



การขับเคลื่อนมาตรฐาน จริยธรรม และ No Gift Policy

บรรยายในโครงการตลาดนัดคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๘
ณ ห้อง **Ballroom AB** โรงแรมมารวย การ์เด็น กรุงเทพมหานคร
วันพุธที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๘, ๐๙.๐๐-๑๑.๐๐ น.

โดย

พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์

ประธานมูลนิธิส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สปปท.)
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ/วัฒนธรรมแห่งชาติ
ประธานอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (๖๖-๗๐)

พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

- ➔ มัธยมสาริต วิทยาลัยวิชาการศึกษา ปทุมวัน รุ่นที่ ๗
- ➔ นักเรียนเตรียมทหาร รุ่นที่ ๖
- ➔ นักเรียนนายเรืออากาศ รุ่นที่ ๑๓ (สื่อสาร)
- ➔ หลักสูตรนักบินประจำกอง (ไอพ่น) รุ่น น.๔๑
- ➔ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ➔ วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ภาครัฐร่วมเอกชน (วปรอ.๔๐๑๐)
- ➔ การบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน สถาบันพระปกเกล้า (ปรม.๒)
- ➔ การเมืองการปกครองสำหรับผู้บริหารระดับสูง สถาบันพระปกเกล้า (ปปร.๑๑)
- ➔ เศรษฐกิจสาธารณะสำหรับผู้บริหารระดับสูง สถาบันพระปกเกล้า (ปศส.๙)
- ➔ กรรมการบริษัทไทย (DCP. 37) สถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD.)



พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์

อดีตกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการข้าราชการรัฐสภา(ก.ร.)

อดีตสมาชิกสภานิติบัญญัติ(๔๙), อดีตสมาชิกวุฒิสภาสรรหา ภาควิชาชีพ

- ผู้บังคับฝูงบิน 403 กองบิน 4 ตาคลี (F-5 E/F)
- ผู้บังคับการกองบิน 1 นครราชสีมา (F-5 E/F, F-16 A/B)
- ผู้ช่วยทูตทหารอากาศไทย/โตเกียว รรท.พชท.ทอ.ไทย/ไซล
- รองเจ้ากรมข่าวทหารอากาศ
- ผู้บัญชาการวิทยาลัยการทัพอากาศ
- ผู้ช่วยเสนาธิการทหารอากาศฝ่ายกำลังพล
- รองผู้บัญชาการกองบัญชาการฝึกศึกษาทหารอากาศ
- เจ้ากรมกำลังพลทหาร
- ที่ปรึกษาสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ
- รองผู้บัญชาการทหารสูงสุด
- ปรามปรามการก่อการร้าย/ร่มเกล้า
- ปฏิบัติการทางอากาศ Red Flag, USA
- ปฏิบัติการ Cope Thunder, Philippine
- นตต.สหประชาชาติ สงครามเกาหลี
- กรรมการข้าราชการทหาร(กขท.)
- ตุลาการศาลทหารสูงสุด
- ประธานศูนย์ส่งเสริมพลังแผ่นดินฯ



พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมฯ (สปท.ป.ป.ช.)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการป้องกันการทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง (ค.ป.ท.)



- ➔ งานที่ทำ : ส่งเสริมคุณธรรมและธรรมาภิบาล ต่อต้านทุจริต
- ➔ ประธานมูลนิธิสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- ➔ อดีตเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมวุฒิสภา (3 สมัย)
- ➔ อดีตประธานคณะกรรมการศึกษาตรวจสอบเรื่องการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล
- ➔ อดีตรองประธานคณะกรรมการสิทธิชุมชน สิทธิเสรีภาพ และคุ้มครองผู้บริโภค
- ➔ อดีตคอลัมน์นิสต์ “หุ้นส่วนประเทศไทย” หนังสือพิมพ์ “โพสต์ทูเดย์” (10 ปี)
- ➔ อดีตผู้ดำเนินรายการ “สร้างชาติโปร่งใส สร้างไทยซื่อตรง” สถานี TNN.2 (6 ปี)
- ➔ ผู้ดำเนินรายการ “โต๊ะกรองข่าว” ทางสถานีวิทยุ 101 ทุกวันอาทิตย์เวลา 0730-0900

วัตถุประสงค์

สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรมของกระทรวง
สาธารณสุขให้เข้มแข็ง บนฐานคิด “การยึดถือ
ประโยชน์ของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์
ส่วนตน” นำไปสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบอย่าง
ยั่งยืน ภายใต้คุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง
วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู

“แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒”



“ขอให้ผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง
ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นถึงที่หนึ่ง
ลาภทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง
ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์”

“คุณธรรมประจำใจของบุคลากรสาธารณสุข”





คุณธรรม : อุดมคติของความเป็น “มนุษย์”

การได้แชมป์
เป็นเรื่องยาก

แต่การรักษาแชมป์
ยากยิ่งกว่า

- Sir Alex Ferguson -

องค์กรคุณธรรมต้นแบบโดดเด่น + ITA. ระดับ A



ไทยแฟรนไชส์เซ็นเตอร์ | รวมธุรกิจไทย
www.ThaiFranchiseCenter.com



๒๕๖๗



จริยธรรมนำมาซึ่ง “ศรัทธา”

โครงการอบรมเสริมสร้างและพัฒนาจริยธรรมและการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

วันจันทร์ที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น. ณ โรงแรมไมด้า งามวงศ์วาน นนทบุรี

โดย

พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์

ประธานมูลนิธิส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สปปท.)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (กวช.)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริต (ค.ป.ท.)

“ความประพฤติ”
“ภาพลักษณ์”



“เชื่อถือ
ศรัทธา ไว้วางใจ”

ทุกสิ่งทุกอย่าง ที่เกิดแก่เราในวันนี้
ย่อมมีต้นเรื่องคือ เหตุ สิ่งที่ได้รับคือ ผล
และผลที่ท่านมีความรู้ยู่ขณะนี้ บทเรียน
จะเป็นเหตุให้เกิดผลอย่างอื่นต่อไปอีก ไม่หยุดยั้ง
ดังนั้นที่พูดกันว่า ให้พิจารณาเหตุผลให้ดีนั้น
คือ ให้พิจารณาการกระทำของตนให้ดีนั่นเอง
คนเรามากนึกว่า อนาคตจะเป็นอย่างไรเราทราบไม่ได้
แต่ที่จริง เราย่อมจะทราบได้บ้างเหมือนกัน
เพราะอนาคต ก็คือ ผลของการกระทำในปัจจุบัน

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ความเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจ

“การปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรม”

- ☯ เกิดจากความประพฤติกหรือการกระทำของตนเอง
 - ☯ สร้างภาพลักษณ์ (Image) ในสายตาผู้อื่น
 - ☯ ต้องศึกษาบทเรียนด้วยเหตุ (Cause) และผล (Effect) เกิดจากความคิดตนเอง “ระเบิดจากข้างใน”
 - ☯ เกิดความรู้ที่นำไปปฏิบัติอย่างมีเหตุผล (Rationality)
- “อนาคต คือ ผลของการกระทำในปัจจุบัน”

ความประพฤติ - พฤติกรรม

“ความเป็นไปอันเกี่ยวกับการกระทำหรือปฏิบัติตน”

“จริยธรรม” “**ประพฤติดี** – ประพฤติชั่ว”
Do & Don't

 คะแนนความประพฤติ : สอนนักเรียน

 วินัย – จริยธรรม : กลุ่มคนในสังคม

 Social Credit : แผนส่งเสริมคุณธรรม

พระบรมราโชวาทพระบรมราชชนก

<https://www.thaihospital.org/board2/index.php?topic=1381.0>

“ท่านควรยกย่องคณะที่ให้การศึกษาท่าน

ท่านควรมีความภูมิใจในคณะของท่าน

และท่านไม่ควรเรียนวิชาขึ้นใจและใช้เป็นเครื่องมือหากินเท่านั้น
ควรเก็บคำสอน ใส่ใจและประพฤติตาม

ผู้ที่จะบำบัดทุกข์ต้องเป็นตัวอย่างความประพฤติ ซึ่งจะนำมาแห่งสุขภาพ

แพทย์ที่ไม่ประพฤติตามวิธีที่ตัวสอนคนไข้แล้ว จะหาความไว้วางใจจาก
คนไข้ได้อย่างไร”

จริยธรรมนำมาซึ่ง “ความไว้วางใจ”

พระบรมราโชวาทพระบรมราชชนก

<https://www.thaihospital.org/board2/index.php?topic=1381.0>

"ความเชื่อไว้วางใจ 3 ประการ คือ

1. ความเชื่อในความสามารถของตนเอง คือ ความมั่นใจ
2. ความไว้วางใจ ระหว่างแพทย์ด้วยกันเอง คือ ความเป็นปึกแผ่น
3. ความเชื่อถือจากคนไข้ของท่าน คือ ความไว้วางใจของคณะชน

คุณสมบัติ 3 ประการนี้เป็นอาวุธ เกราะ และเครื่องประดับอันงามของ
แพทย์ "

“จริยธรรม” นำมาซึ่งความเชื่อถือ ศรัทธา

หัวข้อการบรรยาย

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

- 1 คุณธรรม - จริยธรรม
- 2 มาตรฐานจริยธรรม
- 3 การส่งเสริมคุณธรรม
- 4 จริยธรรมนำทีมงาน
- 5 การประเมิน ITA.



คุณธรรม - จริยธรรม



“คุณธรรม”

“...ในการดำเนินชีวิตของเรา ต้องเข้าใจ
ไม่กระทำการสิ่งใดๆที่รู้สึกด้วยใจจริง
ว่าชั่ว ว่าเสื่อม ต้องฝืนต้องต้านความคิด
และความประพฤติกุศลทุกอย่าง
ที่รู้สึกว่าขัดกับธรรมะ

เราต้องกล้า และบากบั่น
ที่จะกระทำการที่เราทราบว่า เป็นความดี
เป็นความถูกต้อง และ เป็นธรรม...”

“จริยธรรม”

พระบรมราชาโชวาท
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

คุณธรรม - จริยธรรม

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

“คุณธรรม” = Virtue = คุณ(ดี ประโยชน์) + ธรรมะ

จิตใจ

= สภาพคุณงาม ความดี (ปทานุกรม) “ปกตินิสัย”

= สภาพคุณงามความดี ที่เป็น ธรรมชาติ

ก่อให้เกิด “ประโยชน์สุข” ต่อตนเองและสังคม

“จริยธรรม” = Ethic = จริยะ(ประพฤติที่ควรทำ) + ธรรมะ

พฤติกรรม

= ข้อควรประพฤติปฏิบัติ, ศีลธรรม (ปทานุกรม)

= ความประพฤติควรทำที่เป็น ธรรมชาติ เกิด

จากคุณธรรมในตัวเอง ทำให้สังคมมีความสงบเรียบร้อย

คุณธรรม (Virtue)

พล.อ. เปรม ติณสูลานนท์, ปาฐกถา 3 เม.ย.55

- ☯ “คุณธรรม คือ ความดีที่มีอยู่ในใจที่ทำให้เกิดผลดีต่อผู้อื่น”
- ☯ คนดีมีคุณธรรมต้อง ซื่อสัตย์สุจริต คิดดี พูดดี ทำดี คิดตรง
พูดตรง ทำตรง ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่พลิกพรืดในคำพูด
และการกระทำ รวมถึงต้องมีเมตตาช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก
- ☯ ที่สำคัญ ต้องไม่เบียดเบียนคนอื่น ไม่คดโกง ไม่ข่มเหงผู้ที่
อ่อนแอกว่าหรือผู้หญิง ไม่จ้อราษฎร์บังหลวง และไม่ทำ
ทุจริต”

“ทำความดีจากจิตใจตนเอง”

จริยธรรม (Ethic)

พล.อ. เปรม ติณสูลานนท์, ปาฐกถา 3 เม.ย.55

- ☯ “จริยธรรม” หมายถึง ความประพฤติทางกายและวาจาที่แสดงออกถึง **ธรรมะที่มีอยู่ในใจ** คิดดี ทำให้ “พูดดี ทำดี”
- ☯ ท่านได้สรุปความแตกต่างของคุณธรรมและจริยธรรมว่า **คุณธรรม** เป็นธรรมะที่ควบคุมพฤติกรรมทางกาย วาจา และใจ
- ☯ ส่วน **จริยธรรม** ไม่สามารถควบคุมจิตใจได้ ควบคุมได้แต่เพียงวาจาและกายเท่านั้น

ทำความดีจากคำแนะนำ ตักเตือน

“กิเลสของมนุษย์”

หลักพระพุทธศาสนา

“กิน”

- บริโภคนิยม : โลภะจริต
- ทุนิยมในกระแสโลกาภิวัตน์

“กาม”

- โลภียสุข (ทุกข์)
- โมหะจริต โทสะจริต

“เกียจตี”

- แย่งชิง “อำนาจและเงินตรา”
- ใช้อำนาจโดยมิชอบ/ทุจริต

“Corruption”

- ใช้อำนาจบังหลวง/เบียดบัง



“สติรู้ตัว ปัญญา รู้คิด”

ทุกคนจำเป็นต้องหมั่นใช้ปัญญา

พิจารณาการกระทำของตน

ให้รอบคอบอยู่เสมอ

ระมัดระวังทำการทุกอย่างด้วยเหตุผล

ด้วยความมีสติและด้วยความรู้ตัว

เพื่อเอาชนะความชั่วร้ายทั้งมวล

ให้ได้โดยตลอด

และสามารถก้าวไปถึงความสำเร็จที่แท้จริง

ทั้งในการทำงานและการครองชีวิต

พระบรมราชาโชวาท

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

ใช้อำนาจรัฐ :

ถูกต้อง เป็นธรรม

ครองตน-ครองงาน



ปรัชญาทางสังคมของโสเครติส/Plato

“Do & Don’t”

☯ มนุษย์ทุกคนเป็น “คนดี”

☯ การที่คนทำไม่ดี เพราะเขา “ไม่รู้”

☯ สังคมจะต้องสอนให้เขารู้ว่า

“สิ่งใดดี-ควรทำ สิ่งใดไม่ดี-ไม่ควรทำ”

สื่อกลาง (Agents)

ฉากรับรู้

หนทางสังคม

ครอบครัว

การศึกษา

ศาสนา

หนทางวัฒนธรรม

ชุมชน

กลุ่มอาชีพ

สื่อมวลชน

กระบวนการต้นตอ

ความรู้
ค่านิยม
ทัศนคติ

“การกล่อมเกลาทางสังคม”
(Socialization)

เมื่อสภาวะแวดล้อมเปลี่ยน : หา

- วัฒนธรรมใดควรคงไว้
- วัฒนธรรมใดควรปฏิรูป
- วัฒนธรรมใดควรสร้างขึ้น

บุคลิกภาพ

ประสบการณ์

บุคคล : เด็ก/วัยรุ่น/ผู้ใหญ่

“ความเชื่อ”

ทักษะ

Do & Don't

กระบวนการเรียนรู้ทางการเมืองของ Rush & Athoff

“ปฏิญญาคุณธรรม”

ค่านิยมคนไทย(แผนส่งเสริมฯ)



พอเพียง



วินัย

ความรับผิดชอบ



สุจริต(ซื่อตรง)



จิตอาสา

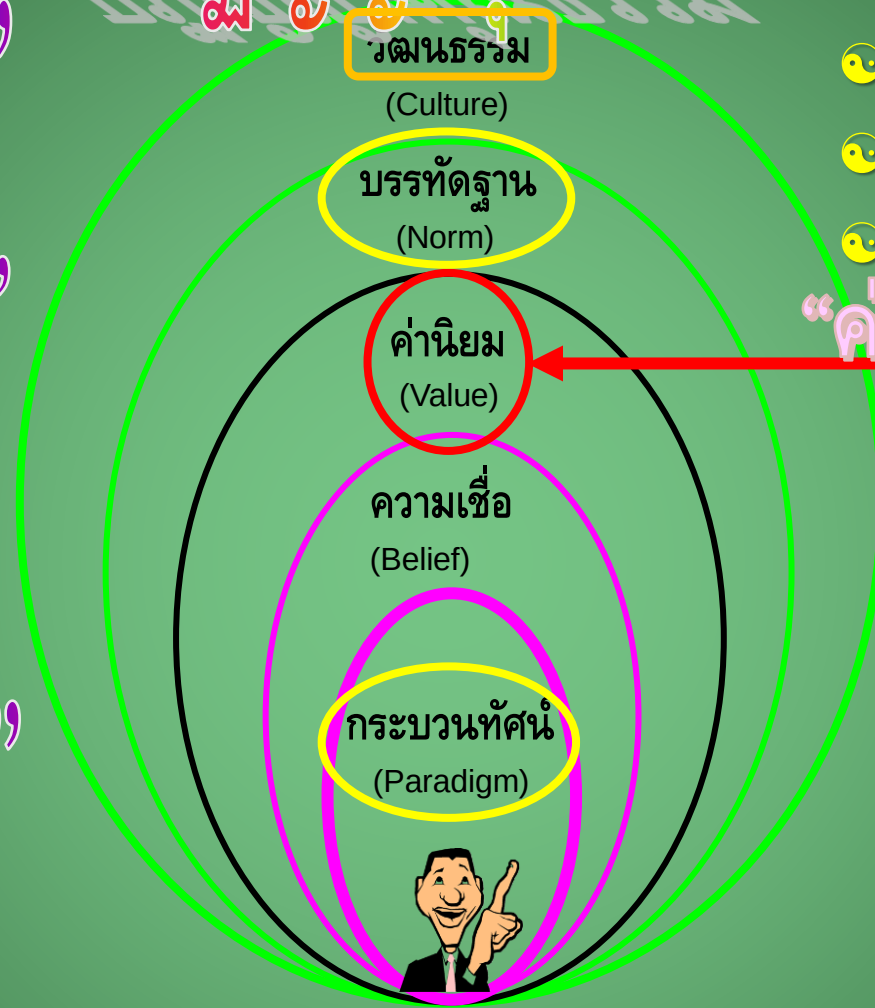
“ค่านิยมเป้าหมาย”

“จรรยาธรรม”

“พุดดี ทำดี”

“คุณธรรม”

“คิดดี”



- สิ่งที่ยึดถือ ยึดมั่นอย่าง ยืนยงในการปฏิบัติที่ นำมาซึ่งพฤติกรรม เป็นความเชื่อ
- มีลักษณะเปรียบเทียบ
- บางตำราเรียก “คุณค่า”

Do & Don't

รูปความสัมพันธ์ระหว่าง “คน” กับ “สังคม”

กรอบความคิดขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ : พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

เบญจศีล • เบญจธรรม

Don't

เป็นธรรมคู่กัน **คนที่มีเบญจธรรมจึงจะเป็นผู้มีเบญจศีล** ซึ่งหากคนมีศีลและธรรมดังกล่าวแล้ว
จะเว้นจากการทำความชั่ว รู้จักควบคุมตนให้ตั้งอยู่ในความดี

Do

เบญจศีล หมายถึง ศีล 5 ข้อ

เป็นการรักษาเจตนาที่จะควบคุมกายและวาจา
ให้เป็นปกติ คือ **ไม่ทำบาป** โดยการละเว้น 5 ประการ

