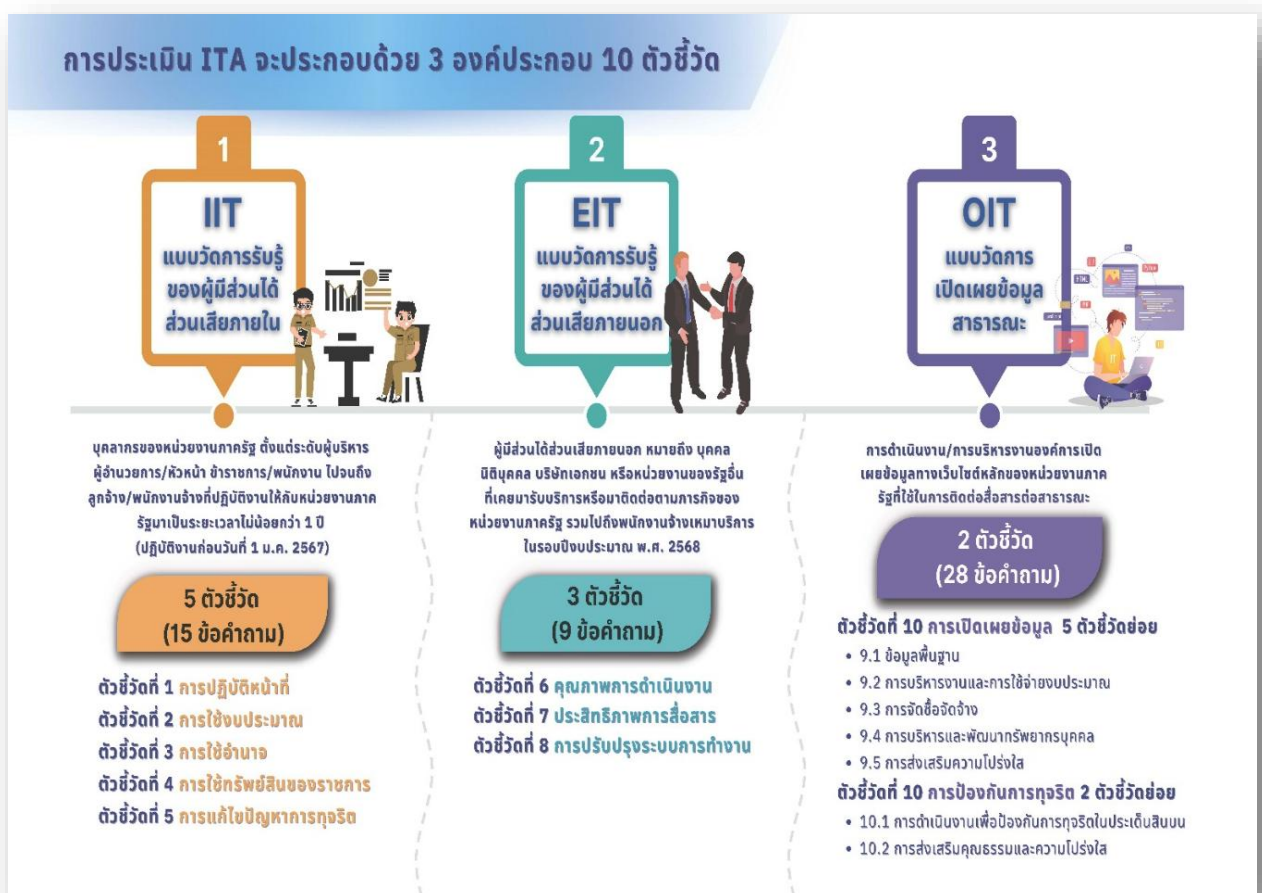
๑. ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่
๒. ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ
๓. ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ
๔. ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
๕. ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต
๖. ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน
๗. ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร
๘. ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน
๙. ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล
๑๐. ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

๒. หลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประกอบด้วย ๓ เครื่องมือ โดยมีผลรวมคะแนน ร้อยละ ๑๐๐ ดังนี้

(๒.๑) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง โดยวัดการรับรู้ ๕ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๑ – ตัวชี้วัดที่ ๕) โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐

