แนวทางการขับเคลื่อน องค์กรพอเพียงต้านทุจริต

สำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

คำนำ

แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริต จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางการสร้างความโปร่งใสภายในองค์กร จากผลการดำเนินงานและการขยายผลขององค์กรพอเพียงต้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ตามแนวคิดโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต พัฒนาโดย รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ (2560, 2561, 2562) ปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม และขยายผลการป้องกันการทุจริตเชิงรุกผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กร STRONG โปร่งใส ไร้สินบน ที่สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

สำนักงาน ป.ป.ช. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แนวทางการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริตจะเป็นประโยชน์แก่องค์กรทุกภาคส่วน เพื่อสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วม สามารถบูรณาการองค์ความรู้ที่ได้รับไปสู่การวางแผนและแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อยกระดับความโปร่งใส สามารถขยายผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างรับผิดชอบต่อสังคมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

สำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต
สำนักงาน ป.ป.ช.
กันยายน 2564

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร 1

1. ข้อมูลโครงการ 4

1.1 ความเป็นมา 4

1.2 วัตถุประสงค์ 6

1.3 กลุ่มเป้าหมาย 7

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ 7

1.5 การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 8

2. โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต 11

3. เส้นทางการขยายผลองค์กรต้นแบบ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต 23

4. แนวทางการพัฒนาองค์กรพอเพียงต้านทุจริต 36

4.1 ประยุกต์ใช้โมเดล STRONG สร้างกิจกรรมสู่ความโปร่งใสไร้ทุจริต 36

4.2 ประยุกต์ใช้โมเดล STRONG การยกระดับคะแนน ITA และสร้างความโปร่งใส 46

4.3 กลยุทธ์การขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริต 59

4.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 63

5. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง 69

- การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 70
- ทำความเข้าใจความผิดฐานให้สินบนและความรับผิดชอบของนิติบุคคล 79
- การสนับสนุนเงินกองทุน ป.ป.ช. 90
- แนะนำแอปพลิเคชัน WE STRONG 98
- คลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Toolbox) 100

บทสรุป **ผู้บริหาร**

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่ตามมาตรา 63 ในการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ และต้องจัดให้มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้ง มีกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างวัฒนธรรมต้านทุจริต สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ ประเด็นต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยด้านป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และยุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ให้ความสำคัญในกระบวนการปรับสภาพสังคมให้เกิดภาวะที่ “ไม่ทนต่อการทุจริต” โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการกล่อมเกลาทางสังคมในทุกระดับ และเสริมสร้างให้ทุกภาคส่วนมีพฤติกรรมที่ไม่ยอมรับและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นอีกก้าวสำคัญ โดยสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. ขับเคลื่อนแนวคิด STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปสู่การเป็นองค์กรโปร่งใส ปลอดจากสินบน จากความร่วมมือของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับภายในองค์กร โดยปรับประยุกต์ใช้โมเดล STRONG (รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ, 2560 2561 และ 2562) เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร ภายใต้ชื่อโครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต เริ่มดำเนินการนำร่องให้แก่หน่วยงานที่มีความพร้อมเข้าร่วมเพื่อขับเคลื่อนจนเกิดเป็น 5 องค์กรต้นแบบ และ 3 องค์กรขยายผล โดยมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาศักยภาพโค้ชองค์กร ทำหน้าที่เป็นผู้นำและพี่เลี้ยงให้แก่สมาชิกในชมรม (เครือข่ายบุคลากร) ของหน่วยงาน ซึ่งต้องดำเนินการขยายผลด้วยการสร้างเครือข่ายภายในหน่วยงาน เพื่อผลักดันให้หน่วยงานมีกลไกในการจับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) จัดตั้งชมรมฯ ส่งเสริมให้เกิดความโปร่งใส ปลอดจากสินบนภายในหน่วยงาน จากนั้นถอดบทเรียนจากขั้นตอนการดำเนินงานและประสบการณ์ขององค์กรต้นแบบ และองค์กรขยายผล พร้อมเปิดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอข้อมูลการส่งเสริมความโปร่งใสภายในหน่วยงาน และแนวทางจากการขยายผลของแต่ละประเภทหน่วยงาน เพื่อจุดพลังการมีส่วนร่วมต้านทุจริต ในระดับองค์กรอย่างยั่งยืน และเชิญชวนผู้บริหารหรือผู้แทนหน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความประสงค์เข้าร่วมเป็นเครือข่ายองค์กรพอเพียงต้านทุจริต