ปาณาติบาต

ละเว้นจากการฆ่าสัตว์
และการเบียดเบียนสัตว์



อทินนาทาน

ละเว้นจากการลักขโมย
ปล้นจี้ ฉกชิง รังราว



กาเมสุมิจจาจาร

ละเว้นจากการประพฤติด
ล่วงละเมิดลูกเมียผู้อื่น



มุสาวาท

ละเว้นจากการพูดปด พูดคำหยาบ
พูดเพ้อเจ้อ พูดส่อเสียด



สุราเมรัยะ

ละเว้นจากการเสพสุรา
เพราะเป็นสาเหตุให้ทำผิดศีล



เบญจธรรม เป็นหลักธรรมที่ควรปฏิบัติ
มี 5 ประการ

เมตตากรุณา

ไม่ฆ่าหรือเบียดเบียนสัตว์
รู้คุณค่าของทุกชีวิต



สัมมาอาชีพ

ประกอบอาชีพที่สุจริต มีรายได้
รู้จักใช้จ่าย และที่สำคัญรู้จักคำว่าพอ



ความสำรวมอินทรีย์

ระมัดระวัง ตา หู จมูก ลิ้น กาย
และใจ ทำให้ ความใคร่ในกามคุณ



ความซื่อสัตย์

การพูดความจริง
เป็นสิ่งที่ทำให้ไม่เกิดการมุสาวาท



สติ

การพูดความจริง
เป็นสิ่งที่ทำให้ไม่เกิดการมุสาวาท



“มาตรฐานทางจริยธรรมของมนุษย์”

คำนิยาม : วัฒนธรรมองค์กร

<https://csc.kmitl.ac.th/cseweb-1/wp-content/uploads/2014/08/org-culture.pdf>

“คำนิยาม” หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคล นิยาม
ยึดถือเป็นแนวทางพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติ
ซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไปเป็น
วัฒนธรรมได้

“วัฒนธรรมองค์กร” หมายถึง พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจาก
คนในองค์กร โดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และยึดถือ
ปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ

“วิถีชีวิตของคนในองค์กร”



วัฒนธรรม

วิถีชีวิต

ขยายผล

กิจวัตร

ทำได้

คุณค่า

กิจกรรม

ได้ทำ

ค่านิยม

Do & Don't

5



มาตรฐานจริยธรรม

การบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์

“ศาสตร์และศิลป์
ในการพัฒนา
และใช้ศักยภาพ
ขององค์กรให้
บรรลุ
วัตถุประสงค์”

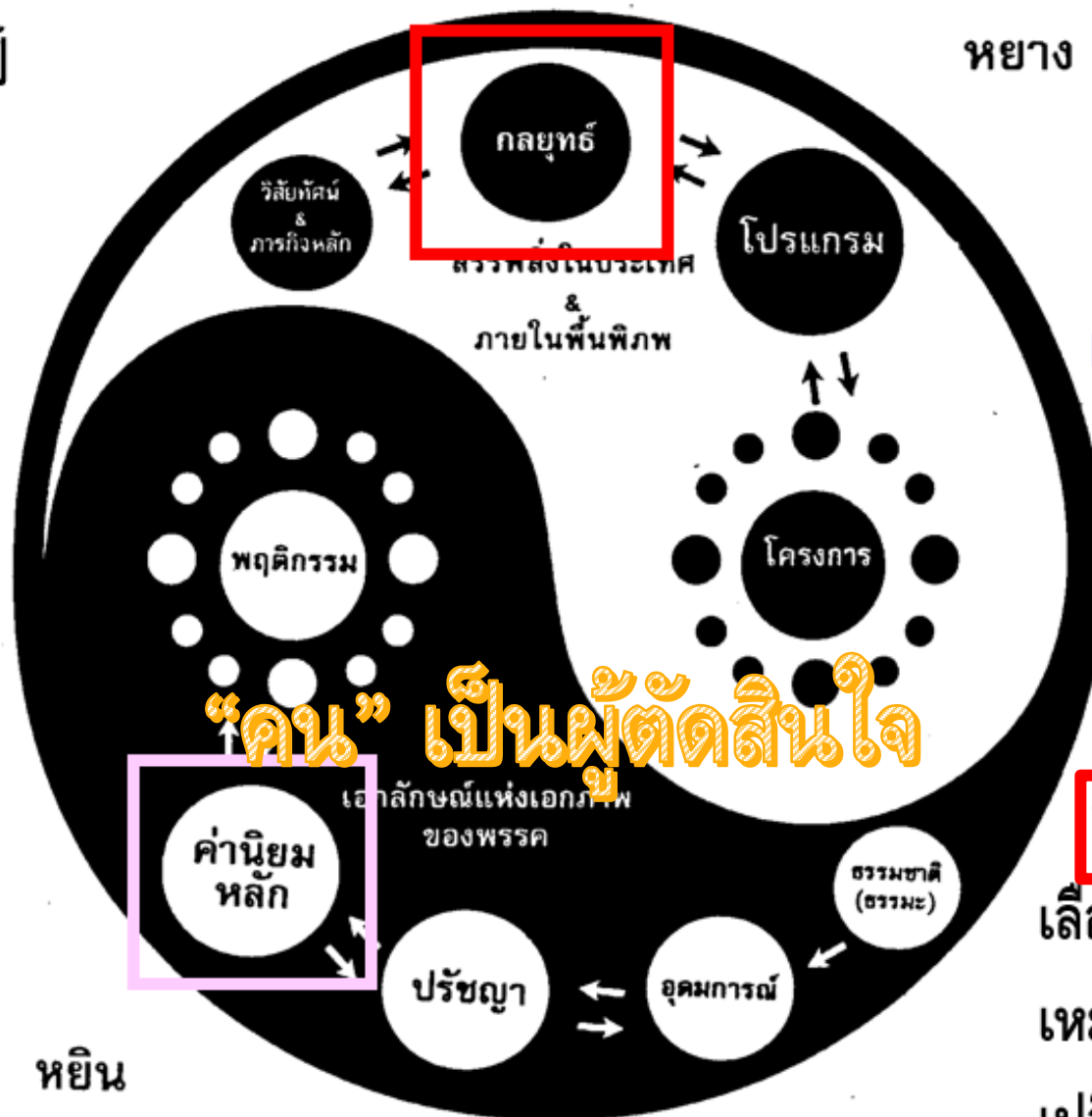
หยาง

งาน

ศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์

- แผนพัฒนา
- แผนปกป้อง
- แผนป้องกัน



“คน” เป็นผู้ตัดสินใจ

ศิลป์

คน

หยิน

“การตัดสินใจ

เลือกใช้กลยุทธ์ให้
เหมาะสมกับบริบทที่
เปลี่ยนแปลงไป”

จาก...ตำแหน่งการเมือง โดย สุวัฒน์ ชุมชวย

นักบริหาร-จัดการ

ข้อจำกัดด้านบุคคล

- เวลา/ข้อมูล
- ความรู้/ทักษะ
- ทรัพยากร

ผู้นำยุคใหม่

- ใช้ดุลยพินิจตัดสินใจเองน้อยลง
- มีหลักวิชา/เหตุผลมากขึ้น

การกล่อมเกลา

นักยุทธศาสตร์ (Strategist)

ผู้นำเปลี่ยนแปลงสภาพ

ผู้นำเชิงสถานการณ์

พฤติกรรมผู้นำ

ทฤษฎีลักษณะผู้นำ

“คุณธรรม”

“Integrity”

กรอบความคิด

ปัจจัยจาก

ผู้ใกล้ชิด

X

ระบบพวกพ้องและเครือข่าย

ข้อจำกัดด้านการจัดองค์กร

- จริยธรรม
- โครงสร้าง/การสนับสนุน
- ความร่วมมือ/ข้อตกลง

ข้อจำกัดของผู้ตัดสินใจ

- รูปแบบการตัดสินใจ
- การควบคุมอารมณ์
- ความต้องการชื่อเสียง

การตัดสินใจเลือก

หนทางปฏิบัติ
ที่ดีที่สุด

“ธรรมาภิบาล”

เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

ทฤษฎีการตัดสินใจของ Richard L. Daft

Integrity

is choosing your
thoughts and actions
based on values rather
than personal gain

คุณธรรม

จริยธรรม

คุณค่า

เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว

ทำสิ่งที่ถูกต้อง

ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

INTEGRITY
is doing the
right thing,
even if nobody
is watching.

rawforbeauty.com

“รักษาคำมั่นสัญญา วาจาสัตย์”

แนวคิดของ “ธรรมาภิบาล”

❖ ร่วมกันสร้าง “กฎเกณฑ์” (Norms) เป็นบรรทัดฐานในสังคม ที่มีระบบถ่วงดุลการใช้อำนาจของบุคคล โดยเฉพาะชนชั้นปกครอง ที่มักใช้อำนาจที่มีอยู่เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง

❖ จำกัดดุลยพินิจในการใช้อำนาจของ “ผู้นำ”

❖ ป้องกันการทำตาม “อำเภอใจ” (Arbitrary)

❖ เพื่ออยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข มั่นคง พัฒนาอย่างยั่งยืน



"อำนาจ

นำมาซึ่งการคอร์รัปชัน
อำนาจที่เบ็ดเสร็จ
ยิ่งทำให้คอร์รัปชัน
ได้อย่างไม่มีข้อจำกัด"

“มีอำนาจ ต้องมีมาตรการควบคุมการใช้อำนาจ”

*"Power tends to corrupt,
and absolute power corrupts absolutely."*

ลอร์ดแอคตัน (Lord Acton)



Lord Acton's Quote

“มีอำนาจ ต้องมีมาตรการควบคุมการใช้อำนาจ”

*“Power trends to corrupt,
absolute power corrupt
absolutely ”*

“อำนาจ มีแนวโน้มที่จะใช้อย่างฉ้อฉล

มีอำนาจที่สมบูรณ์ ทำให้ฉ้อฉลอย่างสมบูรณ์”

จุดอันตรายของแม่ทัพ

The Art of War : Sun Tzu

การสูญเสีย “คุณธรรม-จริยธรรม” ของผู้นำ

- ผู้ที่เอาแต่ความกล้าหาญเข้าต่อสู้โดยไม่ไตร่ตรอง
“ผู้มีอำนาจ” # “สติ - รู้ตัว : ปัญญา - รู้คิด”
- ผู้ที่กลัวคอยแต่จะเอาตัวรอด
ปัญญา = ความรู้ + สติสัมปชัญญะ
- ผู้ที่หุนหันพลันแล่น เอาแต่อารมณ์
- ผู้ที่ถืออุดมคติยึดมั่นในเกียรติยศ
- ผู้ที่รักประชาชน มีคุณธรรมเกินไป

โง่

กลัว

โกรธ

ปัญญา

กิเลส

อัตตา

หลง

รัก

การควบคุมพฤติกรรมของคนในสังคม

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

ดำรงรักษาความเป็น “มนุษย์”



“วินัย” (Discipline) เพื่อความสำเร็จของภารกิจ

“Ethic & Compliance”



“จริยธรรม” (Ethic) เพื่อความเชื่อถือ ศรัทธา ไว้วางใจ

“พระเดช – พระคุณ”



“มาตรฐานจริยธรรม” (Code of Ethic) : แนวปฏิบัติ

Do & Don't



“ประมวลจริยธรรม” (Code of Conduct) : ความ

ประพฤติที่เหมาะสมซึ่งสังคมกำหนดให้สมาชิกปฏิบัติ



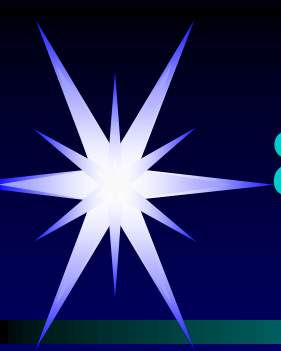
เราต้องกล้าและบากบั่น
ที่จะกระทำสิ่งที่เราทราบว่า

เป็นความดี
เป็นความถูกต้อง
และเป็นธรรม

“มาตรฐานทางจริยธรรม”

พระราชดำรัส

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช



มาตรฐานจริยธรรมสากลเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มติสหประชาชาติ, ๒๕๓๙

- ① เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอันน่าเชื่อถือซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ในการปฏิบัติเพื่อประโยชน์สาธารณะ ดังนั้น ความซื่อตรง(Integrity)อันเป็นที่สุดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ความซื่อตรงต่อผลประโยชน์สาธารณะของชาติ ดังที่แสดงออกผ่านทางสถาบันประชาธิปไตยต่างๆ ของรัฐ **ความดี**
- ② พึงประกันว่า ตนจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตามกฎหมายหรือนโยบายการบริหาร และพึงกระทำเป็นนิจเพื่อประกันว่า ทรัพยากรสาธารณะซึ่งตนมีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด **ความถูกต้อง**
- ③ พึงเอาใจใส่ มีความเป็นธรรม และปราศจากความลำเอียงในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยเฉพาะในความสัมพันธ์กับสาธารณะ ไม่พึงให้การปฏิบัติเป็นพิเศษต่อกลุ่มหรือบุคคลใดโดยไม่สมควร รวมทั้งไม่พึงใช้อำนาจหน้าที่ที่มีของตนในทางมิชอบโดยเด็ดขาด **ความเป็นธรรม**

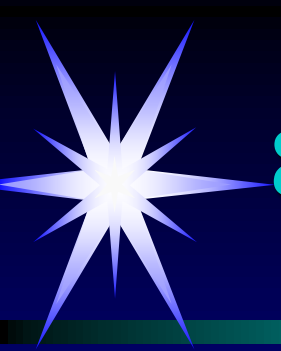


มาตรฐานจริยธรรมสากลเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มติสหประชาชาติ, ๒๕๓๙

ข้อกำหนดที่สำคัญ

- ① การขัดกันแห่งผลประโยชน์และการขาดคุณสมบัติ
- ② การแสดงทรัพย์สินของตน คู่สมรส และผู้อยู่ในอุปการะ
- ③ การรับของขวัญและของกำนัลต่างๆ ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ การดำเนินการตามหน้าที่ และการวินิจฉัย ~~สิน~~สิน
- ④ ปกปิดข้อมูลที่เป็นความลับที่อยู่ในครอบครอง แม้พ้นจากตำแหน่งแล้วก็ตาม
- ⑤ ความเป็นกลางทางการเมือง ปราศจากความลำเอียง



มาตรฐานจริยธรรมสากลเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มติสหประชาชาติ, ๒๕๓๙

ข้อกำหนดที่สำคัญ

- ① การขัดกันแห่งผลประโยชน์และการขาดคุณสมบัติ
- ② การแสดงทรัพย์สินของตน คู่สมรส และผู้อยู่ในอุปการะ
- ③ การรับของขวัญและของกำนัลต่างๆ ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ การดำเนินการตามหน้าที่ และการวินิจฉัย **สินบน**
- ④ ปกปิดข้อมูลที่เป็นความลับที่อยู่ในครอบครอง แม้พ้นจากตำแหน่งแล้วก็ตาม
- ⑤ ความเป็นกลางทางการเมือง ปราศจากความลำเอียง

“ความดี”

มาตรฐานจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ, สหประชาชาติ

เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอันน่าเชื่อถือ ซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ในการปฏิบัติเพื่อประโยชน์สาธารณะ

- ☯ ความซื่อตรง (Integrity)
- ☯ ซื่อตรงต่อประโยชน์สาธารณะของชาติ
- ☯ แสดงออกผ่านการกระทำผ่านสถาบันประชาธิปไตยต่างๆ

“ความถูกต้อง”

มาตรฐานจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ, สหประชาชาติ

พึงประกันว่า ตนจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่าง
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

☯ เชื้อสายสุจริต

☯ ปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายการบริหาร

☯ บริหารจัดการทรัพยากรสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลมากที่สุด

“ความเป็นธรรม”

มาตรฐานจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ, สหประชาชาติ

- ☯ ฟังเอาใจใส่ มีความเป็นธรรม และปราศจากความลำเอียง ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในความสัมพันธ์กับสาธารณชน
 - ☯ ไม่ฟังให้การปฏิบัติเป็นพิเศษกับผู้ใดโดยไม่สมควร
 - ☯ ไม่ฟังใช้อำนาจหน้าที่ที่มีของตนในทางมิชอบโดยเด็ดขาด
- Conflict of Interest*

“การขัดกันแห่งผลประโยชน์”

สินน้ำใจ V.S. สินบน

ราชบัณฑิตยสถาน

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ ผลประโยชน์ขัดกัน หรือ ผลประโยชน์ทับซ้อน (อังกฤษ: Conflict of Interest) คือ สถานการณ์ที่บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งอันเป็นที่ไว้วางใจ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงในองค์กร **ผู้ประกอบวิชาชีพสาธารณะ** เป็นต้น

ต้องเลือกระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ในวิชาชีพ ซึ่งทำให้ตัดสินใจยากในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติได้

การขัดกันแห่งผลประโยชน์นี้สามารถเกิดขึ้นได้แม้ไม่ส่งผลทางจริยธรรมหรือความไม่เหมาะสมต่าง ๆ และสามารถทำให้ทุเลาเบาบางลงได้ด้วยการตรวจสอบโดยบุคคลภายนอก

คำสอนของสมเด็จพระบรมราชชนก

“ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง
ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง

ลาภทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง
ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์”



(ลายพระหัตถ์ประทับ นพ.สวส์ดี แดงสว่าง)

“สละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม”
“เสียสละ - อุทิศตนให้กับผู้ป่วย”

รูปแบบของการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

สำนักขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม ป.ป.ช.