(๒.๒) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบตามการรับรู้ของตนเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นการประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงานที่ประเมิน โดยวัดการรับรู้ ๓ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๖ – ตัวชี้วัดที่ ๘) โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐

(๒.๓) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) เป็นแบบวัดที่ให้ผู้ตอบเลือกตอบมีหรือไม่มี การเปิดเผยข้อมูล พร้อมทั้งระบุ URL เพื่อเชื่อมโยงไปสู่แหล่งที่อยู่ของการเปิดเผยข้อมูล โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน เป็นการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของหน่วยงาน เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ประกอบด้วย ๒ ตัวชี้วัด (ตัวชี้วัดที่ ๙ – ตัวชี้วัดที่ ๑๐) โดยมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๔๐



๓. ประเด็นการประเมิน ประเด็นฯ จำแนกออกเป็น ๑๐ ตัวชี้วัด ดังนี้

- แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ ๑ – ตัวชี้วัดที่ ๕ ประกอบด้วย ดังนี้

- ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน

ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไปหรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่แยกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ ตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือแม้แต่กรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจจะก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

- ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์

เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

- ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์

เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้คำสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

- ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ เป็นตัวชี้วัดที่มี

วัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึง หน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

- ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต เป็นตัวชี้วัด

ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้

หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต

- **แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT)** ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ ๖ – ตัวชี้วัดที่ ๘ ประกอบด้วย ดังนี้

- **ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ตรงในการถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

- **ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

- **ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็น ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมายิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

- **แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT)** ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในตัวชี้วัดที่ ๙ – ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ประกอบด้วย ดังนี้

- **ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ

ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

- **ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต** เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงการให้ความสำคัญต่อผลการประเมินเพื่อนำไปสู่การจัดทำมาตรการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และมีการกำกับติดตามการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๔. คะแนนและระดับผลการประเมิน ผลการประเมินจะมี ๒ ลักษณะ คือ (๑) ประเมินผลแบบค่าคะแนน โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน และ (๒) ประเมินผลแบบระดับผลการประเมิน (Rating Score) โดยจำแนกออก เป็น ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับ
๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐	AA
๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙	A
๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙	B
๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙	C
๕๕.๐๐ - ๖๔.๙๙	D
๔๕.๐๐ - ๕๔.๙๙	E
๐ - ๔๔.๙๙	F

ทั้งนี้ ผู้แทนสำนักนโยบายและแผน กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ของแต่ละส่วนงานในรัฐสภา หากการดำเนินการเป็นไปตามขั้นตอนและมีความถูกต้องแล้ว เท่ากับว่าเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินการในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (INTEGRITY AND TRANSPARENCY ASSESSMENT : ITA) ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาแล้ว ถือได้ว่ามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นการให้ความร่วมมือในการสร้าง “วัฒนธรรมสุจริต” ของสำนักบริหารงานกลาง สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาและลดการเกิดการทุจริตภายในองค์กร เช่นเดียวกับการรักษาวินัย ดังนั้น ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ดังกล่าว จึงถือว่าเป็นกิจกรรมที่แฝงอยู่ในงานประจำที่ทำอยู่เสมอ เพียงแต่

ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ “สุจริต” และถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ก็จะเกิดผลดีต่อองค์กร

๔. สรุปผลการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

การดำเนินการจัดกิจกรรมของสำนักบริหารงานกลาง ซึ่งร่วมกับสำนักนโยบายและแผน ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตดังกล่าว มีบุคลากรให้ความร่วมมือในเข้ารับฟังการบรรยาย ในวันจันทร์ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เป็นจำนวนกว่าร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งได้รับความร่วมมือด้วยดี โดยบุคลากร สำนักบริหารงานกลางมีการทำแบบประเมินหลังการจัดกิจกรรม ประกอบการรายงานสรุปผลฉบับนี้ ดังนี้

