



รายงานผลการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริต
ที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ในหน่วยงาน



กลุ่มอำนวยการ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

เอกสารเล่มนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณโครงการเครือข่ายต่อต้านการทุจริต กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน ๗๗,๙๗๒ บาท และโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน ๑๔,๕๐๐ บาท รวมเป็นเงินทั้งสิ้น ๙๒,๔๗๒ บาท โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๖๒ คน โดยจัดอบรมโครงการขึ้นในวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวิชชิง ทรี รีสอร์ท จังหวัดขอนแก่น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ทำให้การดำเนินงานครั้งนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเอกสารเล่มนี้ คงเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

กลุ่มอำนวยการ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

สารบัญ

บทที่	หน้า
๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
เป้าหมายโครงการ	๑
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๒
๒ เอกสารที่เกี่ยวข้อง	๓ - ๑๖
๓ วิธีดำเนินการ	๑๗ - ๑๘
ขั้นการเตรียมการ	๑๗
ขั้นดำเนินงาน	๑๗
ขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน	๑๗ - ๑๘
๔ สรุปผลการดำเนินงาน	๑๙ - ๒๑
ภาคผนวก	
คณะผู้จัดทำ	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ประกาศนโยบายในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปรากฏในด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริต และประเพณีมิชอบในภาครัฐ ข้อ ๑๐.๕ ใช้มาตรการทางกฎหมาย การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคดีศรีของความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์สุจริตควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประเพณีมิชอบของเจ้าหน้าที่รัฐทุกระดับอย่างเคร่งครัด และคณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ซึ่งกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” กำหนดพันธกิจหลักเพื่อสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต ปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ผ่านยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน

เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตบังเกิดผลเป็นรูปธรรมในทาง ปฏิบัติเป็นไปตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส สร้างค่านิยม วัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานผ่านโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างแท้จริง

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรมจริยธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล และสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

๒. เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการยึดถือให้ปฏิบัติตนอันที่จะมุ่งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ

๓. เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อต้านและไม่ทนต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

๓. เป้าหมาย

๓.๑ เชิงปริมาณ

ข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จำนวน ๖๒ ราย

๓.๒ เชิงคุณภาพ

ข้าราชการและลูกจ้างในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและสร้างความเชื่อถือศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ ต่อต้านและไม่ทนต่อการทุจริตคอร์รัปชัน

๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑๒.๑ ร้อยละ ของผู้เข้าร่วมโครงการ มีความรู้ ความเข้าใจและได้รับการพัฒนาศักยภาพเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ ปลุกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๑๒.๒ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์มีกลไกและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

บทที่ ๒

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และนโยบายของรัฐบาลข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ กำหนดให้ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกในการรักษาคำสัตย์ศรีความเป็นข้าราชการและความซื่อสัตย์ ควบคู่กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ และเพื่อตอบสนองความต้องการพร้อมอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน สร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้กำหนดนโยบายการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อเป็นมาตรฐานเป็นแนวปฏิบัติของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ควบคู่กับกฎระเบียบ และข้อบังคับอื่น ๆ จึงกำหนดนโยบายการเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสให้ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ซื่อสัตย์สุจริต และมีความโปร่งใส ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติหน้าที่

๑.๑ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานหรือดำเนินงานตามขั้นตอนและระยะเวลา ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดและจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อราชการทั่วไป หรือผู้มาติดต่อที่รู้จักเป็นการส่วนตัว

๑.๒ บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ

๑.๓ บุคลากรในหน่วยงานไม่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่

๒. ด้านการใช้งบประมาณ

๒.๑ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์และไม่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง

๒.๒ การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ ในเรื่องต่าง ๆ เช่นค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการฯ ให้ดำเนินไปตามข้อเท็จจริง

๒.๓ กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุของหน่วยงานให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๓. ด้านการใช้อำนาจ

๓.๑ ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการไม่ใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๓.๒ มีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส ไม่เอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