10 รูปแบบ

1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ

2. การทำธุรกิจกับตัวเอง
หรือเป็นคู่สัญญา

3. การทำงานหลังจาก
ออกจากตำแหน่งสาธารณะ
หรือหลังเกษียณ

4. การทำงานพิเศษ



5. การรู้ข้อมูลภายใน

6. การใช้ทรัพย์สินของราชการ
เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

7. การนำโครงการสาธารณะลงใน
เขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์

นักการเมือง ในทางการเมือง

8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อ
ประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง

9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจ
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น

10. รูปแบบอื่น ๆ

ประโยชน์อันอาจคำนวณเป็นเงินได้

ร่าง พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์

- (๑) การปลดหนี้หรือการลดหนี้ให้เปล่า
- (๒) การให้ยืมโดยไม่คิดดอกเบี้ย
- (๓) การเข้าค้ำประกันโดยไม่คิดค่าธรรมเนียม
- (๔) การให้ค่านายหน้าหรือค่าธรรมเนียมการเป็นตัวแทน
- (๕) การขาย การให้เช่าซื้อทรัพย์สิน เกินมูลค่าที่เป็นจริง
ตามที่ปรากฏเห็นในท้องตลาด

ประโยชน์อันอาจคำนวณเป็นเงินได้

ร่าง พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์

(๖) การให้ใช้สถานที่ ยานพาหนะ หรือทรัพย์สิน โดยไม่คิดค่าเช่าหรือค่าบริการน้อยกว่าที่คิดกับบุคคลอื่น โดยปกติทางการค้า

(๗) การให้ใช้บริการโดยไม่คิดค่าบริการ หรือคิดค่าใช้บริการน้อยกว่าที่คิดกับบุคคลอื่น โดยปกติทางการค้า

(๘) การให้ส่วนลดในสินค้า หรือทรัพย์สินที่จำหน่าย โดยการให้ส่วนลดมากกว่าที่ให้กับบุคคลอื่น โดยปกติทางการค้า

ประโยชน์อันอาจคำนวณเป็นเงินได้

ร่าง พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์

(๙) การให้เดินทาง หรือขนส่งบุคคล หรือสิ่งของโดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดค่าใช้จ่ายน้อยกว่าบุคคลอื่น โดยปกติทางการค้า

(๑๐) การจัดเลี้ยง การจัดมหรสพ หรือการบันเทิงอื่น ให้โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดค่าใช้จ่ายน้อยกว่าที่คิดกับบุคคลอื่น โดยปกติทางการค้า

(๑๑) การให้บริการวิชาชีพอิสระ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สถาปนิก วิศวกร กฎหมาย หรือการบัญชี โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย หรือคิดค่าใช้จ่ายน้อยกว่าที่คิดกับบุคคลอื่น โดยปกติทางการค้า



NO GIFT POLICY



นายสมศักดิ์ เทพสุทิน
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุข

มีนโยบาย

งดการให้และรับ

ของขวัญและของกำนัลลกษณิด

จากการปฏิบัติหน้าที่

ของผู้บริหาร ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ และครอบครัว
ในทุกโอกาส (No Gift Policy)
ขอให้แสดงความปรารถนาดีต่อกัน
ด้วยบัตรอวยพร สมุดอวยพร
อวยพรผ่านสื่อออนไลน์
หรือทำกิจกรรมจิตอาสาแทน



การสร้างวัฒนธรรมปฏิเสธของขวัญ สิ้นน้ำใจ

🌟 สิ้นน้ำใจจากการปฏิบัติหน้าที่

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

- ☯️ เจ้าหน้าที่ของรัฐ “ต้อง” ให้บริการตามอำนาจหน้าที่
- ☯️ ได้รับเงินเดือนจากรัฐ “ต้อง” ไม่รับ Tip
- ☯️ การให้โดยธรรมจรรยาเป็นกรณีที่มีความสัมพันธ์
- ☯️ หากรับประโยชน์ต้องเป็นของส่วนรวม มิใช่ส่วนตน
- ☯️ รายงาน ผบช.ทุกครั้งที่ได้รับสิ่งของจากปฏิบัติหน้าที่

ประมวลความประพฤติ (Code of Conduct)

“PLUS” *Australian Code of Conduct*

“คำแนะนำความประพฤติที่สังคมนั้นกำหนดว่า เป็นสิ่งดี
ที่ควรทำ และสิ่งไม่ดีที่ไม่ควรทำ” (*Do & Don't*) **รายงาน**

☯ “*Must Do/not Do*” = ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด(Law)

วินัย-อาญา

☯ “*Have to Do*” = ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ คู่มือ(Policy)

☯ “^{“ควร”}*Should Do*” = มาตรฐานสากลที่นำมาประยุกต์ใช้(Universal)

จริยธรรม

☯ “^{“พึง”}*Ought to Do*” = เห็นพ้องต้องกันว่า “ดี ถูกต้อง เป็นธรรม”(Self)

สิ่งที่ควรจัดทำ – “แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม”(UK.)



คำถามสำคัญก่อนผลรับประโยชน์

ประมวลจริยธรรมธนาคารกสิกรไทย

① “ถ้าท่านไม่ได้ดำรงตำแหน่งนี้ เขาจะให้หรือไม่”

- “ไม่ให้” : รับไม่ได้

② “การรับของขวัญ ของกำนัล ประโยชน์อื่นใดนี้ มีผลต่อการตัดสินใจใช้อำนาจรัฐของท่านหรือไม่”

- “มีผล” : รับไม่ได้

“แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม”



มาตรฐานจริยธรรมข้าราชการไทย

<https://suno.com/@hypnoticmagazine107>

ฝากหัวใจ ให้ยึดมั่นในสถาบันชาติ
ให้ยิ่งองอาจ ซื่อสัตย์สุจริตในทุกหน
กล้าตัดสินใจ ให้ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องดำรง
ให้มั่นคง ยึดในประโยชน์ ของส่วนรวม

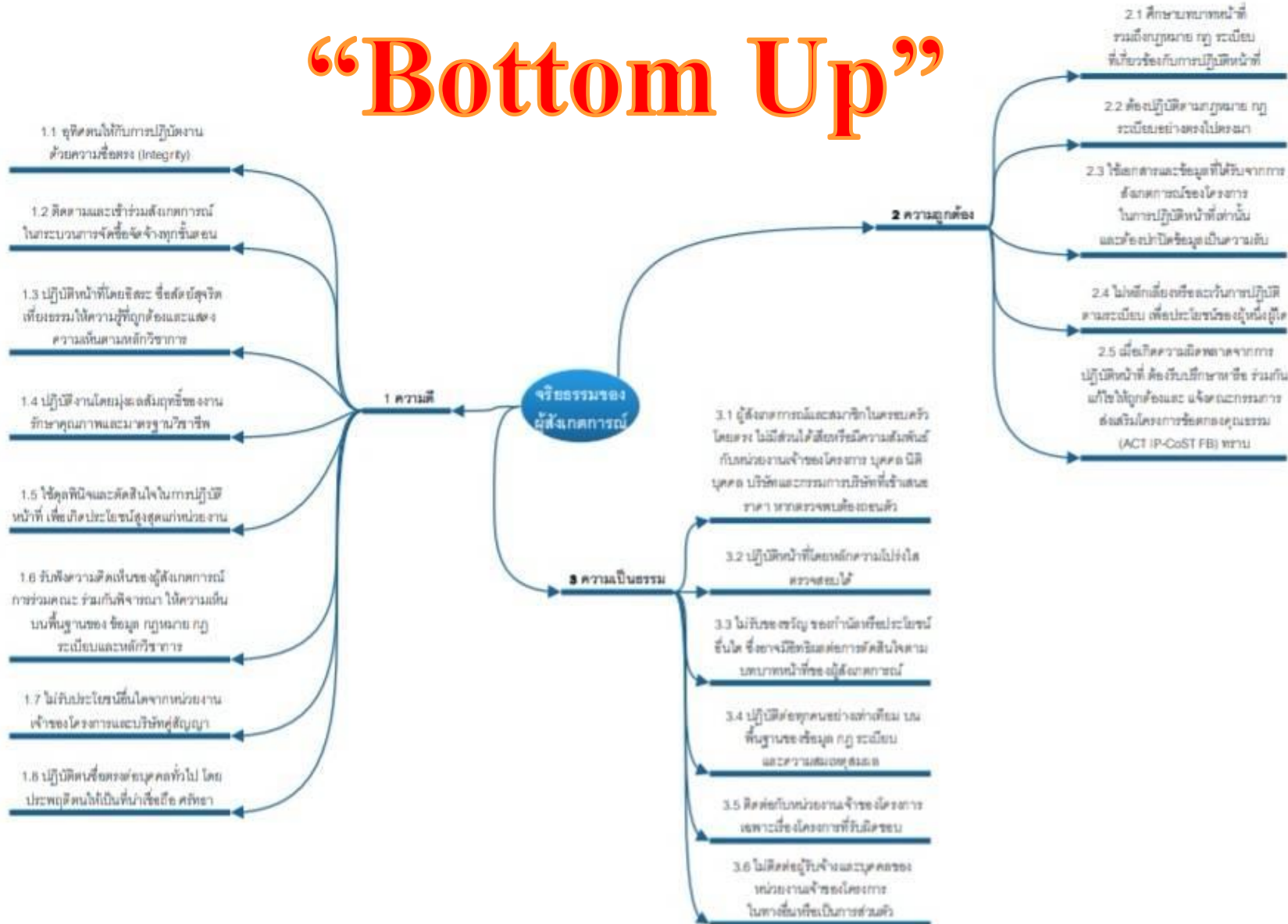
เสริม หัวใจให้แกร่ง เพื่อประโยชน์แผ่นดิน
ให้ประชาทั่วถิ่น อุ่นใจ เชื่อใจไม่สว่น
มุ่งผลสัมฤทธิ์ คุณภาพงาน เต็มตามสมควร
ราชการทุกส่วน ปฏิบัติงาน ด้วยความเที่ยงธรรม

“Top Down”

มา ดำรงตน เป็นข้าราชการที่ดี
จงรักษาคำสัตย์ มุ่งวิธีมาตรฐาน จริยธรรม
เป็นคนดีคนเก่ง ปฏิบัติหน้าที่ สร้างสันติธรรม
สร้างประโยชน์ชาติล้ำ สร้างไทย ให้วิไลไชโย.

มาตรฐานจริยธรรมผู้สังเกตการณ์ ตามข้อตกลงคุณธรรม

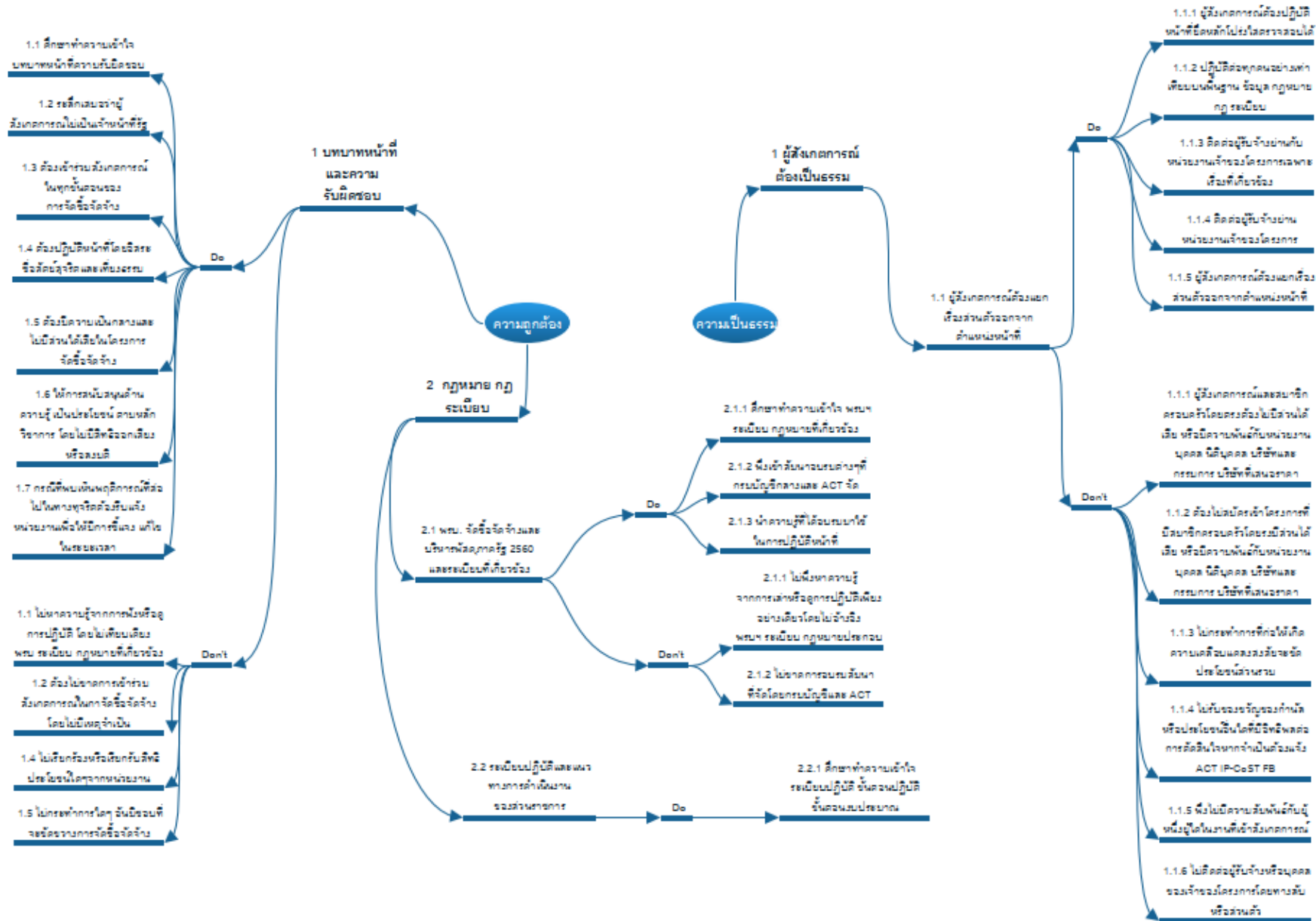
“Bottom Up”



แนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมผู้สังเกตการณ์ ตามข้อตกลงคุณธรรม



แนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมผู้สังเกตการณ์ ตามข้อตกลงคุณธรรม





พระบรมราโชวาทพระบรมราชชนก

<https://www.thaihospital.org/board2/index.php?topic=1381.0>

"True success is not in the learning,

but in its Application to the benefit of mankind

ความสำเร็จที่แท้ มิใช่อยู่ที่การเรียนรู้เท่านั้น แต่อยู่ที่ความสามารถ
ในการประยุกต์ใช้ความรู้นั้น ให้เกิดประโยชน์แก่ มวลมนุษยชาติ"

จากบันทึก วิชา วิทยาศาสตร์

ของ สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก



พระบรมราโชวาทพระบรมราชชนก

<https://www.thaihospital.org/board2/index.php?topic=1381.0>

"ท่านควรยกย่อง คณะที่ให้การศึกษาท่าน
ท่านควรมีความภูมิใจในคณะของท่าน

และท่านไม่ควรเรียนวิชาขึ้นใจและใช้เป็นเครื่องมือหากินเท่านั้น

ควรเก็บคำสอน ใส่ใจและประพฤติตามผู้ที่จะบำบัดทุกข์

ต้องเป็นตัวอย่างความประพฤติ ซึ่งจะนำมาแห่งสุขภาพ

แพทย์ที่ไม่ประพฤติ ตามวิธี ที่ตัวสอนคนไข้แล้ว
จะหาความไว้วางใจจากคนไข้ได้อย่างไร"



มาตรฐานจริยธรรมข้าราชการสาธารณสุข

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

ความดี

- ☯ ประโยชน์ส่วนรวมเป็นกิจที่หนึ่ง (เสียสละ)
- ☯ ซื่อตรงต่อหน้าที่ (ซื่อสัตย์ วิริยะ งานสำเร็จ)
- ☯ ซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป (รักษาคำมั่นสัญญา วาจาสั่ง)

ความถูกต้อง

- ☯ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ จรรยาบรรณวิชาชีพ
- ☯ ทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพ เมตตา กรุณา
- ☯ พัฒนาประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์

ความเป็นธรรม

- ☯ ดูแลผู้ป่วยดุจมิตร มารดา หัวใจเป็นมนุษย์
- ☯ ไม่แสวงหาประโยชน์จากงานวิชาชีพ
- ☯ ให้การดูแลรักษาอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

การส่งเสริมคุณธรรม

คุณธรรม : มีจิตใจของความเป็นมนุษย์



สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก
พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช สุภาพดี

รู้ “ใจเขา ใจเรา”

“ฉันไม่ได้ต้องการให้เธอเป็นหมอเพียงประการเดียว
แต่ต้องการให้เธอเป็นหมอที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์ด้วย”

“มนุษย์” = ร่างกาย + จิตใจ

“มีคุณธรรมในหัวใจ”



แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรม พ.ศ. ๒๕๕๐

- ☯ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
 - ☯ นายกรัฐมนตรีหรือผู้แทนเป็นประธาน
 - ☯ จัดทำ/ขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมฯ
 - ☯ กำกับแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน องค์กร ชุมชน
- แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑
(พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔)



กระบวนการสร้างคุณธรรม

แผนส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

(คณะกรรมการมหาชน)

- ☯ การบรรยาย/เชิญวิทยากรมาให้ความรู้
- ☯ ใช้หลักคำสอนของศาสนา (สร้างความเชื่อ)
- ☯ การออกแบบกิจกรรมแบบมีส่วนร่วม : “ค่านิยมร่วม”
- ☯ ใช้สื่อสาธารณะเป็นคลิปสั้น (บทกลอน เพลง วรรณทอง)
- ☯ ให้รางวัล ยกย่องคนดี เพื่อเป็นแบบอย่าง
- ☯ พาไปศึกษาดูงานหน่วยงานหน่วยงานต้นแบบ



การสร้างองค์คุณธรรม

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑

- ☯ ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
- ☯ “ปัญหาที่อยากแก้” และ “ความดีที่อยากทำ”
“คุณธรรมเป้าหมาย”
- ☯ หา “ความดี” ร่วมกันเพื่อให้เป็น “ค่านิยมร่วม”
“มาตรฐานจริยธรรม”
- ☯ กำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกัน : ปฏิญญาคุณธรรม
“Best Practice”
- ☯ ปฏิบัติต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรม : “วิถีชีวิต”



องค์ความรู้ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ปฏิรูปองค์กรและยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ มีธรรมาภิบาลและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

ขั้นได้อันดับที่ ๑
เป็นแหล่งเรียนรู้
ถ่ายทอดขยายผล
สู่องค์กรอื่น

แหล่งเรียนรู้

องค์กรคุณธรรม

ขั้นได้อันดับที่ ๒
เพิ่มประเด็นคุณธรรมเป้าหมาย
จัดกิจกรรมตามแผน
ทางศาสนา ศาสนา
เศรษฐกิจพอเพียง/วิถีพอเพียง

ขั้นได้อันดับที่ ๓
มีผลสำเร็จการดำเนินงานกิจกรรมตามแผน
เพิ่มมากขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมคนในองค์กรในหน่วยงาน

ขั้นได้อันดับที่ ๔
มีการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่ทำความดี
หรือหน่วยงานที่มีโครงการเด่นในหน่วยงาน

ขั้นได้อันดับที่ ๕
ติดตามประเมินผลสัมฤทธิ์/ทบทวน/ปรับปรุงแผน
ให้บรรลุคุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด

Do &
Don't

องค์กรส่งเสริมคุณธรรม

ปฏิญญาคุณธรรม

ค่านิยมร่วม

ขั้นได้อันดับที่ ๒
กำหนดคุณธรรมเป้าหมาย
ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ
สอดคล้องหลัก “พอเพียง วินัย
สุจริต จิตอาสา”

ขั้นได้อันดับที่ ๑
ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกัน
ในการขับเคลื่อนเป็น
องค์กรคุณธรรม

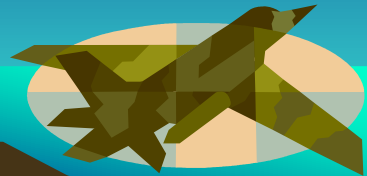
เรื่อง การขับเคลื่อนสู่การเป็น
องค์กรคุณธรรมต้นแบบ
ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



สรุปขั้นตอนการดำเนินการตามแผน

พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์

- 1 รวมคนที่ต้องการสร้าง “สังคมคุณธรรม” (อย่างน้อยก็หนึ่ง)
- 2 ระดมสมองหา “ปัญหาที่อยากแก้” และหา “ความดีที่อยากทำ”
- 3 กำหนดแผนการดำเนินงานและกำหนดผู้รับผิดชอบ ส่งเสริม
- 4 กำหนดมาตรฐานการทำความดีหรือ “ปณิญาคุณธรรม”
- 5 ประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในสังคม
- 6 มีการยกย่อง “คนดี” ที่ปฏิบัติตามปณิญาคุณธรรม คุณธรรม
- 7 เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนดำเนินงาน ต้นแบบ
- 8 แสวงหา “ความดี” เพื่อทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
- 9 เผยแพร่ความรู้และสร้างเครือข่ายเพื่อขยายผล



การส่งเสริมคุณธรรมแบบ “ระเบิดจากข้างใน”

“ปัญหาที่อยากแก้”

“ความดีที่อยากทำ”

บ๊วเหื่อน้ำ

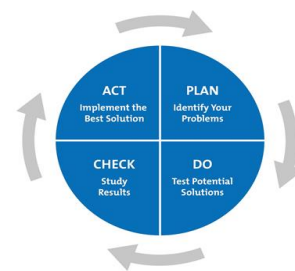
“ค่านิยมเป้าหมาย”

“ปณิธานคุณธรรม”

มีมารยาท : รู้ด้วยตนเอง

Do & Don't

Figure 1: The Plan-Do-Check-Act Cycle



การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บ๊วปรึมน้ำ

บ๊วไต้ น้ำ

มีจริยธรรม : แนะนำ
ตักเตือน

“อ่านอน สอนยาก”

“ระเบิดจากข้างใน”

ROE.