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนการขยายผลองค์กรพอเพียงต้านทุจริตอย่างต่อเนื่อง ผ่านกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพโค้ช STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ให้แก่บุคลากรของ 39 หน่วยงาน ที่แสดงความประสงค์เข้าร่วมเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต โดยอบรมตามหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (โค้ชเพื่อการรู้คิดต้านทุจริต) เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมในการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมไปสู่การวางแนวทางปฏิบัติ ขยายผลการรวมกลุ่มของบุคลากรภายในองค์กร รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขยายผล STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายองค์กรประเภทต่างๆ ได้แก่

1. หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน จำนวน 7 แห่ง ดังนี้ 1. กระทรวงมหาดไทย 2. กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 3. สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย 4. องค์การเภสัชกรรม 5. องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย 6. บริษัท พฤกษา โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และ 7. บริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน)

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 19 แห่ง ดังนี้ 1. องค์การบริหารส่วนจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2. เทศบาลนครนนทบุรี 3. เทศบาลนครยะลา 4. เทศบาลนครสมุทรปราการ 5. เทศบาลนครหาดใหญ่ 6. เทศบาลนครแหลมฉบัง 7. เทศบาลนครอุบลราชธานี 8. เทศบาลเมืองบ้านทุ่ม จังหวัดขอนแก่น 9. เทศบาลเมืองปู่เจ้าสมิงพราย จังหวัดสมุทรปราการ 10. เทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี 11. เทศบาลตำบลกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 12. เทศบาลตำบลปราณบุรี

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 13. องค์การบริหารส่วนตำบลศาลาลัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 14. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาแดง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 15. องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อนอก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 16. องค์การบริหารส่วนตำบลวังก์พง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 17. องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 18. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 19. องค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย จังหวัดนนทบุรี

3. กรุงเทพมหานคร สำนักส่วนกลาง 17 สำนัก และสำนักงานเขต 23 เขต

4. สถาบันอุดมศึกษา ดังนี้ 1. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 4. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา 5. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี 6. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา 7. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี 9. มหาวิทยาลัยสยาม 10. มหาวิทยาลัยศิลปากร และ 11. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

โดยมีวิทยากรจากองค์กรต้นแบบ ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์การจัดตั้งชมรมและขยายผลการดำเนินงานในหน่วยงาน มุ่งเน้นการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการส่งเสริมคุณธรรม ร่วมกันดูแลองค์กรให้มีการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ปลอดจากสินบนและการทุจริต

เพื่อนำมาสู่การถอดบทเรียน จากการขยายผลขององค์กร ซึ่งศึกษาข้อมูลจากรายงานผลการดำเนินงานรวมถึงสัมภาษณ์ผู้แทนองค์กรพอเพียงต้านทุจริต เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและแนวทางการขยายผล ตามแนวคิดโมเดล STRONG ในหน่วยงาน และจัดทำเอกสารแนวทางการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งเป็นเนื้อหาจากการถอดบทเรียน เผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ สถาบันอุดมศึกษาทุกประเภททั่วประเทศ จังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากประสบการณ์ขององค์กรพอเพียงต้านทุจริตที่มีคุณค่า โดยมีผู้บริหารและบุคลากรเป็นกลไกสำคัญ ในการขับเคลื่อนความโปร่งใสภายในองค์กร สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรในวงกว้าง สามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาของหน่วยงาน โดยการนำโมเดล STRONG ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน และเตรียมความพร้อมที่จะเข้าร่วมเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต โดยสำนักงาน ป.ป.ช. จะสนับสนุนการสร้างโค้ชองค์กร เพื่อจัดตั้งชมรม ขยายผลการดำเนินงานผ่านกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการส่งเสริมคุณธรรมความโปร่งใส ไร้สินบนภายในหน่วยงาน ลดความเสี่ยงต่อการทุจริต เพื่อร่วมเป็นเครือข่ายองค์กรแกนนำในการสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริตได้อย่างยั่งยืน