๔. ด้านการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานไม่นำทรัพย์สินของทางราชการไปเป็นของตนเองหรือนำไปใช้ส่วนตัว

๔.๒ หน่วยงานมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก ในการขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ ทั้งการยืมโดยบุคคลภายในหน่วยงานและยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน

๔.๓ หน่วยงานมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของทางราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคคลภายในได้รับทราบและถือปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของทางราชการด้วย

๕. ด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต

๕.๑ ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการต่อต้านการทุจริต

๕.๒ หน่วยงานมีการทบทวนนโยบายหรือมาตรการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ

๕.๓ หน่วยงานมีการจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๕.๔ หน่วยงานมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

๖. ด้านคุณภาพการดำเนินงาน

๖.๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานปฏิบัติงานให้บริการ โดยยึดหลักตามมาตรฐานความโปร่งใสเป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด อย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ

๖.๒ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานให้บริการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล

๖.๓ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานไม่เรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดเพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติหน้าที่

๖.๔ หน่วยงานมีการบริหารงานหรือการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก

๗. ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร

๗.๑ หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ซับซ้อน และมีข้อมูลครบถ้วนเป็นปัจจุบัน

๗.๒ หน่วยงานมีช่องทางการรับฟังการติชมหรือรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน ให้บริการและมีการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน

๗.๓ หน่วยงานมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

๘. ด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน

๘.๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้น

๘.๒ หน่วยงานมีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการ ให้มีความโปร่งใสดีขึ้น

๘.๓ หน่วยงานมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน/การให้บริการให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น

๘.๔ หน่วยงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้เสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

๙. ด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้ทราบใน ๕ ประเด็น คือ

๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

๙.๒ การบริหารงาน

๙.๓ การบริหารงานงบประมาณ

๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน

๑๐. ด้านการป้องกันการทุจริต

หน่วยงานมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อการเปิดเผยการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ

๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

๑๐.๒ มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต



สาระสำคัญของรายวิชาตามหลักสูตรด้านทุจริตศึกษา

การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม



ประโยชน์ของส่วนรวมแต่ทำเพื่อ
ประโยชน์ส่วนตน

ประโยชน์ของส่วนรวมแต่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน

**ไล่ปลัดเขลาองค์
ข้อหาทุจริตน้ำกัน**

กทช.ล่าปลัดเขลาองค์ปลัดเขลาองค์เขลาองค์...
ทุจริตองค์เขลาองค์ องค์เขลาองค์เขลาองค์ 2



ทุจริตน้ำมีนราชากร



ประโยชน์ของส่วนรวมแต่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนตน

การใช้อำนาจโดยมิชอบ
+ การลวงรู้ข้อมูล

การใช้ทรัพย์สินของ
ทางราชการ



การหาผลประโยชน์
ให้ตนเอง ครอบครัว
หรือพวกพ้อง

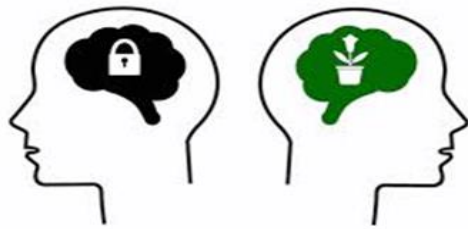
ผลประโยชน์ส่วนตน



ผลประโยชน์ส่วนรวม

แยกแยะไม่ได้

ภัยเงียบทำร้ายเรา ทำลายชาติ



• **วิธีการ**

- ปลุกฝัง
- กล่อมเกลา
- การปรับเปลี่ยน **mind set**

แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วน
ตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม



๑. **ความสำคัญ**

ของการแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

๒. **ผลที่เกิดขึ้น**

จากการขัดแย้ง ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

๓. **รูปแบบ**

ของการขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ความหมายประโยชน์ส่วนตน/ประโยชน์ส่วนรวม

ประโยชน์ส่วนตน (Private Interest) คือ การที่บุคคลใดๆ ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะของบุคคลทั่วไป เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ทำกิจกรรมหรือการกระทำต่างๆ เพื่อ ความสนใจตนเอง การคำนึงถึงประโยชน์ตนเอง ครอบครัว เครือญาติ พวกพ้อง

ประโยชน์ส่วนรวม (Public Interest) คือ การที่บุคคลใดๆ ในสถานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ((ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ) ได้กระทำการใดๆ ตามหน้าที่หรือเกี่ยวข้องกับอำนาจตามกฎหมายแต่มีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม



พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑

หมวด ๑ คณะกรรมการป.ป.ช.