- คิดเชิงบวก
- คิดถึงอนาคต
- เริ่มต้นที่ตัวเอง

Figure 1: The Plan-Do-Check-Act Cycle

- ปัญหา(ทุกข์)
- เหตุของปัญหา(สมุทร)
- หนทางแก้ไข(นิโรธ)
- หลักปฏิบัติ(มรรค)

ข้อตกลงคุณธรรม
ปณิธานคุณธรรม

Do & Don't



“Deming cycle”

คุณธรรมเป้าหมาย

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

- ☯ ความดีที่สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา
- ☯ มีผลต่อความไว้วางใจต่อคนและองค์กร
- ☯ ตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการ
โดยไม่มีผลเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สิน
“ทุกคนในองค์กรต้องยึดมั่น ปฏิบัติ”



กระบวนการ “ระเบิดจากข้างใน”

พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์

- ☯ รวมกลุ่มคนที่มีปัญหาหรือแนวคิดที่ตรงกัน
 - ☯ ระดมสมอง : กระบวนการมีส่วนร่วมที่เท่าเทียมกัน
 - ① ความบกพร่อง : ปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ
 - ② ความดีงาม : ความดีที่เคยมี การดำรงรักษาความดี
 - ☯ กำหนดมาตรการ : Plan Do Check Action (PDCA.)
- “ปฏินุญาคุณธรรม : Do & Don't”



ผลของ “ระเบิดจากข้างใน”

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

- ❶ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อเท็จจริง
- ❷ การใช้เหตุผล : ความเป็นมนุษย์
- ❸ คิดได้ด้วยตัวเอง : ระเบิดจากข้างใน
- ❹ มีการทดสอบการปฏิบัติ : PDCA.
- ❺ “เชื่อ” ยอมรับข้อยุติและนำไปปฏิบัติ



การส่งเสริมคุณธรรมของตนเอง

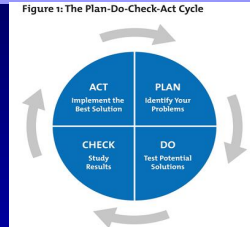
พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

- ① แน่วแน่แก้ไขในสิ่งผิด(ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน)
- ② แสวงหา “ปัญหาที่ต้องแก้” “ความดีที่ต้องทำ”
- ③ วางแผนหาข้อตกลงคุณธรรมด้วย PDCA. **ส่งเสริม**
- ④ ปรับข้อตกลงคุณธรรมเป็น “มาตรฐานจริยธรรม”
- ⑤ ตรวจสอบผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- ⑥ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ยั่งยืน **คุณธรรม**

ผิดเวลานัดหมาย : ตรงต่อเวลา

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

“Don’t”



“Do”

💣 ไม่รับนัดหมายที่กระชั้นกัน

💣 ไม่รับบรรยายเช้า-บ่าย

💣 ไม่ขอเลื่อนเวลานัดหมาย

💣 ไม่ชะล่าใจ (ทันสมัยๆ)

💣 ไม่ละเมิดกฎจราจร

😊 จัดวาระงานให้พอเหมาะ

😊 บริหารเวลาให้ดีที่สุด

😊 วางแผนการเดินทาง

😊 มีวินัยในการปฏิบัติ

😊 ใช้ประโยชน์ของ IT.



แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ระยะที่ ๒

คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น

ด้วยดัชนีคุณธรรม 5 ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”

มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา
หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม
และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒

(พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

ระเบียบวาระที่ 4.2

สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 – 2570)

เป้าหมาย

คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” บ่งชี้ สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความ สันติกัน ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”



ตัวชี้วัด



1. ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี 2570 จากข้อมูลปีฐาน 2565

วัฒนธรรม “พอเพียง”

2. หน่วยงานภาครัฐน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน มคอ. ITA เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ภายในปี 2570 จากข้อมูลปีฐาน 2565

แนวทางการพัฒนา 3 แผนย่อย



แผนย่อยที่ 1 การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

- 1) จำนวนประชากรอายุ 13 ปี ขึ้นไป มีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จากข้อมูลปีฐาน 2565
- 2) จำนวนเครือข่ายทางสังคมที่มีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทยเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี 2570 จากข้อมูลปีฐาน 2565



แผนย่อยที่ 2 การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างจิตความสามารถของกลไก เพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม

- 1) จำนวนองค์กรที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จากข้อมูลปีฐาน 2565
- 2) จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี 2570 จากข้อมูลปีฐาน 2566
- 3) หน่วยงานภาครัฐมีค่า ITA ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี 2570 จากข้อมูลปีฐาน 2565



แผนย่อยที่ 3 การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคน และองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

- 1) คุณชีวิตเด็กและเยาวชนไทย เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ภายในปี 2570 จากข้อมูลปีฐาน 2565

คนไทยได้ การพัฒนาทักษะชีวิตจาก... ส่งเสริมคุณธรรม... (Text is partially obscured and blurry)

หน่วยงานภาครัฐน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน

ปฏิบัติตามหลักธรรมคำสอน
ของศาสนาที่ตนนับถือ



น้อมนำหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียง
ไปปฏิบัติในชีวิต



ดำเนินชีวิตบนหลัก
วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม



คุณธรรมที่พึงประสงค์ & ประการ



พอเพียง

- ดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ
- ไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม
- มีเหตุผล ใช้ความรู้ อย่างรอบคอบและรอบด้าน
- สร้างภูมิคุ้มกันเพื่อให้สามารถรอดพ้นจากวิกฤตภัยต่าง ๆ



วินัย

- ปฏิบัติตามกติกา จรรยาบรรณวิชาชีพ ขององค์กรและสังคม ตามหน้าที่พลเมืองดี
- เคารพกฎหมาย
- ป้องกันและรับผิดชอบ ผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม



สุจริต

- มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง
- ยึดมั่น ยืนหยัด ในการรักษาความจริง ความถูกต้องและเป็นธรรม
- ไม่สับสนุน ไม่ร่วมมือ ไม่ยินยอม พร้อมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ



จิตอาสา

- ให้และเสียสละ ประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนรวม
- ช่วยเหลือเกื้อกูล ต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย เพื่อประโยชน์สุขแก่พวกเขาเหล่านั้น และของสังคม



กตัญญู

- สำนึกรู้คุณและแสดงออกถึงความกตัญญูต่อแผ่นดินเกิด ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สถาบันองค์กร และผู้มีพระคุณ นับตั้งแต่ บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่ ครูอาจารย์
- ไม่จำเป็นต้องเป็น สิ่งของ แต่เป็นการกระทำหรือความจริงใจ บนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

มนุษย์ที่สมบูรณ์

คนดี

คนเก่ง

คนมีคุณภาพ



สภาพปัญหาการขับเคลื่อนแผนฯ

คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ ระยะที่ ๒

ดัชนีชี้วัดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
แห่งชาติ ระยะที่ ๒ ปี ๖๗ ต่ำกว่าเป้าหมาย

- ① ดัชนีคุณธรรมพอเพียงและสุจริต
- ② กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมคนอายุเกิน ๑๓ ปี
- ③ ทุนชีวิตของเด็กและเยาวชน



แนวทางการขับเคลื่อน ปี ๖๘

คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ ระยะที่ ๒

องค์กร ชุมชน หน่วยงาน

- ① ถอดบทเรียน/เผยแพร่กระบวนการของต้นแบบ
- ② ขยายผลการทำกิจกรรมตามแนวทางของต้นแบบ
- ③ แนะนำการส่งเสริมคุณธรรม ๙ ขั้นตอน
- ④ น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารงาน



แนวทางการขับเคลื่อน ปี ๖๘

คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ ระยะที่ ๒

บุคคล

- ① ยกย่อง/เผยแพร่แรงบันดาลใจ/ผลงานของคนดี
- ② เสริมสร้างระบบนิเวศคุณธรรมในครอบครัว
- ③ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในเด็กต่ำกว่า ๑๓ ปี
- ④ จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุจริต/พอเพียงกับผู้นำศาสนา

๑ ๐ ๑
จริยธรรมหน้าตาคนงาน

การสร้างคุณธรรม (Virtue)

- ☯ คำสอนของผู้นำ/ผู้ก่อตั้งสังคม
- ☯ หลักธรรมคำสอนของศาสนา(ศาสดา)
- ☯ วิจัยทางวิชาการหา “ค่านิยม”

☯ กระบวนการมีส่วนร่วม “ค่านิยมร่วม”

“เชื่อ - ลองทำ - จดจำ - ทำเป็นวิถีชีวิต”

การส่งเสริมคุณธรรมแบบ “ระเบิดจากข้างใน”

“ปัญหาที่อยากแก้”

“ค่านิยมร่วม”

“ความดีที่อยากทำ”

บัวเหื่อน้ำ

“ปฏิญญาคุณธรรม”

มีมารยาท : รู้ด้วยตนเอง

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บัวปริ่มน้ำ

บัวใต้น้ำ

มีจริยธรรม : แนะนำ
ตักเตือน

“อ่านอน สอนยาก”

“ระเบิดจากข้างใน”



หลักสูตร “การสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน”

หลักสูตรมาตรฐานกลางร่วมกันระหว่าง
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
เพื่อเสริมสร้างด้านจริยธรรมสำหรับบุคลากรของส่วนราชการสังกัดรัฐสภาทุกระดับชั้น

หลักการและเหตุผล

สอดคล้องกับแผน
แม่บทส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.
๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)
ภายใต้ค่านิยม
พื้นฐาน ๔ ประการ

พอเพียง

มีวินัย

สุจริต

และจิตอาสา

แหล่งความรู้

หลักคำสอนของศาสนา

หลักปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียง

พระบรมราโชวาท

วัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

มุ่งเน้นบทบาทของ
ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ

สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมใน
การสร้างคุณธรรม ความดี

เป็นแบบอย่างที่ดี
ที่เลียงปลูกฝังคุณธรรม ความดี

สร้างกลไก มาตรการจูงใจ
ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นข้าราชการที่ดี

มุ่งเน้นการสร้าง
กระบวนการมีส่วนร่วม
ของคนในองค์กร

เพื่อกำหนดความ
ดีร่วมกัน

แสวงหาวิธีสร้าง
ความดี

ทดลองปฏิบัติ

กำหนด
มาตรฐาน

เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
ร่วมกัน

วัตถุประสงค์



กิจกรรม

การอภิปราย/การแลกเปลี่ยน
ข้อคิดเห็นกับผู้บริหารเพื่อสร้าง
เสริมจริยธรรมในองค์กร
จำนวน ๘๕ คน

การฝึกอบรม หลักสูตร
“การสร้างเสริมจริยธรรม
นำทีมงาน : สำหรับ
ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน”
จำนวน ๒๘๔ คน
(แบ่งจัด ๓ รุ่น)

กลุ่มเป้าหมาย



ผู้บริหาร
และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
สนง.เลขาธิการ
สภาผู้แทนราษฎร

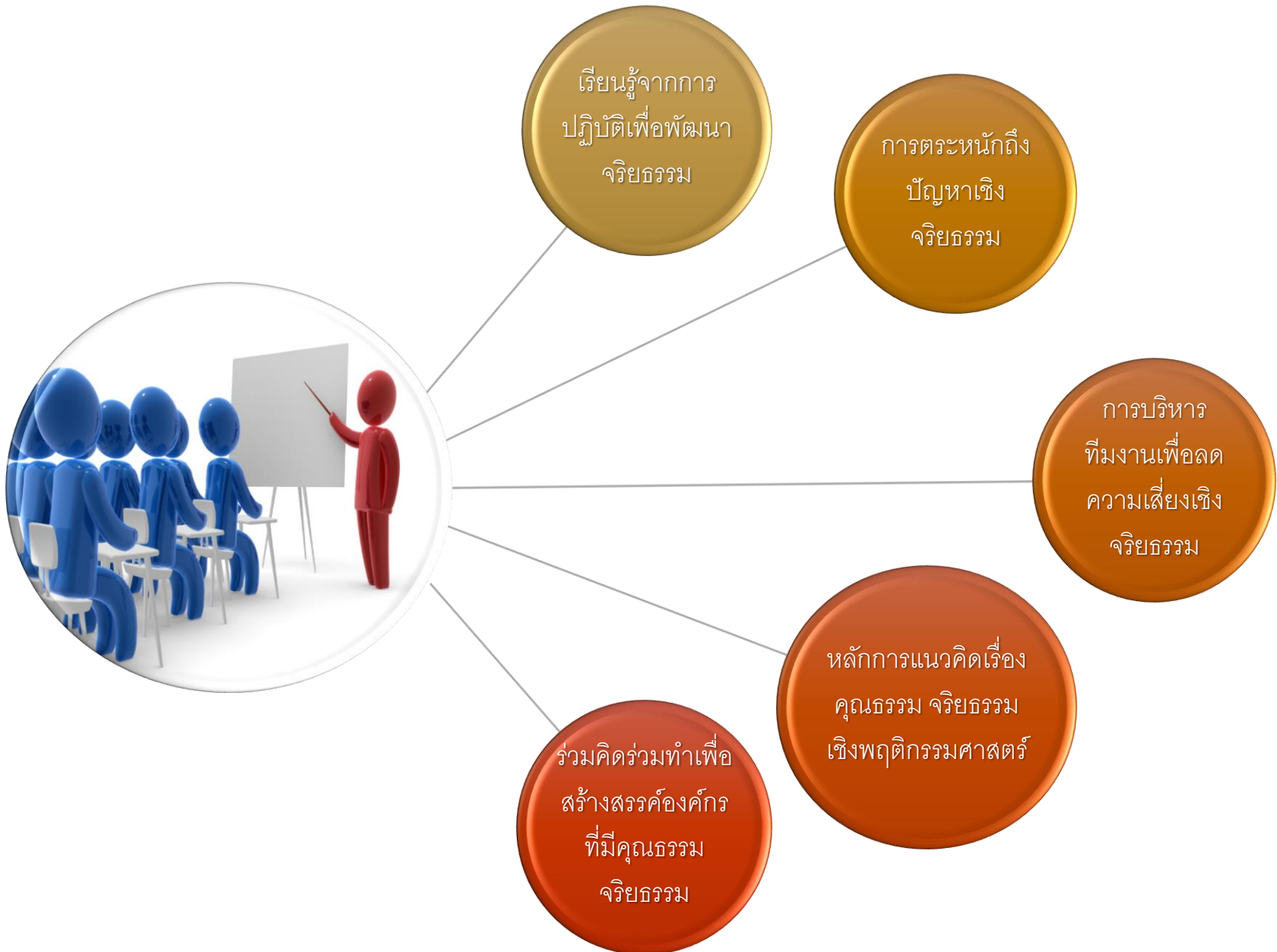
ผู้บริหาร
และผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
สนง.เลขาธิการวุฒิสภา

ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๘ (๑๐ ปี)



ประเด็นสำคัญของการฝึกอบรม



วิธีการ

การอภิปราย/การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหารระดับผอ.สำนักขึ้นไป
เพื่อทำความเข้าใจในกระบวนการสร้างเสริมจริยธรรมในองค์กรแบบมีส่วนร่วม

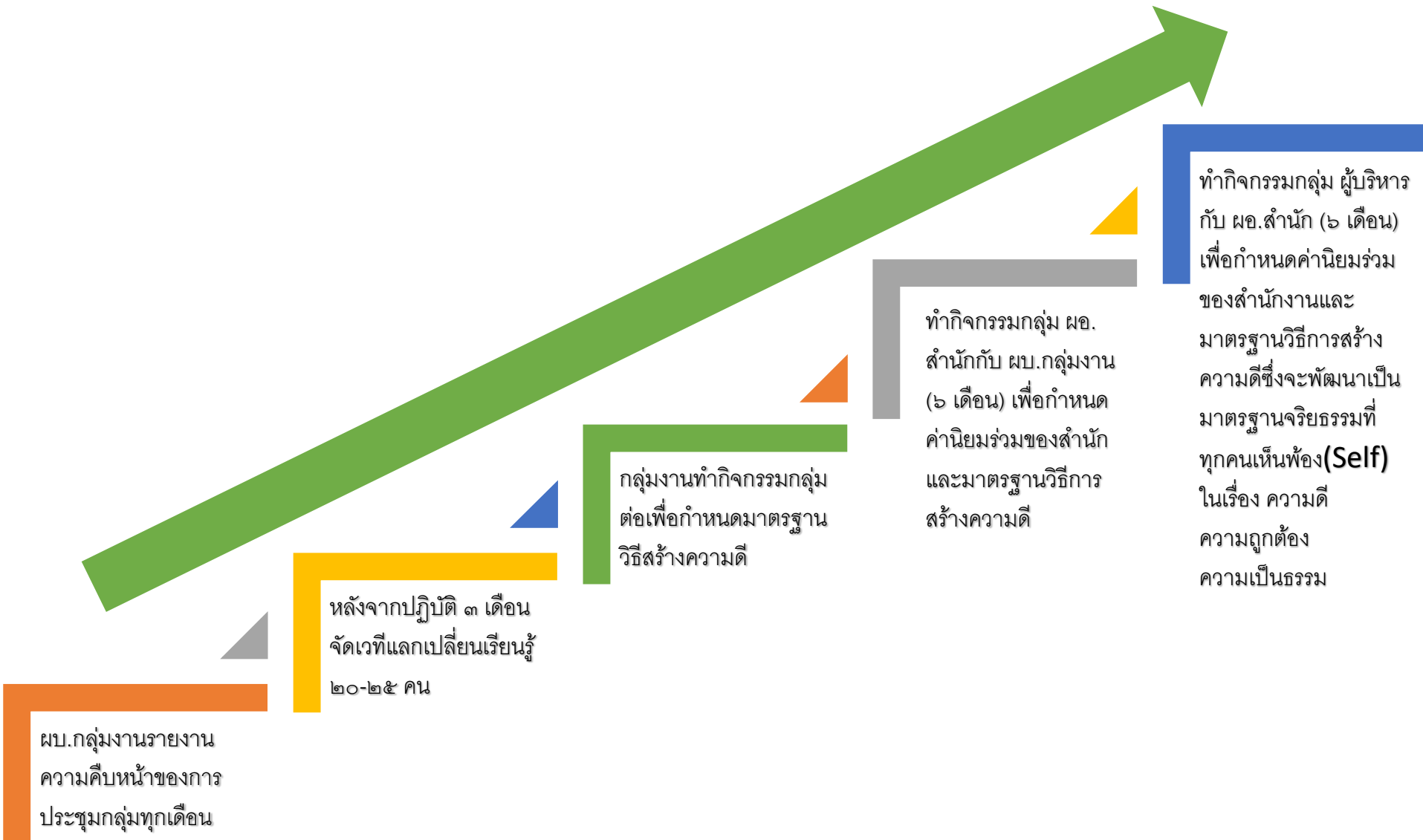
การสัมมนาเชิงปฏิบัติการระหว่างผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน (๑ วัน)
และกิจกรรมกลุ่มระดมสมอง (ติดตามผลทุก ๓ เดือน)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานนำกระบวนการไปพัฒนาจริยธรรมในกลุ่มงาน
(ประชุมกลุ่มงานเกี่ยวกับปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ วิธีการพัฒนาความดี)