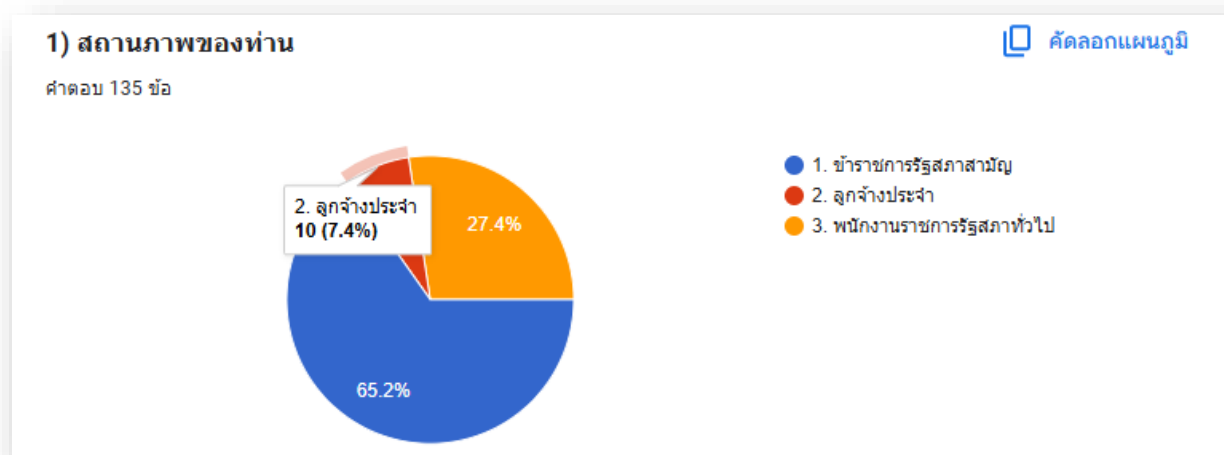
ข้อคำถามสำรวจผลการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริตของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑) ข้อมูลทั่วไป

การสำรวจในครั้งนี้ เป็นการสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลจากบุคลากรภายในสำนักบริหารงานกลาง ซึ่งได้ปรากฏข้อมูลจากการสำรวจ ดังต่อไปนี้

- สถานภาพของท่าน โดยมีตัวเลือก ดังนี้

- (๑) ข้าราชการรัฐสภาสามัญ
- (๒) ลูกจ้างประจำ
- (๓) พนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป



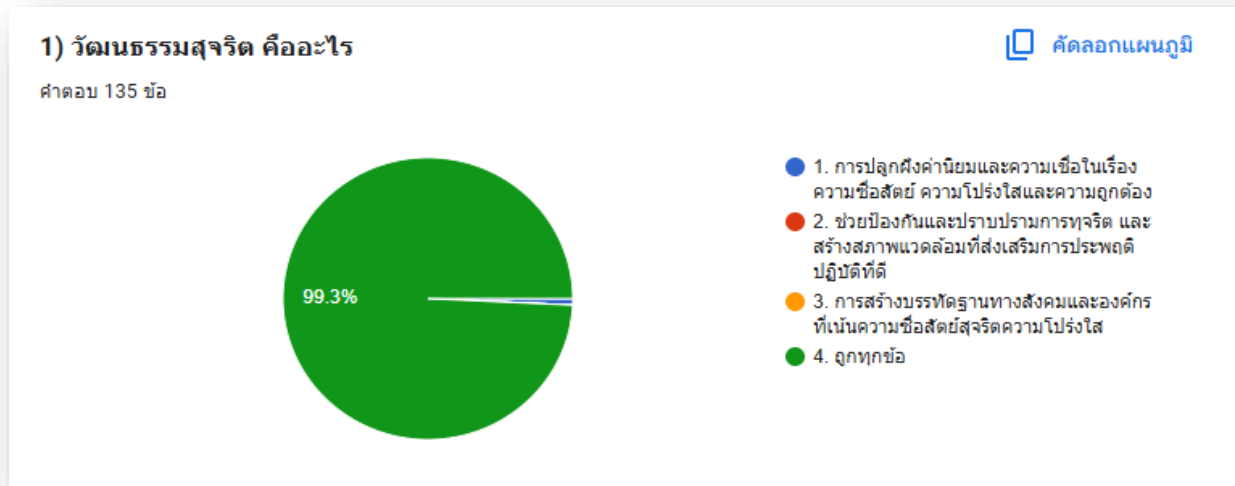
ผลปรากฏว่า บุคลากรให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ ทั้งหมดจำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยจำนวนร้อยละทั้งหมด มีข้าราชการรัฐสภาสามัญ ๖๕.๒ พนักงานราชการรัฐสภาทั่วไป ร้อยละ ๒๗.๔ และลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๗.๔ ซึ่งถือว่าได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจในครั้งนี้ด้วยดี