หมวด ๒ การไต่สวน

หมวด ๓ การดำเนินการกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและผู้ดำรงตำแหน่งเฉพาะ

หมวด ๔ การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หมวด ๕ การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพย์สิน

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑

- หมวด ๖ การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- หมวด ๗ การส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- หมวด ๘ ความร่วมมือกับต่างประเทศ
- หมวด ๙ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
- หมวด ๑๐ กองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
- หมวด ๑๑ บทกำหนดโทษ

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

- ๑. ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓
- ๒. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๔
- ๓. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรียไ้ของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๔
- ๔. บทบาทของรัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๕. จรรยาบรรณระหว่างประเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ



มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ข้อ

- ๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ข้อ

- ๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
- ๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ผลที่เกิดขึ้น

จากการไม่แยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ทางสังคม



ทางกฎหมาย

ผลประโยชน์ทับซ้อน/การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับ
ประโยชน์ส่วนรวม
เกิดขึ้นได้ทั่วไป หากคิดถึงแต่ผลประโยชน์ของตนเองโดยไม่คิดถึง
ผลที่จะเกิดขึ้นกับส่วนรวม

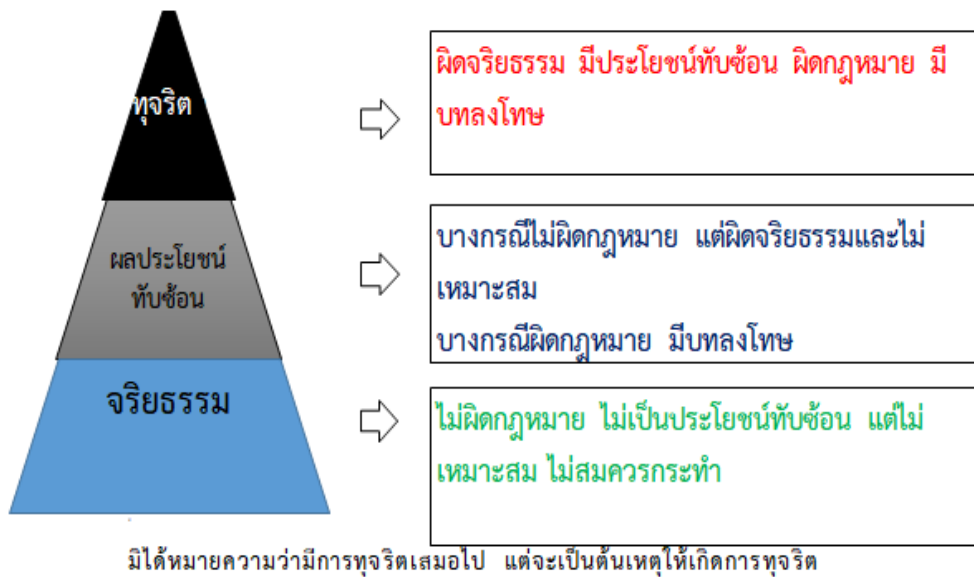
ความทับซ้อน/ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม

- เกิดขึ้นได้กับทุกคน
- สาเหตุของการเกิดการขัดแย้ง/การทับซ้อน แยกแยะไม่ได้/ไม่ละเอียด/ไม่
ยับยั้ง



การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

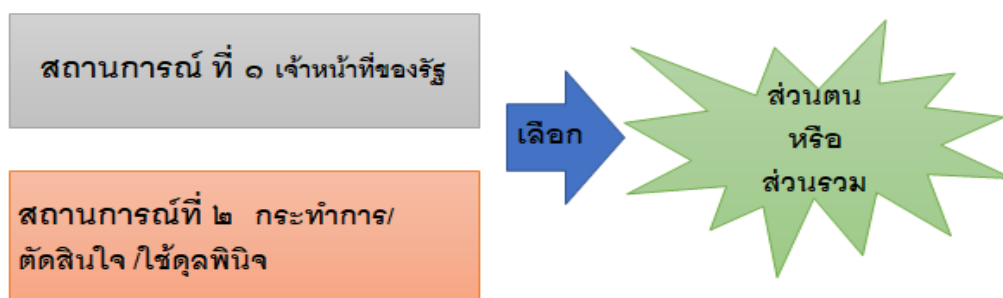
- ไม่ใช่การทุจริตเสมอไป
- แต่เป็นความเสี่ยงที่จะนำไปสู่การทุจริตต่อหน้าที่



หลักการสากลในการปฏิบัติงาน

ต้องสามารถแยกเรื่อง **ตำแหน่งหน้าที่** กับ **เรื่องส่วนตัว** ออกจากกันได้
และห้ามการกระทำที่เป็นการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

เมื่อต้องเลือก



10 รูปแบบ

1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ
2. การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือเป็นคู่สัญญา
3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะ หรือหลังเกษียณ
4. การทำงานพิเศษ



5. การรู้ข้อมูลภายใน
6. การใช้ทรัพย์สินของราชการ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง
8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง
9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น
10. รูปแบบอื่น ๆ

1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ

การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)

ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้

และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้น ได้ส่งผลให้ต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

2. การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือ เป็นคู่สัญญา

การทำธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)

เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ

การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่ สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post – employment) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐพ้นจากตำแหน่งสาธารณะ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่งในสาธารณะมาก่อน มักจะ รู้ข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการทำงาน มีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงานให้กับบริษัทและตนเอง

4. การทำงานพิเศษ

การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)

ในรูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่

5. การรับรู้ข้อมูลภายใน

การรับรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

6. การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง

การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork - barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

กรณีตัวอย่าง : การที่นักการเมืองในจังหวัด ขอเพิ่มงบประมาณเพื่อทำโครงการตัดถนนหรือสร้างสะพานในจังหวัด โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลตนเองเป็นชื่อสะพานและถนนนั้น เพื่อแสดงความเป็นเจ้าของสิ่งสาธารณะ

8. การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง

การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) หรืออาจจะเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ

- การอนุมัติแต่งตั้งคู่สมรสหรือลูกเข้มารับตำแหน่งสำคัญ ๆ ในหน่วยงาน
- การใช้อำนาจแต่งตั้งหรือเลื่อนขั้นอย่างไม่เป็นธรรม
- การคัดสรร คัดเลือกบุคลากรอย่างไม่โปร่งใส

9. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (influence)

การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เข้าแทรกแซงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบด้วยระเบียบ และกฎหมายหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการ

การดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน มีวิธีดำเนินการเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นเตรียมการ ขั้นดำเนินการ และขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

๓.๑ ขั้นเตรียมการ

๓.๑.๑ ขออนุมัติจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๑.๒ กำหนดวัน และสถานที่การจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๑.๓ กำหนดกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน จำนวน ๖๒ คน

๓.๑.๔ ติดต่อประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และแจ้งบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๑.๕ ประสานจัดการด้านสถานที่พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน โดยใช้พื้นที่ โรงแรมวิชชิง ทรี รีสอร์ท จังหวัดขอนแก่น

๓.๑.๖ ประสานจัดการด้านวิทยากร

๓.๑.๗ ประสานจัดการด้าน อาหารว่างและเครื่องดื่ม อาหารกลางวัน

๓.๒ ขั้นดำเนินการ

๓.๒.๑ ขออนุมัติจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๓.๒.๓ ดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานเมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. โรงแรมวิชชิง ทรี รีสอร์ท จังหวัดขอนแก่น