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในระดับผู้อำนวยการสำนัก
รองเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร/วุฒิสภา และระดับสองสำนักงานฯ
(พัฒนาจนเกิดค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร)

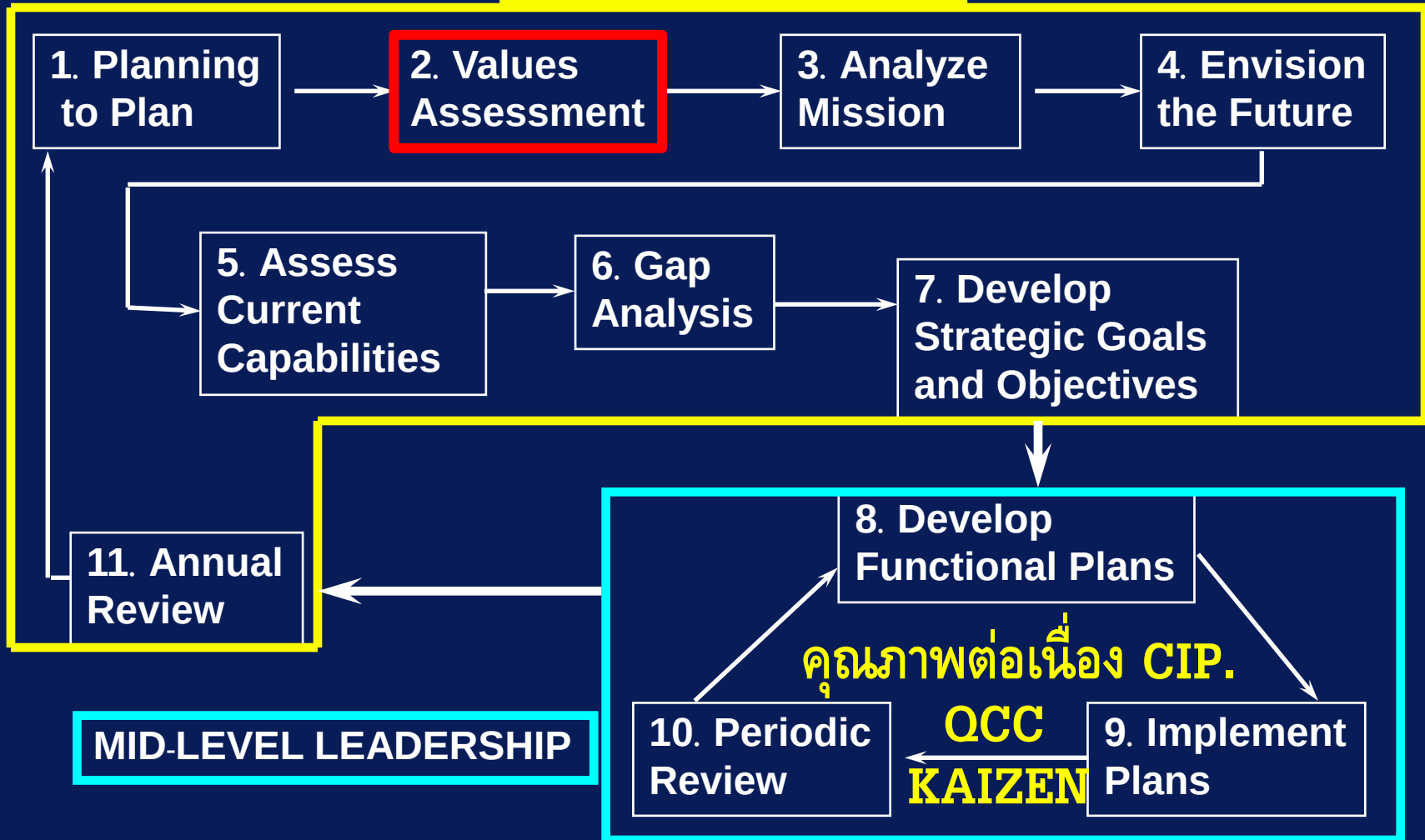
วิเคราะห์ผลค่านิยมร่วม มาตรฐานทางจริยธรรมในองค์กร และจัดทำคู่มือมาตรฐาน
ทางจริยธรรมในภาพรวมของสองสำนักงานฯ

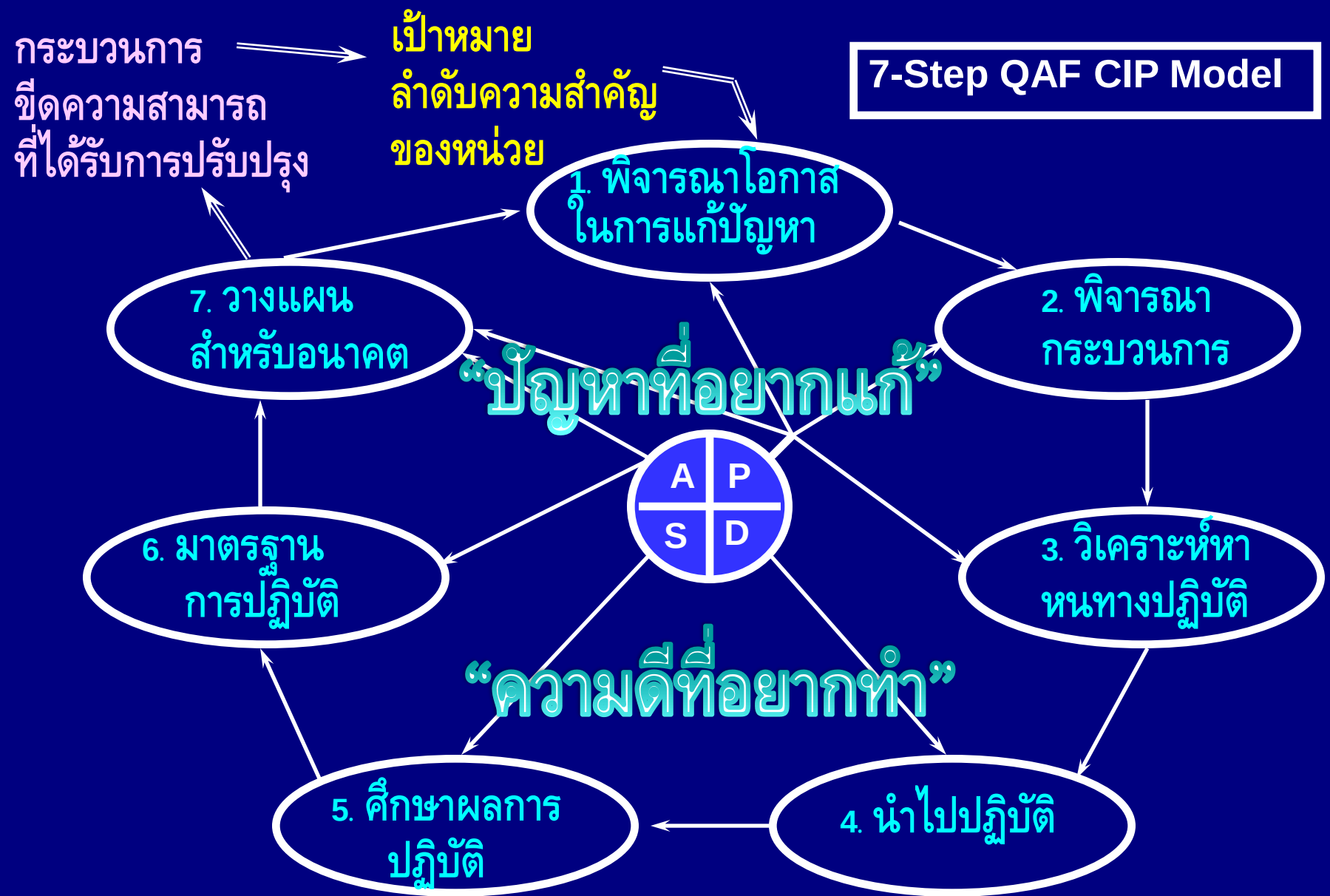
แนวทางการบริหารหลักสูตร



Air Force Strategic Planning Model

SENIOR LEADERSHIP





ขั้นตอนการพัฒนาคุณภาพแบบต่อเนื่องของ ทอ.สหัสรัฐฯ



แนวคิดในการพัฒนาคุณธรรมข้าราชการรัฐสภา

- ♥ หลักคิด : ผู้นำ/ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง เน้นนำจริยธรรมได้
- ♥ เสวนา : “บทบาทผู้บริหารในการเสริมสร้างคุณธรรม”
- ♥ ประชุมเชิงปฏิบัติการ : ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
- ♥ อบรมวิทยากรกระบวนการ (๓๐ คน)
- ♥ ผบ.กลุ่มงานทำกิจกรรมภายในกลุ่มงานของตน : ปัญหาที่
อยากแก้ ความดีที่อยากทำ(เพื่อแก้ปัญหา) PDCA. Model
- ♥ รายงานผลต่อที่ประชุมสัมนาทุก ๓ เดือน (๒ ครั้ง)
- ♥ ประเมินผลโดยสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อโทรทัศน์





การพัฒนาจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

- ผู้นำทุกระดับเป็นแบบอย่าง/สนับสนุน
- ผบ.กลุ่มงานแสวงหา “ค่านิยม” กลุ่ม
- “ปัญหาที่อยากแก้ - ความดีที่อยากทำ”
- “1 ความดี” - วัฒนธรรมกลุ่ม - รัฐสภา
- วิธีสร้างความดี : ปฏิญญาคุณธรรม



การพัฒนาจริยธรรมข้าราชการรัฐสภา

- ☯ สัมมนา ครั้งที่ ๑ : เรียนรู้กระบวนการ(ก.ย.๕๙)
- ☯ ทำกิจกรรมในกลุ่มงาน ๓ เดือน(ต.ค.-ธ.ค.๕๙)
- ☯ สัมมนา ครั้งที่ ๒ : แลกเปลี่ยนเรียนรู้(ธ.ค.๕๙)
- ☯ พัฒนากระบวนการ/สื่อสิ่งพิมพ์สัมภาระณ์(ม.ค.-มี.ค.๖๐)
- ☯ สัมมนา ครั้งที่ ๓ : สรุปค่านิยม/ปฎิญญาคุณธรรม(มี.ค.๖๐)
- ☯ สัมภาระณ์วิทยุ/โทรทัศน์รัฐสภา(เม.ย.-ก.ย.๖๐)

กิจกรรมที่ ๑ การอภิปราย / แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหารเพื่อสร้างเสริมจริยธรรมในองค์กร

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ ณ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ถนนสุโขทัย



กิจกรรมที่ ๒ ฝึกอบรมหลักสูตร “การสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน”

วันที่ ๑ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๕๙ ณ ห้องทิพย์พิมาน โรงแรมมิโด



ภาคบ่าย ระดมสมอง : แสวงหาความดีในตนเอง ที่มาของความดีของตนเอง วิธีการสร้างความดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

กิจกรรมที่ ๒ ฝึกอบรมหลักสูตร “การสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน”

วันที่ ๒ วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๕๙ ณ ห้องทิพย์พิมาน โรงแรมมิโด



ภาคบ่าย ระดมสมอง : แสวงหาความดีในตนเอง ที่มาของความดีของตนเอง วิธีการสร้างความดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

กิจกรรมที่ ๒ ฝึกอบรมหลักสูตร “การสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน”

วันที่ ๓ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องทิพย์พิมาน โรงแรมมิโด



ภาคบ่าย ระดมสมอง : แสวงหาความดีในตนเอง ที่มาของความดีของตนเอง วิธีการสร้างความดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชา



แนวทางการทำกิจกรรมกลุ่ม

- ☯ หาเวลาว่าง “ระดมสมอง” ทุกสัปดาห์ๆละ ๑ ชั่วโมง
- ☯ แสวงหา “ปัญหาที่ต้องแก้” มากที่สุด ๑ เรื่อง
- ☯ “ความดีที่อยากทำ” เพื่อแก้ไขปัญหาที่ต้องแก้
- ☯ หาหนทางแก้ไขปัญหาด้วย “ความดี”
- ☯ กติกา : คิดเชิงบวก คิดถึงอนาคต เริ่มที่“ตนเอง”
- ☯ ทดลองปฏิบัติ - พัฒนากระบวนการ - กำหนดมาตรฐาน



บทบาทของ ผบ.กลุ่มงาน

- ☯ จัดเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อประชุมกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
- ☯ เปิดใจกว้างรับฟังเหตุผลทุกความเห็น(ไม่เบรคข้อเสนอ)
- ☯ หาคำถามกระตุ้นให้คิด เช่น เราเคยถูกตำหนิอะไรบ้าง
- ☯ ความเห็นยังไม่ตรงกัน อย่าด่วนสรุปหรือใช้ลงมติ
- ☯ ชี้แนะด้วยวิธีที่กลุ่มอื่นทำสำเร็จหรือใช้หลักเหตุผล
- ☯ รายงานผลความคืบหน้าต่อ ผอ.สำนัก ทุกเดือน

ปฏินุญาคุณธรรม

สำเนารายงานการประชุมและข่าว



“ค่านิยมร่วม-ปฏินุญาคุณธรรม”



กลุ่มงานบริหารทั่วไป

ความดีที่ปรารถนา คือ “จิตบริการ งานคุณภาพ”

พวกเราจะปฏิบัติ ดังนี้

๑. ยินดีต้อนรับ ทักทายด้วยรอยยิ้ม สุภาพ
แสดงออกถึงความมีไมตรีจิต
๒. ฟังความต้องการ อำนวยความสะดวก ตอบคำถาม
และให้ข้อเสนอแนะ ด้วยความเต็มใจ
๓. ให้บริการด้วยความรวดเร็วและมีคุณภาพ

พวกเราจะไม่ปฏิบัติ ดังนี้

๑. โด่เยี่ยงหรือใช้ถ้อยคำรุนแรงต่อผู้รับบริการ
๒. เลือกปฏิบัติ
๓. ปฏิเสธคำขอของผู้รับบริการ

(นางยุภา หนองพอง)

(นางอศุญา วังวอ)

(นางจิตนา อดกลุ่ย)

(นางสาววิภา เมืองใหญ่)

(นางสาวพิชิตกร ไชเมือง)

(นางสาวนันทิ์ สุคำไร่)

ปฏญญาคุณธรรม

กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักกรมสามัญการ

ความดีที่ปรารถนา

'มีใจรักงานบริการ'

พวกเราจะปฏิบัติ	พวกเราจะไม่ปฏิบัติ
- ตรงต่อเวลา - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจทั้งในและนอกเวลาราชการ - ใช้วาจาสุภาพ มีกิริยาอ่อนน้อม - รับผิดชอบในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ - ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า	- มาปฏิบัติงานล่าช้า - หงุดหงิด อารมณ์เสีย - หยาดคาย โวยวาย ก้าวร้าว - เพิกเฉยต่อหน้าที่ - นำวัสดุของสำนักงานไปใช้ส่วนตัว



กิจกรรมตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



ให้ทอง = ช่วยชีวิต
ความดีคือหัวใจ
โทร. 1669

MORALITY & ETHICS
PROMOTION DIVISION

ให้ทอง = ช่วยชีวิต
ความดีคือหัวใจ
โทร. 1669



ปฏญญาคุณธรรม

กลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม สำนักพัฒนาบุคลากร

ความดีที่ปรารถนา คือ "ซื่อตรงต่อหน้าที่"

พวกเราจะปฏิบัติ ดังนี้

- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไร้ผลประโยชน์ เพื่อให้งานสำเร็จอย่างดีที่สุด
- คำนึงถึงความคุ้มค่าและผลประโยชน์ในการใช้จ่ายงบประมาณราชการ
- ยึดมั่นและปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด
- ตรวจทานความถูกต้องในการใช้จ่ายงบประมาณทุกครั้ง
- เมื่อจัดงานเสร็จสิ้นแล้ว ต้องสรุปรายงานค่าใช้จ่ายภายใน ๗ วัน

พวกเราจะไม่ปฏิบัติ ดังนี้

- นำงบประมาณราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- ใช้จ่ายงบประมาณราชการด้วยความเห็นใจ แม้จะเบิกจ่ายได้ตามระเบียบ
- เอื้อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แก่ตนเองและพวกพ้อง
- รับของขวัญและรางวัลจากองค์กรและบุคคล ที่ได้ประโยชน์จากกลุ่มงาน



กิจกรรมตามโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การสร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน : สำหรับผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

“ค่านิยมร่วมรัฐสภา”

“สามัคคี มีวินัย **ใจซื่อตรง**” (๒๕๖๒)

ค่านิยมองค์กร

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

วุฒิสภา

รัฐสภา

มีจิตอาสา

มีจิตบริการ

สามัคคี

สามัคคี

มีวินัย

มีวินัย

สุจริต

ใจสัตย์ซื่อ

สามัคคี

มีวินัย

ใจซื่อตรง

ถือหลักพอเพียง

QR CODE



รายละเอียด



ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

อภิวุฒิ พิมลแสงสุริยา

- ☯ ความสนใจ ใส่ใจ และการเป็นตัวอย่างที่ดีของ
ผู้บริหารระดับสูง
- ☯ การมีส่วนร่วมของพนักงานมากที่สุดเท่าที่เป็นไปได้
- ☯ การมีกิจกรรม เพื่อกระตุ้นเตือน ต่อเนื่อง และมี
แนวทางการประเมินและติดตามผลที่เป็นรูปธรรม

BOSS

“Boss is always right”



จิตสำนึกสาธารณะ/ความรับผิดชอบต่อสังคม

LEADER

“Role Model”
“ทำดีให้เด็กดู เป็นครูให้เด็กเห็น”



“Leadership by Example”

“ผู้นำ”

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

“Leadership Commitment”



เป็นแบบอย่างในเรื่องความดี

ปลูกฝัง - สั่งสอน

ให้ความรู้และสนับสนุน

“ปรึกษา-แนะนำ”

ดำรงความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่อง

“เอาใจใส่อย่างต่อเนื่อง เป็นแบบอย่าง”



พันธกิจของหัวหน้าหน่วยงาน

แผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤตมิชอบ

ปลูกฝัง : ความดี ความถูกต้อง เป็นธรรม

① คุณธรรม : ความดีในจิตใจของคน

② จริยธรรม : ให้คำแนะนำ ตักเตือน

③ วินัย : บังคับให้ทำความดี

บัวใต้น้ำ

④ต่อต้านทุจริต : ITA., RISK management

การประเมิน ITA.