๒) ข้อคำถามการสร้างวัฒนธรรมสุจริต

โดยมีข้อคำถามและผลการสำรวจ ดังนี้

๒.๑) วัฒนธรรมสุจริต คืออะไร โดยมีตัวเลือก ดังนี้

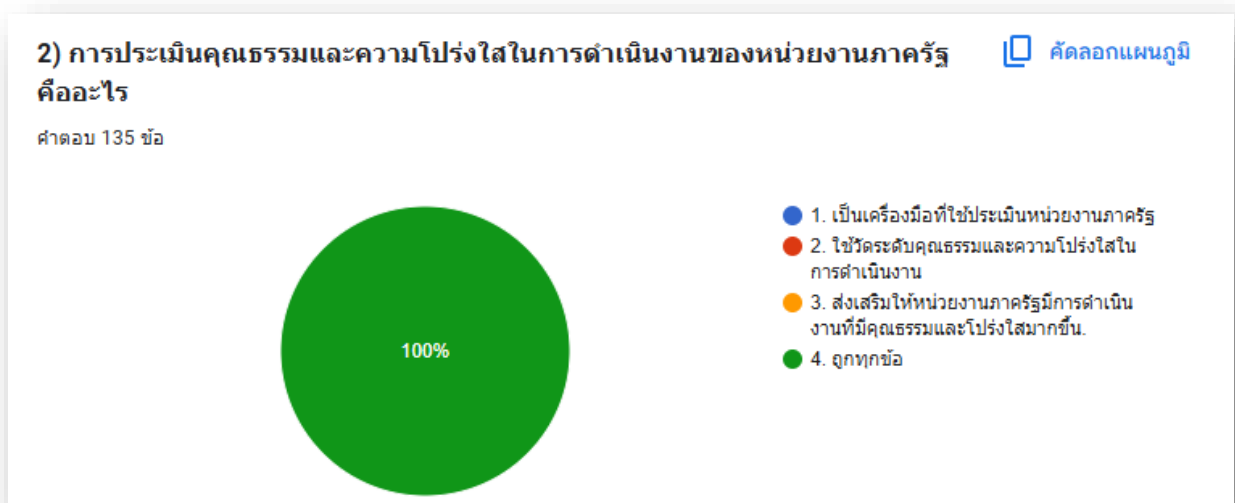
- ☐ ๑. การปลูกฝังค่านิยมและความเชื่อในเรื่องความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความถูกต้อง
- ☐ ๒. ช่วยป้องกันและปราบปรามการทุจริต และสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติที่ดี
- ☐ ๓. การสร้างบรรทัดฐานทางสังคมและองค์กรที่เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส
- ☐ ๔. ถูกทุกข้อ



จากผลสำรวจพบว่า บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๓ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความตระหนักและเข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส การป้องกันการทุจริต และการสร้างค่านิยมที่ดีในองค์กร

๒.๒) การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คืออะไร โดยมีตัวเลือก ดังนี้

- ☐ ๑. เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินหน่วยงานภาครัฐ
- ☐ ๒. ใช้วัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
- ☐ ๓. ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและโปร่งใสมากขึ้น.
- ☐ ๔. ถูกทุกข้อ



จากผลสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักบริหารงานกลาง ทราบถึงความหมายของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ซึ่งเป็นความหมายที่ครอบคลุมในการเป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินหน่วยงานภาครัฐ ใช้วัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานที่มีคุณธรรมและโปร่งใสมากขึ้น คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒.๓) การส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรหรือไม่ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

- ☐ ๑. ช่วยได้มาก ☐ ๒. ช่วยได้บ้าง ☐ ๓. ไม่ช่วย ☐ ๔. ไม่แน่ใจ



จากผลสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักบริหารงานกลาง ทราบว่าการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๓ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมสุจริต ไม่เพียงแคในด้านการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมเท่านั้น แต่ยังส่งผลเชิงบวกต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของประชาชนและหน่วยงานภายนอก