๓.๓ ขั้นสรุปและประเมินผลการดำเนินงาน

การสรุปและประเมินผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานมีการดำเนินการ ดังนี้

๓.๓.๑ เครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงาน

เครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานเป็นแบบสำรวจความพึงพอใจการดำเนินงาน
โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตในหน่วยงานโดยแบบสำรวจความพึงพอใจ ดังนี้

แบบสำรวจความพึงพอใจ ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจต่อการอบรม

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรม

๓.๓.๒ การกำหนดค่าระดับของแบบสอบถามกำหนดไว้ ๔ ระดับ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
(Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๓๕)

ระดับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด ให้คะแนน ๔ คะแนน

ระดับความพึงพอใจในระดับมาก ให้คะแนน ๓ คะแนน

ระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ให้คะแนน ๒ คะแนน

ระดับความพึงพอใจในระดับน้อย ให้คะแนน ๑ คะแนน

๓.๓.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลระดับความคิดเห็นโดยการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามเกณฑ์
การแปลความหมายข้อมูล ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. ๒๕๓๕)

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๐๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๒.๙๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจ มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๐๐ - ๒.๙๐ หมายถึง ระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๙๙ หมายถึง ระดับความพึงพอใจ น้อย

๓.๓.๔ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ค่าเฉลี่ย (Mean)

๓) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ ๔

สรุปผลการดำเนินงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวิชชิง ทรี รีสอร์ท จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

๔.๑ ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๔.๒ การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๔.๑ ผลการดำเนินงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๑) การดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมวิชชิง ทรี รีสอร์ท จังหวัดขอนแก่น

๒) ผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๖๒ คน

๓) ประธานในพิธีเปิด โดย นายเพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร ตำแหน่ง ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

๔) ผู้กล่าวรายงาน โดย นายณัฐพงษ์ สุวรรณวงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

๕) วิทยากรการบรรยาย โดย นางสาวอรุณี วินทะสมบัติร์ เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการพิเศษ จากสำนักงานปปช.ภาค ๔

๔.๒ การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๑) การประเมินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจต่อการอบรม

ส่วนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรม

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ครั้งนี้ มีรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ ดังนี้

ตารางที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
๑.๑ เพศ		
ชาย	๒๒	๓๕.๔๘

หญิง	๔๐	๖๔.๕๒
รวม	๖๒	๑๐๐.๐๐
ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
๑.๒ อายุ		
๒๐ - ๓๕ ปี	๕	๘.๐๗
๓๖ - ๔๕ ปี	๒๓	๓๗.๑๐
๔๖ - ๕๕ ปี	๒๕	๔๐.๓๒
๕๖ ปี	๙	๑๔.๕๑
รวม	๖๒	๑๐๐.๐๐
๑.๓ การศึกษา		
มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่า	๒	๓.๒๓
ปริญญาตรี	๓๙	๖๒.๙๐
ปริญญาโท	๑๖	๒๕.๘๑
ปริญญาเอก	๕	๘.๐๖
รวม	๖๒	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๑ พบว่าผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งหมดจำนวน ๖๒ คน ด้านเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๒ และเพศชาย จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๔๘ ด้านอายุส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง ๔๖-๕๕ ปี จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๒ รองลงมาอยู่ระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๑๐ อายุ ๕๖ ปี จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๑ อายุระหว่าง ๒๐ - ๓๕ ปี จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๗ ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๐ รองลงมาปริญญาโทจำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๑ ปริญญาเอกจำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๐๖ และจบการศึกษามัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าจำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๒๓