“คนศูนย์คุณธรรม ไม่ทนต่อการทุจริต”

ไม่ยอม ไม่ทน ไม่เฉย

รวมพลังคนไทยไม่โกง

KPI. : ITA. เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐ ในปี ๗๐ (จากปี ๖๖)

ITA.กระทรวงสาธารณสุข ปี ๖๗ : ๘๙.๐๑ (๑๖/๑๗)

คะแนนเฉลี่ย ๙๓.๐๕ (+๒.๘๖)

จากที่เรียนให้ทราบ จะเห็นว่า การประเมิน ITA. เป็นการประเมินสมรรถนะในการบริหารงาน และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ดังนั้น ป.ป.ช.จึง ควรเร่งรัด บทบาทของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบภายใน หน่วยงานของตน และใช้เกณฑ์คะแนน ITA. ของหน่วยงานมาเป็นหลักเกณฑ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พร้อมกับเพิ่มเติมการปลูกฝังคุณธรรมความซื่อตรง หรือ Integrity โดยน้อมนำ “หลักธรรมาภิบาล” ที่ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ได้พระราชทานไว้ ได้แก่ ความซื่อตรงต่อหน้าที่ และ ความซื่อตรงต่อบุคคล มาปลูกฝังให้กับข้าราชการในหน่วยงานยึดถือปฏิบัติ โดยหัวหน้าหน่วยงานเป็น แบบอย่าง ดังนี้

“Integrity”

“ความซื่อตรงต่อหน้าที่” คือ ตั้งใจกระทำการซึ่งได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ของตนโดย ซื่อสัตย์สุจริต ใช้ความอุตสาหวิริยภาพเต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจกรรมนั้นๆ บรรลุซึ่ง ความสำเร็จโดยอาการอันงดงามที่สุดที่พึงมีหนทางปฏิบัติได้”

“ความซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป” คือ ประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนควรเขา ทั้งหลายจะเชื่อถือได้ โดยรักษาวาจาสัตย์พูดอะไรเป็นมัน ไม่เหินหันเปลี่ยนแปลง คำพูดไปเพื่อความ สะดวกเฉพาะครั้ง ๑ คราว ๑”

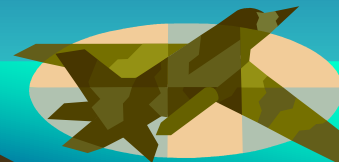


“หลักราชการ”

พระราชนิพนธ์ พระมณเฑียรเกล้าเจ้าอยู่หัว

“ความซื่อตรงต่อหน้าที่ คือ ตั้งใจกระทำการซึ่งได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ของตนโดยซื่อสัตย์สุจริต ใช้ความอุตสาหวิริยภาพเต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจกรรมนั้นๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จโดยอาการอันงดงามที่สุดที่พึงมีหนทางปฏิบัติได้”

“ความซื่อตรงต่อบุคคลทั่วไป คือ ประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนควรเขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้ โดยรักษาวาจาสัตย์ พูดอะไรเป็นมั่น ไม่เหียนหันเปลี่ยนแปลง คำพูดไปเพื่อความสะดวกเฉพาะครั้ง ๑ คราว ๑”



ค่านิยมหลักข้าราชการไทย

หลักราชการ, พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

☯ ซื่อสัตย์ สุจริต

☯ วิริยะอุตสาหะ

☯ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอย่างงดงาม

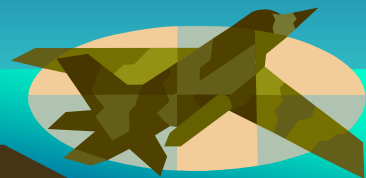
☯ รักษาความั่นัญญาจาสัตย์

☯ ทำตนให้เป็นที่น่าเชื่อถือศรัทธา

“ใจซื่อตรง”

USAF. Core Values

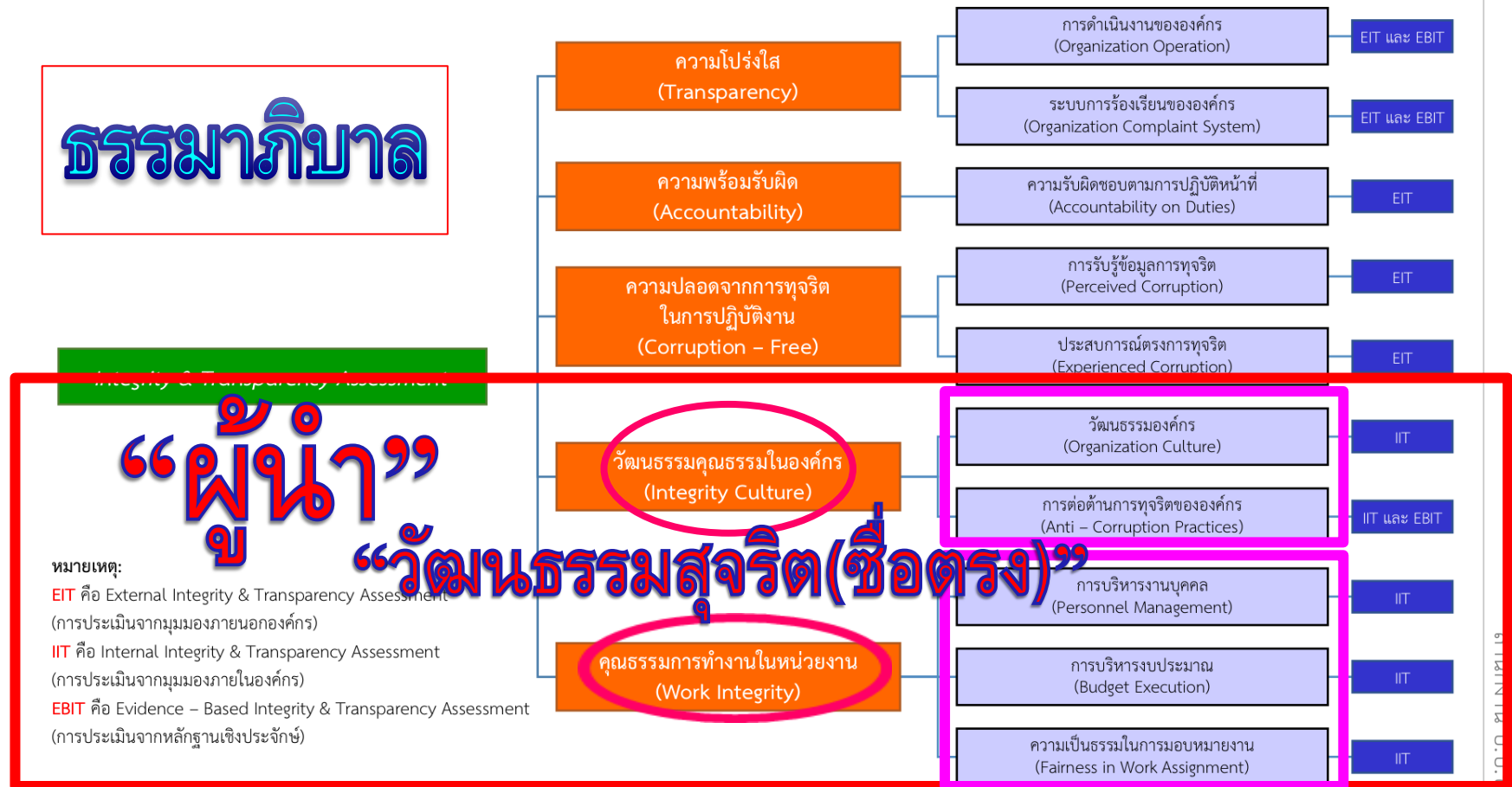
“วจีคือสัญญา”



“Integrity and Transparency Assessment”

2.2 รายละเอียดดัชนี ตัวชี้วัด ตัวชี้วัดย่อย และประเด็นสำรวจการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
แผนผังกรอบแนวคิดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

ธรรมาภิบาล



ลดการใช้ดุลยพินิจ : เปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้

การปรับปรุงเครื่องมือการประเมินและขั้นตอนการประเมิน สรุปได้ดังนี้

ITA.2568

1) การเปลี่ยนแปลงของแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (แบบวัด IIT) และแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (แบบวัด EIT) มีดังนี้

- จำนวนข้อคำถามยังคงจำนวนเท่าเดิม คือ แบบวัด IIT มี 15 ข้อคำถาม และแบบวัด EIT มี 9 ข้อคำถาม แต่ได้มีการปรับปรุงบางข้อคำถามให้มีความชัดเจนและสะท้อนภาพลักษณ์ของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

2) การเปลี่ยนแปลงของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) มีดังนี้

- การลดจำนวนข้อคำถามของแบบวัด OIT จาก 35 ข้อ เหลือ 28 ข้อ เพื่อปรับปรุงข้อคำถามและปรับระดับของน้ำหนักคะแนนของแต่ละข้อคำถามให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

- การปรับเปลี่ยนระดับการให้คะแนนแบบวัด OIT เดิมมีระดับการให้คะแนน 2 ลักษณะ คือ 0, 100 และ 0, 50, 100 ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้มีการปรับเปลี่ยนระดับการให้คะแนนของแบบวัด OIT ทุกข้อเป็น 0, 100

- การปรับเปลี่ยนกระบวนการชี้แจงเพิ่มเติม เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่มีความถูกต้องครบถ้วน โดยเปิดโอกาสให้หน่วยงานสามารถเลือกขอชี้แจงเพิ่มเติมแบบวัด OIT ได้ 2 วิธี ดังนี้

1) ขอชี้แจงเพิ่มเติมบนเอกสารหลักฐานเดิม โดยข้อคำถามที่หน่วยงานประสงค์จะขอชี้แจงเพิ่มเติมบนเอกสารหลักฐานเดิมนั้น จะมีระดับการให้คะแนนเป็น 0, 100 คะแนน

2) ขอแก้ไขการเปิดเผยเอกสาร โดยข้อคำถามที่หน่วยงานประสงค์จะขอแก้ไขการเปิดเผย

3) การเพิ่มกระบวนการตรวจสอบการประเมินชี้แจงเพิ่มเติมแบบวัด OIT

ภายหลังจากผู้ประเมินได้ตรวจสอบและให้คะแนนแบบวัด OIT ที่หน่วยงานขอชี้แจงเพิ่มเติม เพื่อควบคุมความเสี่ยงที่จะเกิดข้อผิดพลาดจากผู้ตรวจประเมินในการให้คะแนนแบบวัด OIT

4) การปรับเปลี่ยนเวลาปิดระบบ ITAS ของทุกขั้นตอนการประเมิน เดิมระบบ ITAS จะปิดระบบในเวลา 16.30 น. ของแต่ละขั้นตอนการประเมิน ในการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระบบ ITAS จะปิดในเวลา 17.00 น. ของแต่ละขั้นตอนการประเมินเพื่อให้สอดคล้องกับการประมวลผลของระบบ ITAS ที่กำหนดให้มีการประมวลผลข้อมูลทุกต้นชั่วโมง

5) กลุ่มเป้าหมายของการประเมิน เดิมมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 8,325 หน่วยงาน ในการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้นจำนวน 3 หน่วยงาน ประกอบด้วย องค์การมหาชน จำนวน 1 แห่ง คือ สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ องค์การมหาชน และหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ จำนวน 2 แห่ง คือ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และมีการยุบเลิกเทศบาลตำบลอิสาน จังหวัดบุรีรัมย์ และยกฐานะเทศบาลเมืองบุรีรัมย์เป็นเทศบาลนครบุรีรัมย์ รวมเป็น 8,327 หน่วยงาน



ส่วนที่ 1 : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่



- ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่
- ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ
- ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ
- ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพยากรของราชการ
- ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต



ส่วนที่ 2 : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่



- ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน
- ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร
- ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

การประเมินการทำงานของผู้บริหาร

การพัฒนางาน



ส่วนที่ 3 : แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น 2 ตัวชี้วัด ได้แก่



- ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

- ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน
- ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงาน
- ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.3 การจัดซื้อจัดจ้าง
- ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.4 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.5 การส่งเสริมความโปร่งใส

- ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

- ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต
- ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.2 มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

เปิดเผย โปร่งใส

ป้องกันคอร์รัปชัน

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้



ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เป็นไปตามที่กำหนด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อยที่สุด	เป็นไปตามที่กำหนดน้อย	เป็นไปตามที่กำหนดค่อนข้างมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมาก	เป็นไปตามที่กำหนดมากที่สุด
i1	การปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาไม่น้อยเพียงใด	“ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือไม่”					

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด
i2	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่านมีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่มาติดต่อหรือผู้รับบริการมากน้อยเพียงใด	“มีการเลือกปฏิบัติหรือไม่”					

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มีการเรียกรับสินบน	มีการเรียกรับสินบน

i3 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน
มีการเรียกรับสินบน
เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน
หรือการให้บริการหรือไม่

“มีการเรียกรับผลประโยชน์หรือไม่”

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เป็นไปตาม วัตถุประสงค์	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ น้อยที่สุด	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ น้อย	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ ค่อนข้างมาก	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มาก	เป็นไปตาม วัตถุประสงค์ มากที่สุด

i4 หน่วยงานของท่าน
ใช้จ่ายงบประมาณ
เป็นไปตาม
วัตถุประสงค์
มากน้อยเพียงใด

“ใช้งบประมาณถูกต้องหรือไม่”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด
i5	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงิน เป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อย เพียงใด						

“มีการใช้งบประมาณเท็จหรือไม่”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด
i6	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณ หรือการจัดซื้อ จัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด						

“ใช้งบประมาณเอื้อผู้ใดหรือไม่”

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
i7	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่านสั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้องบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	“นาย-ใช้ท่านทำงานส่วนตัวหรือไม่”					

* ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจ สั่งการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เคย	แทบจะไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้างบ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ
i8	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่านสั่งให้ทำในสิ่งที่เป็นการทุจริตหรือประพฤตินิষอบ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	“นาย-เคยสั่งให้ทำการทุจริตหรือไม่”					

* ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจ สั่งการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มีการเรียกรับสินบน	มีการเรียกรับสินบน
i9	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบนเพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	“มีชื่อตำแหน่งหรือไม่”	

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่มี	มีน้อยที่สุด	มีน้อย	มีค่อนข้างมาก	มีมาก	มีมากที่สุด
i10	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงานอย่างถูกต้องตามขั้นตอนหรือแนวปฏิบัติมากน้อยเพียงใด	“ใช้ของหลวงตามระเบียบหรือไม่”					

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เคย	แทบจะ ไม่เคย	นาน ๆ ครั้ง	ค่อนข้าง บ่อย	บ่อยครั้ง	เป็นประจำ

i11 เจ้าหน้าที่ใน
หน่วยงานของท่าน
เคยนำทรัพย์สิน
ของหน่วยงานไป
ใช้เพื่อประโยชน์
ส่วนตัว บ่อยครั้ง
มากน้อยเพียงใด

“ใช้ของหลวง
ในงานส่วนตัวมากน้อยเพียงใด”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่สามารถ ป้องกันได้	สามารถ ป้องกันได้ น้อยที่สุด	สามารถ ป้องกันได้ น้อย	สามารถ ป้องกันได้ ค่อนข้าง มาก	สามารถ ป้องกันได้ มาก	สามารถ ป้องกันได้ มากที่สุด

i12 การกำกับดูแล
และตรวจสอบ
ทรัพย์สินของ
หน่วยงาน
สามารถป้องกัน
การนำทรัพย์สิน
ของหน่วยงาน
ไปใช้เพื่อประโยชน์
ส่วนตัวได้ มากน้อย
เพียงใด

“ควบคุมการใช้ของหลวงได้ดีเพียงใด”

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่ให้ความสำคัญ	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด	ให้ความสำคัญน้อย	ให้ความสำคัญค่อนข้างมาก	ให้ความสำคัญมาก	ให้ความสำคัญมากที่สุด

i13 ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด

“นาย-สนใจงานปราบทุจริตหรือไม่”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่สามารถป้องกันได้	สามารถป้องกันได้น้อยที่สุด	สามารถป้องกันได้น้อย	สามารถป้องกันได้ค่อนข้างมาก	สามารถป้องกันได้มาก	สามารถป้องกันได้มากที่สุด

i14 ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่านสามารถป้องกันได้มากน้อยเพียงใด

“การป้องกันทุจริตได้ผลเพียงใด”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เชื่อมั่น	เชื่อมั่น น้อยที่สุด	เชื่อมั่นน้อย	เชื่อมั่น ค่อนข้างมาก	เชื่อมั่นมาก	เชื่อมั่น มากที่สุด
i15	ท่านเชื่อมั่น ในกระบวนการ จัดการเรื่องร้อง เรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ ภายในหน่วยงาน ของท่าน มากน้อย เพียงใด	“นาย-สนใจการร้องเรียนเพียงใด”					

“มีความเชื่อมั่นในระบบการแจ้งเบาะแสทุจริตเพียงใด”



การปฏิบัติงาน

- ① ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือไม่
- ② เลือกปฏิบัติหรือไม่
- ③ ใช้งบประมาณถูกต้องหรือไม่
- ④ ใช้งบประมาณ “เท็จ” หรือไม่
- ⑤ ใช้งบประมาณเอื้อผู้ใดหรือไม่
- ⑥ เรียกรับผลประโยชน์จากการทำงานหรือไม่ (No Tip)



ผู้บังคับบัญชา



คำถาม IIT

- ① ใช้งาน(ลูกน้อง)งานส่วนตัวหรือไม่
- ② เคยสั่งให้(ลูกน้อง)ทำการทุจริต(หรือผิดระเบียบ)หรือไม่
- ③ มีการซื้อตำแหน่งหรือไม่
- ④ สนใจปราบทุจริตและประพฤติมิชอบหรือไม่
- ⑤ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ผลเพียงใด
- ⑥ สนใจเมื่อมีการร้องเรียนการทุจริตในหน่วยงานหรือไม่