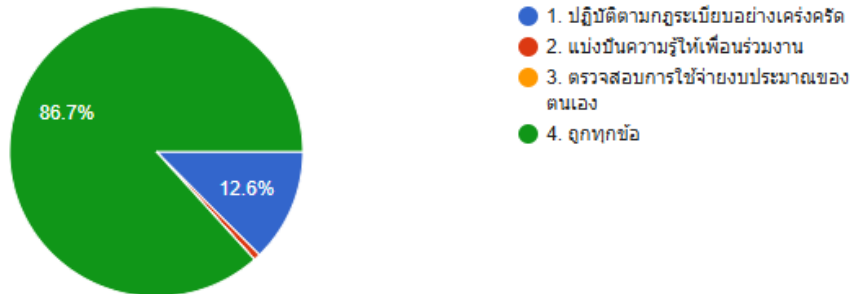
๒.๔) การนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตไปปฏิบัติในงานประจำวันได้อย่างไร โดยมีตัวเลือก ดังนี้

- ☐ ๑. ปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด
- ☐ ๒. แบ่งปันความรู้ให้เพื่อนร่วมงาน
- ☐ ๓. ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของตนเอง
- ☐ ๔. ถูกทุกข้อ

4) การนำความรู้ที่ได้จากกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตไปปฏิบัติในงานประจำวัน ได้อย่างไร

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 135 ข้อ



จากผลสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักงานบริหารงานกลาง ได้นำความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตไปประยุกต์ใช้กับตนเองในหลากหลายด้าน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยสามารถแบ่งออกเป็น ๓ ด้านสำคัญ ได้แก่:

๑. การปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด
 ๒. การแบ่งปันความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงาน
 ๓. การตรวจสอบและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของตนเองอย่างมีความรับผิดชอบ
- ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติจริง ซึ่งส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส มีคุณธรรม และสร้างเสริมจริยธรรมในระดับบุคคลและส่วนรวม

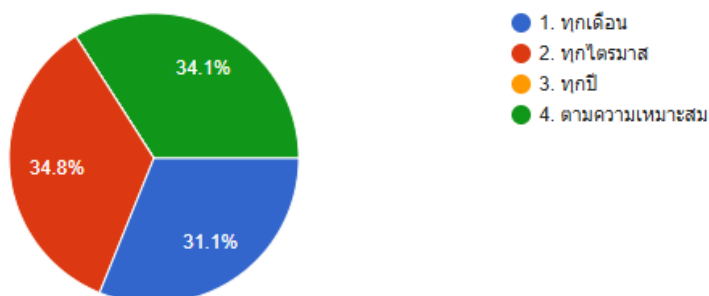
๒.๕) การจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตควรจัดบ่อยแค่ไหน โดยมีตัวเลือก ดังนี้

- ☐ ๑. ทุกเดือน ☐ ๒. ทุกไตรมาส ☐ ๓. ทุกปี ☐ ๔. ตามความเหมาะสม

5) การจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตควรจัดบ่อยแค่ไหน

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 135 ข้อ



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักบริหารงานกลางมีความเห็นว่าควรจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริต ทุกรายได้ไตรมาส คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘ สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรบางส่วนให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาและเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจมีแนวโน้มช่วยยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

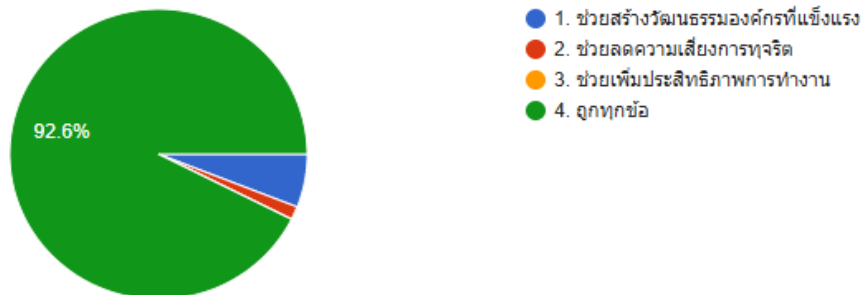
๒.๖) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตมีความสำคัญอย่างไร โดยตัวเลือก ดังนี้