ตอนที่ ๒ ระดับความพึงพอใจต่อการอบรม

ตารางที่ ๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจที่มีต่อการอบรม

ประเด็นความพึงพอใจ	$\bar{X}$	S.D	ระดับความพึงพอใจ
๑. ด้านปัจจัย			
๑.๑ สถานที่ในการจัดอบรมมีความเหมาะสม	๓.๖๗	๐.๔๗	มากที่สุด
๑.๒ ระยะเวลาในการจัดอบรมมีความเหมาะสม	๓.๙๕	๐.๒๑	มากที่สุด
๑.๓ ความพร้อมของสื่อ/วัสดุอุปกรณ์ประกอบการอบรม	๓.๕๙	๐.๔๙	มากที่สุด
๑.๔ ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความชัดเจน เอกสารประกอบการอบรม	๓.๖๗	๐.๔๗	มากที่สุด
๑.๕ ความรู้ความสามารถและวิธีการให้ความรู้ของวิทยากร	๓.๓๐	๐.๔๖	มาก
๑.๖ การจัดลำดับและช่วงเวลาในกาอบรมของวิทยากร	๓.๕๑	๐.๕๐	มากที่สุด
รวม	๓๔.๙๘	๔.๑๙	มากที่สุด
๒. ด้านกระบวนการ			
๒.๑ การประชาสัมพันธ์/การแจ้งข่าวการอบรม	๓.๘๗	๐.๓๓	มากที่สุด

๒.๒ การติดต่อประสานงานการเข้าร่วมอบรม	๓.๙๖	๐.๑๗	มากที่สุด
๒.๓ ความสะดวกในการลงทะเบียน	๓.๔๘	๐.๕๐	มาก
๒.๔ การลำดับขั้นตอนการดำเนินการอบรม	๓.๖๑	๐.๔๙	มากที่สุด
๒.๕ การมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมการอบรม	๓.๙๘	๐.๑๒	มากที่สุด
รวม	๓๐.๔๘	๑.๖๑	มากที่สุด
๓. ด้านผลผลิตและการนำไปใช้			
๓.๑ มีความรู้ เรื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรม ทักษะคิด ค่านิยม ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อต้านการทุจริตขององค์กร	๓.๓๘	๐.๔๙	มาก
๓.๒ มีความตระหนักต่อความซื่อสัตย์สุจริต	๓.๘๗	๐.๓๓	มากที่สุด
๓.๓ คาดหวังว่าจะนำความรู้ที่ได้รับไปปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและยึดหลักคุณธรรม	๓.๖๔	๐.๔๘	มากที่สุด
รวม	๑๗.๕๖	๒.๑๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๓ ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่มีต่อการจัดพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ในภาพรวม พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัย มีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๕$) ด้านกระบวนการ มีความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๙๘$) ด้านผลผลิตและการนำไปใช้มีความพึงพอใจน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = ๓.๘๗$)

ตอนที่ ๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการอบรม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการจัดโครงการอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริตที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

- การจัดโครงการอบรมมีความเหมาะสมแล้ว
- ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรมมากกว่านี้

คณะผู้จัดทำ

ดร.เพิ่มพูน พงษ์พวงเพชร

ศึกษาธิการจังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ปรึกษา

คณะทำงาน

๑. นายณัฐพงษ์ สุวรรณวงษ์	ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล	หัวหน้าคณะทำงาน
๒. นางนัฐณานันท์ นาอู่เรือน	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ	คณะทำงาน
๓. นางสาวฤทัยศิริ ภักดีกำจร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน
๔. นางสาวอุษณีย์ ภูเขาแพทย์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	คณะทำงาน
๕. นายณานนท์ คำมี	เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์	คณะทำงาน
๖. นายเสถียร ภูผิวงษ์	พนักงานขับรถยนต์	คณะทำงาน
๗. นายกมล ไชยชาติ	พนักงานขับรถยนต์	คณะทำงาน
๘. นางสาวจิราภรณ์ รัตนบุรีรัมย์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	คณะทำงานและเลขานุการ

ภาพประกอบการจัดงานโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างกลไกป้องกันการทุจริต
ที่เข้มแข็งและปลูกจิตสำนึกในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน
เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓
ณ โรงแรมวิชชิง ทรี รีสอร์ท จังหวัดขอนแก่น