สิ่งของทางราชการ



คำถาม IIT

- ① ใช้ของหลวงตามระเบียบหรือไม่
- ② ใช้ของหลวงในงานส่วนตัวมากน้อยเพียงใด
- ③ ควบคุมการใช้ของหลวงได้ดีเพียงใด

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

e1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หรือให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอน และระยะเวลา “จนท.ให้บริการตามขั้นตอน/เวลา”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

e2 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หรือให้บริการแก่ ท่านและผู้อื่น อย่างเท่าเทียมกัน “จนท.ให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน”

ข้อ	คำถาม	ระดับ	
		ไม่มีการเรียกรับสินบน	มีการเรียกรับสินบน

e3 ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับ สินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน หรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่ “จนท.เคยเรียกสินบนหรือไม่”

ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
e4	หน่วยงานมีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย						

“เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
e5	หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ประชาชนหรือผู้รับบริการควรได้รับทราบอย่างชัดเจน						

“มีการให้ข้อมูลอย่างชัดเจน”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
e6	เจ้าหน้าที่สามารถ สื่อสาร ตอบข้อ ซักถาม หรือให้ คำอธิบายแก่ท่าน ได้อย่างชัดเจน	“จนท.ตอบข้อซักถามได้ชัดเจน”					

ตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
e7	หน่วยงานมี การเปิดโอกาส ให้บุคคลภายนอก ได้เข้าไปมีส่วนร่วม ในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนิน งานของหน่วยงาน	“เปิดโอกาสให้ร่วมปรับปรุงงาน”					

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

e8

หน่วยงานมี
การปรับปรุง
การดำเนินงาน
ให้ตอบสนอง
ต่อประชาชน

“มีการปรับปรุงงานตอบสนองประชาชน”

ข้อ	คำถาม	ระดับ					
		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

e9

หน่วยงานมี
การพัฒนาการ
ให้บริการผ่าน
ช่องทางออนไลน์
ให้สะดวก รวดเร็ว
และมีประสิทธิภาพ

“ให้บริการแบบ On Line ที่สะดวก
รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ”



คุณภาพการให้บริการ



คำถาม EIT

- ① การให้บริการตามขั้นตอนและเวลา
- ② ให้การบริการอย่างเท่าเทียมกัน
- ③ เจ้าหน้าที่เคยเรียกรับสินบนหรือไม่



การให้ข้อมูลข่าวสาร



คำถาม EIT

- 1 เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย
- 2 มีการให้ข้อมูลอย่างชัดเจน
- 3 เจ้าหน้าที่ตอบข้อซักถามได้ชัดเจน



การปรับปรุงระบบงาน



คำถาม EIT

- ① เปิดโอกาสให้ร่วมปรับปรุงงาน
- ② มีการปรับปรุงงานตอบสนองประชาชน
- ③ ให้บริการ On Line สะดวก รวดเร็ว
มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.1 ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
01	โครงสร้างและอำนาจหน้าที่	- แสดงแผนผังโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน* - แสดงตำแหน่งที่สำคัญและการแบ่งส่วนงานภายในยกตัวอย่างเช่น สำนัก กอง ศูนย์ ฝ่าย ส่วน กลุ่ม เป็นต้น * กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ให้แสดงแผนผังโครงสร้างทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ * กรณีจังหวัด จะต้องมีโครงสร้างในส่วนของผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด สำนักงานจังหวัด และราชการส่วนภูมิภาค - แสดงข้อมูลเฉพาะที่อธิบายถึงหน้าที่และอำนาจของหน่วยงาน** ** ต้องไม่เป็นการแสดงข้อมูลกฎหมายทั่วไป	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วย

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
02	ข้อมูลผู้บริหาร	- แสดงข้อมูลของผู้บริหารสูงสุดและผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย* (1) ผู้บริหารสูงสุด (2) รองผู้บริหารสูงสุด - แสดงข้อมูลของผู้บริหารแต่ละคนอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่อ-นามสกุล (2) ตำแหน่ง (3) รูปถ่าย (4) ช่องทางการติดต่อ * กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ให้แสดงข้อมูลผู้บริหารในฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ * กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ในโครงสร้างไม่มีตำแหน่งรองผู้บริหาร ให้แสดงข้อมูลผู้บริหารในฝ่ายการเมืองและฝ่ายข้าราชการประจำ	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
03	ข้อมูลการติดต่อ	- แสดงข้อมูลการติดต่อของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ที่อยู่หน่วยงาน (2) หมายเลขโทรศัพท์ (3) E-mail ของหน่วยงาน (4) แผนที่ตั้ง - แสดงช่องทางการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ และหน่วยงานสามารถสื่อสารให้คำตอบกับผู้สอบถามได้โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารได้สองทาง (Q&A) ยกตัวอย่างเช่น Messenger Live Chat, Chatbot, Line official Account, Web board* - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน * ไม่รวมถึง E-mail	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : ข้อมูลผู้บริหารและการติดต่อ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐4	ข่าวประชาสัมพันธ์	- แสดงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่หรือภารกิจของหน่วยงาน - แสดง QR code แบบวัด EIT ของหน่วยงานที่ดาวน์โหลดจากระบบ ITAS ไว้บนหน้าแรกของเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการประเมิน ITA ของหน่วยงาน - เป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2568	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : ข่าวประชาสัมพันธ์/ประเมิน ITA

ตัวชี้วัดย่อยที่ 9.2 การบริหารงานและการใช้จ่ายงบประมาณ
แผนการดำเนินงานและงบประมาณ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐5	แผนยุทธศาสตร์หรือแผนพัฒนาหน่วยงาน	- แสดงแผนการดำเนินการของหน่วยงานที่มีระยะมากกว่า 1 ปี ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย - ยุทธศาสตร์หรือแนวทาง - เป้าหมาย - ตัวชี้วัด - เป็นแผนที่มียุทธศาสตร์ใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2568	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : แผนยุทธศาสตร์/แผนพัฒนาของหน่วย

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐6	แผนและความก้าวหน้า ในการดำเนินงานและ การใช้งบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2568	- แสดงแผนการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 ที่มีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย (1) โครงการหรือกิจกรรม (2) งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรม* (3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละ โครงการหรือกิจกรรม - แสดงผลความก้าวหน้าในการดำเนินงาน ตามแผนการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2568 ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568 ที่มีเนื้อหาหรือ รายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการหรือ กิจกรรม** (2) ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน แต่ละโครงการหรือกิจกรรม** * กรณีการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณ ให้แสดงให้เห็นว่าการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ ไม่ใช้งบประมาณ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้ ** กรณีโครงการหรือกิจกรรมที่ยังไม่ได้ดำเนินการ หรือมีการยกเลิก การดำเนินการ หรืออยู่ระหว่างการดำเนินการแต่ยังไม่มีการเบิก จ่ายงบประมาณ ให้แสดงให้เห็นว่ายังไม่ได้ดำเนินการ หรือ มีการยกเลิกการดำเนินการ หรืออยู่ระหว่างการดำเนินการ แต่ยังไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้	100 คะแนน: เปิดเผย ข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผย ข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : การบริหาร/การใช้งบประมาณ ปี 68

๐7

รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2567

- แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (1) ผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการหรือกิจกรรม
- (2) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรแต่ละโครงการหรือกิจกรรม*
- (3) ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม**
- (4) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม

* กรณีการดำเนินงานโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่ใช่ของงบประมาณ ให้แสดงให้เห็นว่าการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมนั้น ๆ ไม่มีการใช้งบประมาณ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้

** การแสดงข้อมูลผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรม มีรายละเอียดดังนี้

- 1) กรณีโครงการหรือกิจกรรมที่ไม่ใช้งบประมาณให้แสดงให้เห็นว่าไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้
- 2) กรณีโครงการหรือกิจกรรมที่ยังไม่ได้ดำเนินการ หรือมีการยกเลิกการดำเนินการ หรืออยู่ระหว่างการดำเนินการ แต่ยังไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ ให้แสดงให้เห็นว่ายังไม่ได้ดำเนินการ หรือมีการยกเลิกการดำเนินการ หรืออยู่ระหว่างการดำเนินการแต่ยังไม่มีการเบิกจ่ายงบประมาณ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้

100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : ผลการดำเนินงานตามแผนฯ ปี 2567

การปฏิบัติงาน

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
08	คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	<u>แสดงคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติงานที่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานใช้ยึดถือปฏิบัติให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน* ที่มีรายละเอียดของแต่ละงานอย่างน้อยประกอบด้วย</u> (1) ชื่องาน (2) วิธีการขั้นตอนการปฏิบัติงาน (3) ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (4) กฎหมายที่เกี่ยวข้อง กรณีของกรมการคลังที่มอบหมายให้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้ แต่จะต้องมีองค์ประกอบด้านข้อมูลครบตามที่กำหนด	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเปิดเผยอย่างน้อย 3 งาน 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐9	คู่มือหรือแนวทางการขอรับบริการสำหรับผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ	แสดงคู่มือการขอรับบริการหรือแนวทางการปฏิบัติที่ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน* ที่มีรายละเอียดของแต่ละงาน อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ช่องงาน (2) <u>วิธีการขั้นตอนการขอรับบริการ</u> (3) <u>ระยะเวลาที่ใช้ในการขอรับบริการ</u> (4) ช่องทางให้บริการ เช่น สถานที่ ส่วนงาน ที่รับผิดชอบ E-Service One Stop Service (5) ค่าธรรมเนียม (กรณีไม่มีค่าธรรมเนียม ให้แสดงในคู่มือให้เห็นว่าไม่มีค่าธรรมเนียมในการขอรับบริการ โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้) (6) รายการเอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอรับบริการ (กรณีไม่มีรายการเอกสารหลักฐานประกอบการยื่นคำขอรับบริการ ให้แสดงในคู่มือให้เห็นว่า ไม่มีรายการเอกสารดังกล่าว โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้) * กรณีมีองค์กรกลางที่มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานการให้บริการในเรื่องนั้น หน่วยงานสามารถนำข้อมูลดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้ แต่จะต้องมีองค์ประกอบด้านข้อมูลครบตามที่กำหนด	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเปิดเผยอย่างน้อย 3 งาน 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : คู่มือการขอรับบริการสำหรับประชาชน

แสดงระบบการให้บริการ ผ่านช่องทางออนไลน์*
 ที่ผู้ขอรับบริการไม่ต้องเดินทางมายังจุดให้บริการ
 แสดงรายละเอียดวิธีการใช้งานระบบการให้บริการ
 สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้น
 ได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

* ไม่รวมถึงช่องทางการถาม - ตอบ (Q&A) หรือสื่อสารตามปกติ
 แบบออนไลน์ของหน่วยงาน

100 คะแนน: เปิดเผยแพร่
 ข้อมูลครบถ้วนตาม
 องค์ประกอบที่กำหนด
 และเป็นไปตาม
 หลักเกณฑ์ที่กำหนด

0 คะแนน: เปิดเผยแพร่
 ข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม
 องค์ประกอบที่กำหนด
 หรือไม่เป็นไปตาม
 หลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : การให้บริการในระบบ On Line

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
o11	ข้อมูลสถิติการให้บริการ	แสดงข้อมูลสถิติที่ผู้รับบริการมาขอรับบริการ ณ จุดให้บริการ (Walk in) ที่มีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่องาน (2) จำนวนผู้รับบริการที่เข้ามารับบริการ ณ จุดให้บริการ (Walk-in) - แสดงข้อมูลสถิติการขอรับบริการผ่านช่องทาง E-service ที่มีรายละเอียด อย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่องาน (2) จำนวนผู้รับบริการผ่านช่องทาง E-Service - เป็นข้อมูลสถิติของปี พ.ศ. 2567 - กรณีไม่มีผู้รับบริการในช่วงเวลาใด ให้แสดงให้เห็นว่าไม่มีผู้รับบริการในช่วงเวลานั้น โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ ข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และจัดทำข้อมูล เป็นรายเดือนหรือ มีความถี่ของข้อมูล มากกว่ารายเดือน เช่น รายวัน รายสัปดาห์ 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ ข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : สถิติการให้บริการประชาชน

๐12 รายการการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุและความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. 2568	• แสดงรายการการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานในประเภทงบรายจ่ายหมวดงบลงทุนที่จะมีการดำเนินการในปี พ.ศ. 2568 ที่มีวงเงินสูงสุดอย่างน้อย 100 รายการ* ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่อรายการของงานพัสดุหรือจ้าง (2) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (3) แหล่งที่มาของงบประมาณ (4) สถานะการจัดซื้อจัดจ้าง • แสดงความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานในประเภทงบรายจ่ายหมวดงบลงทุนที่มีการลงนามในสัญญาแล้ว ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) วิธีการจัดซื้อจัดจ้าง (2) ราคากลาง (บาท) (3) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) (4) รายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก (5) เลขที่โครงการในระบบ e-GP** • เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ในปี พ.ศ. 2568 * กรณีหน่วยงานไม่ได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2568 หรือได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2568 ไม่ถึง 100 รายการมีรายละเอียดดังนี้ 1) กรณีหน่วยงานไม่ได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2568 ให้แสดงข้อมูลรายการ และความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของข้อมูลงบรายจ่ายประเภทอื่นที่มีวงเงินสูงสุด ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบ อย่างน้อย 100 รายการ 2) กรณีที่หน่วยงานได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2568 ไม่ถึง 100 รายการ ให้แสดงข้อมูลที่ครบถ้วนตามองค์ประกอบ ดังนี้ 2.1) แสดงรายการและความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของงบลงทุนที่ได้รับการจัดสรรทุกรายการ และ 2.2) แสดงรายการและความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของข้อมูลงบรายจ่ายประเภทอื่นที่มีวงเงินสูงสุด เทียบจากข้อ 2.1) ให้ครบถ้วน รวมอย่างน้อย 100 รายการ 3) กรณีที่หน่วยงานได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2568 รวมกับการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของข้อมูลงบรายจ่ายประเภทอื่นไม่ถึง 100 รายการ ให้หน่วยงานแสดงรายการและความก้าวหน้าการจัดซื้อจัดจ้างฯ ทุกรายการ พร้อมทั้งให้ระบุลงในเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีการจัดซื้อจัดจ้างฯ ทุกรายการรวมแล้วไม่ถึง 100 รายการ ** กรณีการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ต้องดำเนินการระบบ e-GP ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐405.4/ว 322 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2560 ให้แสดงให้เห็นว่าไม่มีเลขที่โครงการในระบบ e-GP พร้อมเหตุผลประกอบ โดยไม่เว้นช่องว่าง *** การกรอกข้อมูลแบบฟอร์ม ITA-๐12 ตามภาคผนวก ก. ให้ดำเนินการ ดังนี้ 1) กรอกข้อมูลให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบด้านข้อมูลที่กำหนด โดยไม่เว้นช่องว่าง 2) กรณีรายการของงานพัสดุหรือจ้างฯ ยังไม่มีการลงนามในสัญญา ณ วันที่ 31 มีนาคม 2568 หรือ ยังไม่มีการดำเนินการดำเนินการพัสดุหรือจ้างฯ ให้กรอกข้อมูลตามข้อ 2.1 และ 2.2 3) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) ให้กรอกข้อมูลตามข้อ 2.3 การคัดเลือก และ (5) เลขที่โครงการในระบบ e-GP 3) หน่วยงานต้องไม่มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงแบบฟอร์ม ITA-๐12 ตามภาคผนวก ก. 4) รายละเอียดการกรอกข้อมูลให้เป็นไปตามคำอธิบายที่ปรากฏในแบบฟอร์ม ITA-๐12
---	---

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐13	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี พ.ศ. 2567	- แสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของหน่วยงานในประเภทงบรายจ่ายหมวดงบลงทุน ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีวงเงินสูงสุดอย่างน้อย 100 รายการ* ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ชื่อรายการของงานที่ซื้อหรือจ้าง (2) วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท) (3) แหล่งที่มาของงบประมาณ (4) สถานะการจัดซื้อจัดจ้างฯ (5) วิธีการจัดซื้อจัดจ้างฯ (6) ราคากลาง (บาท) (7) ราคาที่ตกลงซื้อหรือจ้าง (บาท) (8) รายชื่อผู้ประกอบการที่ได้รับการคัดเลือก (9) เลขที่โครงการในระบบ e-GP** - เป็นข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ในปี พ.ศ. 2567 * กรณีหน่วยงานไม่ได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2567 หรือได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2567 ไม่ถึง 100 รายการ มีรายละเอียดดังนี้ 1) กรณีหน่วยงานไม่ได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2567 ให้แสดงข้อมูลรายการของข้อมูลงบรายจ่ายประเภทอื่นที่มีวงเงินสูงสุด ให้ครบถ้วนตามองค์ประกอบ อย่างน้อย 100 รายการ 2) กรณีหน่วยงานได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2567 ไม่ถึง 100 รายการ ให้แสดงข้อมูลที่ครบถ้วนตามองค์ประกอบ ดังนี้ 2.1) แสดงรายการการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของงบลงทุนที่มีทุกรายการ และ 2.2) แสดงรายการการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของข้อมูลงบรายจ่ายประเภทอื่นที่มีวงเงินสูงสุด (เพิ่มเติมจากข้อ 2.1) ให้ครบถ้วน รวมอย่างน้อย 100 รายการ 3) กรณีที่หน่วยงานได้รับจัดสรรงบลงทุน ในปี พ.ศ. 2567 รวมกับการจัดซื้อจัดจ้างฯ ของข้อมูลงบรายจ่ายประเภทอื่น ไม่ถึง 100 รายการ ให้หน่วยงานแสดงผลการจัดซื้อจัดจ้างฯ ทุกรายการ พร้อมทั้งให้ระบุลงในเอกสารหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานมีรายการจัดซื้อจัดจ้างฯ ทุกรายการ รวมแล้วไม่ถึง 100 รายการ ** กรณีการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่ต้องดำเนินการระบบ e-GP ตามหนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0405.4/ว 322 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2567 ให้แสดงให้เห็นว่าไม่มีเลขที่โครงการในระบบ e-GP พร้อมเหตุผลประกอบ โดยไม่มีการเว้นข้อมูลไว้ *** การกรอกข้อมูลแบบฟอร์ม ITA-๐13 ตามภาคผนวก ก. 1) หน่วยงานต้องกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนตามแบบฟอร์มที่กำหนด 2) หน่วยงานต้องไม่มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงแบบฟอร์ม ITA-๐13 ตามภาคผนวก ก. 3) รายละเอียดการกรอกข้อมูลให้เป็นไปตามคำอธิบายที่ปรากฏในแบบฟอร์ม ITA-๐13	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเผยแพร่ข้อมูลในรูปแบบไฟล์ excel ที่กำหนด (แบบฟอร์ม ITA-๐13 ตามภาคผนวก ก.***) 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ปี 2567

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
o14	แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล*	- แสดงแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2568 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย - รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล - ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล - แสดงแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งบังคับใช้ในปี พ.ศ. 2568 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย - โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** - ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงานแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : แผนการบริหาร/พัฒนาบุคลากร ปี 68

o15	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567	- แสดงผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย - รายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล - ผลการดำเนินการของแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล - ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการของแต่ละรายการหรือกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล - แสดงผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย - โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล*	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
-----	--	--	--