- ☐ ๑. ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง
- ☐ ๒. ช่วยลดความเสี่ยงการทุจริต
- ☐ ๓. ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- ☐ ๔. ถูกทุกข้อ

6) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตมีความสำคัญอย่างไร

 คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 135 ข้อ



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักบริหารงานกลาง ร้อยละ ๙๒.๖ เห็นว่า การสร้างวัฒนธรรมสุจริตเป็นส่วนสำคัญในการช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ช่วยลดความเสี่ยงการทุจริต และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น การจัดกิจกรรมการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตจึงเป็นผลดีที่บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในสาระสำคัญเพื่อให้องค์กรเป็นองค์กร “สุจริต”

๒.๗) การส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตจะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บริหารหรือไม่ โดยมีตัวเลือก ดังนี้

- ☐ ๑. ช่วยได้มาก
- ☐ ๒. ช่วยได้บ้าง
- ☐ ๓. ไม่ช่วย
- ☐ ๔. ไม่แน่ใจ

7) การส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตจะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้ได้บังคับบัญชาและผู้บริหารหรือไม่

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 135 ข้อ



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักบริหารงานกลาง ร้อยละ ๑๐๐ เห็นว่า การส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตจะช่วยสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหาร) และผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทุกคนในการสำรวจมีความเห็นในทิศทางเดียวกันและให้ความสำคัญกับบทบาทของวัฒนธรรมสุจริตในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความเชื่อมั่นภายในองค์กร ความไว้วางใจนี้ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่โปร่งใส ยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ

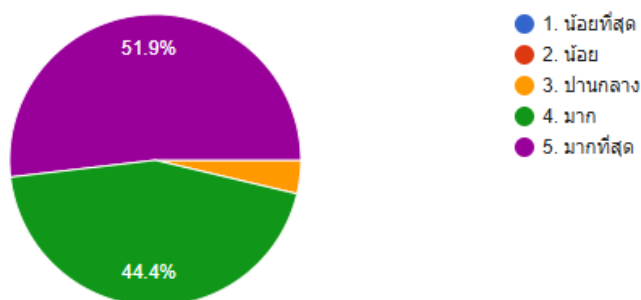
๒.๘) ท่านคิดเสมอว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการต่อต้านการทุจริตขององค์กร โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ ๑. น้อยที่สุด ☐ ๒. น้อย ☐ ๓. ปานกลาง ☐ ๔. มาก ☐ ๕. มากที่สุด

8) ท่านคิดเสมอว่า ท่านเป็นส่วนหนึ่งของการต่อต้านการทุจริตขององค์กร

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 135 ข้อ



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักบริหารงานกลางมีความเห็นว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งของการต่อต้านการทุจริตขององค์กรในระดับที่สูงมาก โดยคิดเป็นร้อยละ ๕๑.๙ ในระดับ “มากที่สุด” และร้อยละ ๔๔.๔ ในระดับ “มาก” รวมเป็นร้อยละ ๙๖.๓ ผลลัพธ์นี้สะท้อนให้เห็นถึงความตระหนักและความมุ่งมั่นของบุคลากรในการมีส่วนร่วมป้องกันและปราบปรามการทุจริตภายในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

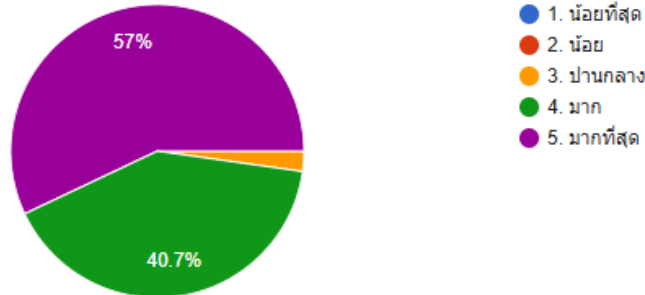
๒.๙) ท่านเล็งเห็นถึงความสำคัญที่สำนักบริหารงานกลางและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ และเป็นหน่วยงานที่ปราศจากการทุจริต โดยมีตัวเลือก ดังนี้