แสดง : ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากร ปี 67

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐16	ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม	- แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ* - แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ (2) <u>แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts</u> เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม <u>ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน</u> (3) ผลการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2568	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : การดำเนินการส่งเสริมจริยธรรม

แสดง : การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
017	แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- แสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย - รายละเอียดของข้อมูลที่ผู้ร้องควรรู้เพื่อใช้ในการร้องเรียน เช่น ชื่อ-สกุล ของผู้ถูกร้อง ช่วงเวลาการกระทำความผิด พฤติการณ์การทุจริตและประพฤติมิชอบ - ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ - ขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ - ส่วนงานที่รับผิดชอบ - ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
018	ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	- แสดงช่องทางออนไลน์ที่บุคคลภายนอกสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน โดยต้องแยกต่างหากจากช่องทางการร้องเรียนทั่วไป - เป็นช่องทางที่มีการคุ้มครองข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแส - สามารถเข้าถึงหรือเชื่อมโยงไปยังช่องทางข้างต้นได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๐19

ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย
 - (1) จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด
 - (2) จำนวนเรื่องที่กำลังดำเนินการแล้วเสร็จ
 - (3) จำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ

- เป็นข้อมูลของปี พ.ศ. 2567
 - * กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในช่วงเวลาใด ให้แสดงให้เห็นว่าไม่มีเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในช่วงเวลานั้น โดยไม่มีการเว้นว่างข้อมูลไว้

100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และจัดทำข้อมูลเป็นรายเดือนหรือมีความถี่ของข้อมูลมากกว่ารายเดือน เช่น รายวัน รายสัปดาห์

0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : สถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐20	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	• แสดงผลการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) ประเด็นหรือเรื่องในการมีส่วนร่วม (2) สรุปข้อมูลของผู้มีส่วนร่วม (3) ผลจากการมีส่วนร่วม (4) การนำผลจากการมีส่วนร่วมไปปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงาน • เป็นการดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2568	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

ตัวชี้วัดย่อยที่ 10.1 การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตในประเด็นสินบน

นโยบาย No Gift Policy

“ประกาศทุกปี”

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
021	ประกาศเจตนารมณ์และ การสร้างวัฒนธรรม ตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติ หน้าที่	- แสดงประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy จาก การปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นทางการที่ลงนามโดย ผู้บริหารสูงสุด ที่ดำรงตำแหน่งในปี พ.ศ. 2568 ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ* โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อประกาศว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ของรัฐทุกคนในหน่วยงานจะไม่รับของขวัญและ ของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลังปฏิบัติหน้าที่ ที่จะส่งผลให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบ - แสดงผลการดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อ ปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด จากการปฏิบัติหน้าที่ ในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ที่ดำเนินการ โดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2568 * การประกาศฯ (หมประกาศในทุกปี (ตงแมผู้บริหารสูงสุด ของหน่วยงานยังเป็นบุคคลเดิม)	100 คะแนน: เปิดเผย ข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผย ข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : การสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐22	รายงานการรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์ อื่นใด โดยกรมจรรยา	แสดงรายงานการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดย กรมจรรยาสำหรับหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2567 ตามมาตรา 128 แห่งพระราชบัญญัติประกอบ รัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริต พ.ศ. 2561	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ ข้อมูลครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด และเผยแพร่ข้อมูล ตามแบบฟอร์ม ITA-๐22 ตาม ภาคผนวก ก. 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ ข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม องค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเมิน No Gift Policy

- ❖ การรายงานทรัพย์สินเกินกำหนด
- ❖ รายการที่ได้รับอนุญาตให้รับ
- ❖ การปฏิเสธรับของขวัญ

การรับทรัพย์สินโดยกรมจรรยา(ม.128)

NO GIFT POLICY



วิทยาลัยนวัตกรรมและการจัดการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

"งดให้ งดรับ"

ของขวัญ รวมถึงผลประโยชน์อื่นใด
ในเทศกาลปีใหม่ และเทศกาลต่างๆ
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานอย่างโปร่งใส





คำถามสำคัญก่อนผลรับประโยชน์

ประมวลจริยธรรมธนาคารกสิกรไทย

① “ถ้าท่านไม่ได้ดำรงตำแหน่งนี้ เขาจะให้หรือไม่”

- “ไม่ให้” : รับไม่ได้

② “การรับของขวัญ ของกำนัล ประโยชน์อื่นใดนี้ มีผลต่อการตัดสินใจใช้อำนาจรัฐของท่านหรือไม่”

- “มีผล” : รับไม่ได้

“แนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม”

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐23	การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2568	- การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 อย่างน้อยประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้ (1) การอนุมัติ อนุญาต ตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558* (2) การใช้อำนาจตามกฎหมายหรือการให้บริการตามภารกิจ (3) การจัดซื้อจัดจ้าง (4) การบริหารงานบุคคล - ในการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดการให้หรือรับสินบนจากการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน ประจำปี พ.ศ. 2568 แต่ละประเด็น ต้องมีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) เหตุการณ์ความเสี่ยง (2) ระดับของความเสี่ยง (3) วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

แสดง : การประเมินความเสี่ยงจากสินบน

* สินบน หมายถึง ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่บุคคลอื่นผู้ใดในกระทำการหรือละเว้นไม่กระทำการที่ผู้จ่ายเงินสินบนต้องการ



ผลการดำเนินการจัดการความเสี่ยงการทุจริต

024	รายงานผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี พ.ศ. 2567	แสดงผลการประเมินความเสี่ยงและผลการดำเนินการเพื่อจัดการความเสี่ยงการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี พ.ศ. 2567 ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) เหตุการณ์ความเสี่ยง (2) ระดับของความเสี่ยง (3) วิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง (4) ผลการดำเนินการตามวิธีการในการบริหารจัดการความเสี่ยง	100 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
			0 คะแนน: เปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนดหรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
๐25	แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	- แสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจรรยาบรรณ หรือ ธรรมาภิบาลที่จัดทำโดยหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) โครงการหรือกิจกรรม (2) งบประมาณแต่ละโครงการหรือกิจกรรม* (3) ช่วงระยะเวลาดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม - เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. 2568	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

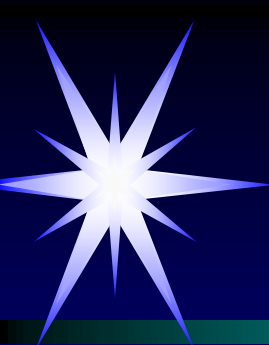
แสดง : แผนการป้องกันการทุจริต ปี 2568

๐26	รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. 2567	- แสดงผลการดำเนินการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือส่งเสริมมาตรฐานจรรยาบรรณ หรือ ธรรมาภิบาล ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) โครงการหรือกิจกรรม (2) ผลดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม (3) ผลการใช้จ่ายงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม* (4) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการแต่ละโครงการหรือกิจกรรม - เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. 2567	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
-----	---	--	--

แสดง : ผลการป้องกันการทุจริต ปี 2567

แสดง : มาตรการส่งเสริม ITA ปี 2568

ข้อ	ข้อมูล	องค์ประกอบด้านข้อมูล	ระดับคะแนน
o27	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2567* ที่มีรายละเอียดอย่างน้อย ประกอบด้วยประเด็น ดังต่อไปนี้ (1) กระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ (2) การให้บริการและระบบ E-Service (3) ช่องทางและรูปแบบการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ (4) กระบวนการกำกับดูแลการใช้ทรัพย์สินของราชการ (5) กระบวนการสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและการจัดซื้อจัดจ้าง (6) กระบวนการควบคุม ตรวจสอบการใช้อำนาจ และการบริหารงานบุคคล (7) กลไกและมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน แสดงการกำหนดวิธีการนำผลการวิเคราะห์แต่ละประเด็นไปสู่การปฏิบัติ* ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย (1) มาตรการ โครงการ หรือกิจกรรม (2) ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ (3) ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ (4) ผู้รับผิดชอบ * หน่วยงานใช้วิธีการประเมินฯ โดยตรงหรือให้หน่วยงานวิเคราะห์ตามประเด็นที่กำหนดโดยคำนึงถึงบริบทและการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน	100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



ผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริม ITA.

๐28

รายงานผลการ
ดำเนินการเพื่อ
ส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน
ประจำปี พ.ศ. 2567

- แสดงผลการดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม
และความโปร่งใสภายในหน่วยงานตามมาตรการ
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายใน
หน่วยงาน* ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย
 - (1) มาตรการหรือกิจกรรมที่ดำเนินการ
เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
ภายในหน่วยงาน
 - (2) สรุปผลการดำเนินการตามมาตรการ
หรือกิจกรรม
 - (3) ผลลัพธ์หรือความสำเร็จของการดำเนินการ
- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2567
 - * กรณีหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินฯ เป็นครั้งแรก
ให้หน่วยงานรายงานตามประเด็นที่กำหนดโดยคำนึงถึง
บริบทและการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

100 คะแนน: เปิดเผย
ข้อมูลครบถ้วนตาม
องค์ประกอบที่กำหนด
และเป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนด

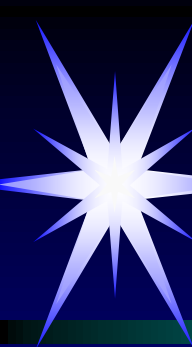
0 คะแนน: เปิดเผย
ข้อมูลไม่ครบถ้วนตาม
องค์ประกอบที่กำหนด
หรือไม่เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ที่กำหนด

****แสดง : ผลการส่งเสริม ITA ปี 2567****

การเปิดเผยข้อมูลใน Website

ดำเนินการเสร็จก่อน 31 พ.ค.68

- 0.1 โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน
- 0.2 ข้อมูลผู้บริหาร - ช่องทางการติดต่อ
- 0.3 ข้อมูลการติดต่อ - สื่อสารสองทาง (Q&A)
- 0.4 ข่าวการประชาสัมพันธ์และ QR การประเมิน ITA***
- 0.5 แผนยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาหน่วยงาน
- 0.6 การดำเนินงานและการใช้งบประมาณ ปี 68(31 มี.ค.)



การเปิดเผยข้อมูลใน Website

ดำเนินการเสร็จก่อน 31 พ.ค.68

O.7 ผลการดำเนินงานตามแผน ปี 67

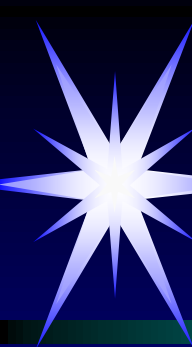
O.8 คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (3 งาน)

O.9 คู่มือการขอรับการบริการสำหรับประชาชน

O.10 การให้บริการในระบบ On Line

O.11 สถิติการให้บริการประชาชน ปี 67

O.12 รายการจัดซื้อจัดจ้าง ปี 68 (สูงสุด 100 งาน/Excel)



การเปิดเผยข้อมูลใน Website

ดำเนินการเสร็จก่อน 31 พ.ค.68

O.13 ผลการจัดซื้อจัดจ้าง ปี 67 (สูงสุด 100 รายการ/Excel)

O.14 แผนบริหารบุคคลและพัฒนาบุคลากร ปี 68

O.15 ผลการบริหารบุคคลและพัฒนาบุคลากร ปี 67

O.16 การดำเนินการส่งเสริมจริยธรรม ปี 68

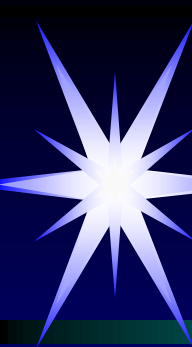
O.17 แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนทุจริตฯ - รวดเร็ว

O.18 ช่องทางแจ้งเรื่องร้องเรียนการทุจริตฯ - On Line

การเปิดเผยข้อมูลใน Website

ดำเนินการเสร็จก่อน 31 พ.ค.68

- O.19 สถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปี 67
- O.20 การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม(ปรับปรุง/พัฒนางาน) ปี 68
- O.21 การประกาศ/สร้างวัฒนธรรม No Gift Policy (ทุกปี)
- O.22 รายงานการรับทรัพย์สินโดยธรรมจรรยา ปี 67
- O.23 การประเมินความเสี่ยงจากสินบน ปี 68
- O.24 ผลการดำเนินการจัดการความเสี่ยงทุจริตฯ ปี 67



การเปิดเผยข้อมูลใน Website

ดำเนินการเสร็จก่อน 31 พ.ค.68

O.25 แผนป้องกันการทุจริต/ส่งเสริมมาตรฐาน
จริยธรรม/ธรรมาภิบาลปี 68

O.26 ผลการดำเนินการป้องกันการทุจริต/
ส่งเสริมมาตรฐานจริยธรรม/ธรรมาภิบาล ปี 67

O.27 การส่งเสริม ITA ในหน่วยงาน ปี 68

O.28 ผลการส่งเสริม ITA ในหน่วยงาน ปี 67*



ข้อเสนอแนะในการระดับคะแนน ITA

ITA ประเมินสมรรถนะในการบริหาร/ป้องกันทุจริตของ หน.หน่วย

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

หัวหน้าหน่วยงานทุกระดับต้องศึกษา ปฏิบัติ ให้คำแนะนำ

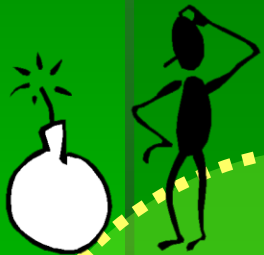
- ① แผนพัฒนา/บริหารทรัพยากรมนุษย์ และนำไปปฏิบัติ
- ② จัดให้มีระเบียบและคู่มือการปฏิบัติงาน และนำไปปฏิบัติ
- ③ มีการประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงานตอบสนอง ปชช.
- ④ มีการป้องกันและบริหารความเสี่ยงต่อการคอร์รัปชัน 
- ⑤ มีการวิเคราะห์ แก้ไขปัญหา และพัฒนาการบริหารองค์กร



เมล็ดพันธุ์แห่งความดี
มนุษย์บ่มเพาะเมล็ดพันธุ์แห่ง
ความดีด้วยการเรียนรู้ ที่มีสติ
รู้จักยับยั้งชั่งใจ และความคุม
วิธีประพฤติไม่ให้ไปทำความ
เดือดร้อน แก่ตนเองและผู้อื่น

เมล็ดพันธุ์แห่งความรัก

ธรรมชาติสร้างมนุษย์ให้มีความรัก
ให้แก่ลูก แก่ครอบครัว มนุษย์ก็
สามารถเรียนรู้ที่จะแบ่งปันความรัก
ให้แก่คนอื่นๆ ด้วยความเห็นใจเมตตา
เอื้ออาทรได้เช่นกัน



เมล็ดพันธุ์แห่งการเรียนรู้
ทุกคนทุกครอบครัวมีประสบการณ์
ในตัวเอง หากมีเงื่อนไขให้เขา
เรียนรู้ ได้เห็นปัญหา ได้เข้าใจ
สาเหตุของปัญหา ย่อมมีศักยภาพ
ลุกขึ้นมาแก้ไขปัญหของตนได้



คิด ล้ำกิด ทำดี ประเทศไทยจะมีแต่พัฒนา

“ทำดี ไม่ต้องเดี๋ยว”





“ภาวะผู้นำ”

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์



ครองตน : ควบคุมความคิด/พฤติกรรม
คุณธรรม จริยธรรม



ครองคน : ครอง “ใจ” คน (ทั้งองค์กร)



ครองงาน : ทำงานให้สำเร็จอย่างดีที่สุด

“อ่านคนออก บอกคนได้ ใช้คนเป็น”

“ทศพิธราชธรรม”

➤ ทาน - ให้ปันสิ่งที่มี

➤ ศีล - รักษาความสุจริต

➤ บริจาค - เสียสละ

➤ อาชวะ - ซื่อตรง

➤ มัทวะ - มีความอ่อนโยน
เข้าถึงคน

➤ ตบะ - พ้นมัวเมาเพากิเลส

➤ อักโกธะ - ไม่ถือเหตุโกรธ

➤ อวิหิงสา - นำความร่มเย็น

➤ ขันติ - มีความอดทน

➤ อวิโรธนะ - ไม่ปฏิบัติที่คลาด
จากธรรม (รู้ว่าผิดแล้วไม่ทำ)

“พฤติกกรรมที่ถูกต้องของผู้นำ/ผู้บริหาร”

“ทศพิธราชธรรม”

พล.อ.อ. วีรวิท คงศักดิ์

สัปบุริสธรรม ๗

อริยสัจ ๔

หลักการครองงาน

ศีล - ปฏิบัติตามกฎหมาย กติกา มารยาท

อาชวะ - ซื่อตรง (หน้าที่/บุคคล)

อวิโรธนะ - รู้ว่าผิดแล้วไม่ทำ

พรหมวิหาร ๔

เมตตา

กรุณา

มุทิตา

อุเบกขา

หลักการครองคน **เสียสละ**

ทาน - การให้ที่เหมาะสม

บริจาค - ช่วยเหลือผู้เดือดร้อน

อภัย - ไม่โกรธ มีเมตตา

อวิหิงสา - ไม่เบียดเบียน

หลักการครองตน

ขันติ - อดทนรักษาปกติภาวะได้

ตบะ - ความเพียร

มัททวะ - สุภาพ อ่อนโยน

สัปปริสธรรม 7

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต)

ธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมของคนดี มี 7 ประการ ได้แก่

1. ธัมมัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ
2. อตถัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักผล
3. อตตัญญูตา คือ ความเป็นผู้รู้จักตน
4. มัตตัญญูตา คือ ความรู้จักประมาณ
5. กาลัญญูตา คือ ความรู้จักเวลา
6. ปริสสัญญูตา คือ ความรู้จักชุมชน
7. ปุคคลัญญูตา คือ ความรู้จักบุคคล

มีเหตุผล

พอประมาณ

มีภูมิคุ้มกัน

“ผู้นำพอเพียง”

ตรุณ คีตติ



หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ
องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ
ทางสายกลาง



เงื่อนไขความรู้
รอบรู้
รอบคอบ
ระมัดระวัง



เงื่อนไขคุณธรรม
ซื่อสัตย์สุจริต
ขยันหมั่นเพียร
อดออม ถนอม
แก้ปัญหา แบ่งปัน

ชีวิต / สังคม / เศรษฐกิจ / สิ่งแวดล้อม / ธรรมชาติ / มั่นคง / ยั่งยืน

“ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์”



ทุกข์

กังวลเรื่องงาน

ปัญหา

ผล



สมุทัย

ไม่รู้จัดแบ่งเวลา

สาเหตุ

เหตุ



มรรค

แบ่งเวลาให้เหมาะสม

วิธีแก้ไข

เหตุ



นิโร

งานเสร็จตามเป้าหมาย

เป้าหมาย

ผล

อริยสัจ 4

ความจริงอันประเสริฐ 4 ประการ

pangpond.com

พรหมวิหาร 4

เป็นแนวธรรมปฏิบัติของการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