☐ ๑. น้อยที่สุด ☐ ๒. น้อย ☐ ๓. ปานกลาง ☐ ๔. มาก ☐ ๕. มากที่สุด

9) ท่านเล็งเห็นถึงความสำคัญที่สำนักบริหารงานกลางและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเป็นหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ และเป็นหน่วยงานที่ปราศจากการทุจริต

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 135 ข้อ



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักบริหารงานกลาง เล็งเห็นถึงความสำคัญและให้ความเห็นว่าสำนักบริหารงานกลาง และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา เป็นหน่วยงานคุณธรรมต้นแบบ และเป็นหน่วยงานที่ปราศจากการทุจริตในระดับ “มากที่สุด” คิดเป็นร้อยละ ๕๗ และระดับ “มาก” คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๗ รวมเป็นร้อยละ ๙๗.๗ แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและความภาคภูมิใจของบุคลากรต่อองค์กรในฐานะองค์กรที่ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมอย่างสูง

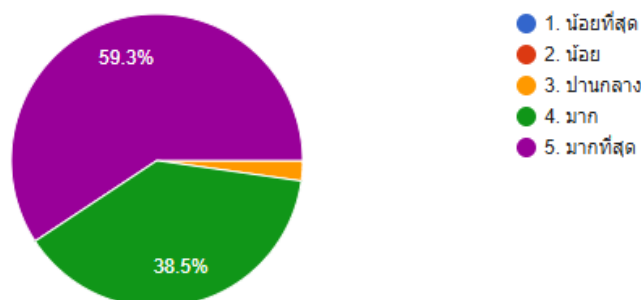
๒.๑๐) การจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตมีประโยชน์อย่างไร โดยมีตัวเลือก ดังนี้

- ☐ ๑. เพิ่มความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบ
☐ ๒. สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์
☐ ๓. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้ดีขึ้น
☐ ๔. ถูกทุกข้อ

10) การจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตมีประโยชน์อย่างไร

คัดลอกแผนภูมิ

คำตอบ 135 ข้อ



จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรสำนักบริหารงานกลางคิดว่าการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตมีประโยชน์ ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๓ และระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๕ รวมเป็นร้อยละ ๙๗.๘ สะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อมั่นและการยอมรับในความสำคัญของกิจกรรมดังกล่าวที่มีต่อการสร้างเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

สรุปผลการสำรวจในภาพรวม

๑. จากผลการสำรวจพบว่า บุคลากรของสำนักบริหารงานกลางมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมสุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๙

๒. จากการสำรวจพบว่า บุคลากรของสำนักบริหารงานกลางปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต และมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๓

ภาพประกอบกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต
ของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘



สำนักบริหารงานกลาง



วันจันทร์ที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๑.๐๐ นาฬิกา
ห้องประชุม ๔๐๒ - ๔๐๓ ชั้น ๔ อาคารรัฐสภา (สว.)

กิจกรรม “การส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการทุจริต”

นายรุ่งธรรม เปรมมางกูร รองเลขาธิการวุฒิสภา รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ
สำนักบริหารงานกลาง พร้อมด้วยบุคลากรสำนักนโยบายและแผน มีการประชุมเพื่อสร้างความรู้
ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริตและการต่อต้านการ
ทุจริต การประชุมดังกล่าวมุ่งเน้นการสื่อสารเชิงรุก โดยถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานอย่างมี
คุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับยึดถือจริยธรรมและจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติ
ราชการพร้อมทั้งแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมกันวางแนวทางป้องกันความเสี่ยง
ด้านจริยธรรมในกระบวนการทำงาน กิจกรรมครั้งนี้ส่งผลให้บุคลากรของสำนักบริหารงานกลาง
มีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวัฒนธรรมสุจริต มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต และสามารถ
นำหลักการดังกล่าว ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งสอดคล้อง
กับเจตนารมณ์ ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในการส่งเสริมธรรมาภิบาลและความโปร่งใส
ในภาคราชการ



คณะทำงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใสของสำนักบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ภาพประกอบกิจกรรมการส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมสุจริต และการต่อต้านการทุจริต
ของสำนักงานบริหารงานกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