1. ข้อมูลโครงการ

โครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

STRONG Organization
Together Against Corruption

1.1 ความเป็นมา

ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่ให้ความสำคัญต่อการปรับสภาพสังคมให้เกิดภาวะที่ "ไม่ทนต่อการทุจริต" โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการกล่อมเกลาทางสังคมในทุกระดับ และเสริมสร้างทุกภาคส่วนให้มีพฤติกรรมที่ไม่ยอมรับและต่อต้านการทุจริตในทุกรูปแบบ สำนักงาน ป.ป.ช. จึงมีโครงการบุกเบิกเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าวที่สำคัญ ได้แก่ โครงการ STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต มุ่งเน้นการป้องกันการทุจริตที่เกิดขึ้นโดยอาศัยกลไกการมีส่วนร่วมของ

ภาคประชาชน ในนาม ชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริตในพื้นที่ 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร เพื่อตอบสนองต่อการดำเนินการตาม **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560** มาตรา 63 กำหนดให้ รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดขึ้นจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและเอกชน และจัดให้มีกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ ประกอบกับ**พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561** มาตรา 33 กำหนดให้ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนและหน่วยงานของรัฐมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และกำหนดมาตรการและกลไกที่จำเป็น ดังนี้

(1) การส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกัน เพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้าน หรือชี้เบาะแสโดยได้รับความคุ้มครอง รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการแจ้งข้อมูลเบาะแส หรือพยานหลักฐานสำหรับการกระทำความผิดที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยช่องทางดังกล่าวต้องมีวิธีการที่ง่าย สะดวก ไม่มีขั้นตอนยุ่งยาก และไม่ก่อผลร้ายกับผู้แจ้งดังกล่าว รวมทั้งการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติและค่านิยมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต

(2) ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนหน่วยงานของรัฐในการจัดให้มีกลไกการแจ้งเตือนกรณีพบว่ามีพฤติการณ์ที่ส่อว่าอาจมีการทุจริตในหน่วยงานของตน

(3) ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับอันตรายของการทุจริตรวมถึงค่านิยมที่เน้นการพึ่งพาระบบอุปถัมภ์ในสังคม เพื่อให้เกิดการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างกว้างขวาง

(4) รับฟังข้อเสนอแนะจากประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และสำนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากความสำเร็จของการส่งเสริมการรวมตัวกันของภาคประชาชน ในนามของชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต 76 จังหวัด และกรุงเทพมหานคร มีประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2563 มากกว่า 65,000 คน จึงเป็นที่มาของการขยายผลสู่การสร้างการมีส่วนร่วมในระดับองค์กร ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต ได้จัดทำ **โครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต** เป็นการดำเนินการที่มีการต่อยอดแนวคิดและการประยุกต์ใช้โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งพัฒนาโดย รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ (2560, 2561, 2562) เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำโครงการองค์กร STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ไปสู่กลุ่มบุคลากรในองค์กร โดยการปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมไปสู่ความพอเพียง (Sufficient) ให้ความสำคัญต่อความโปร่งใส (Transparent)

ตื่นรู้พร้อมต่อสู้กับการทุจริต (Realise) เพื่อมุ่งสู่ความเจริญ (Onward) บนฐานความรู้เกี่ยวกับภัยทุจริต (Knowledge) และความเอื้ออาทร จิตอาสา (Generosity) โดยกระบวนการมีส่วนร่วม (Participation) ไปยังกลุ่มเป้าหมายระดับองค์กร ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยประยุกต์หลักบูรณาการ "STRONG" เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน แสดงเจตนารมณ์ รวมถึงการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรพอเพียง โปร่งใส ไร้ทุจริต ร่วมเป็นส่วนสำคัญของการสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของรัฐ และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของภาคเอกชน

การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 สำนักงาน ป.ป.ช. โดยสำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริตได้จัดทำโครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งมีทั้งกิจกรรมการขยายผล - การถอดบทเรียน - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับการดำเนินการเพื่อให้เป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งหน่วยงานที่เข้าร่วมกิจกรรมภายใต้โครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ถือเป็นกำลังสำคัญของการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต โดยการเสริมพลังการมีส่วนร่วมและบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของรัฐ การกำกับดูแลกิจการที่ดีของภาคเอกชน และเป็นกลุ่มเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ตัวชี้วัดที่ 1.2 ซึ่งมุ่งหวังให้ประชาชนมีวัฒนธรรม ค่านิยมซื่อสัตย์สุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ดังนั้นการได้รับความร่วมมือจากองค์กรภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นกลไกเสริมสร้างการขับเคลื่อนแนวคิด STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ผ่านการดำเนินการของชมรม STRONG โดยองค์กรจากทุกภาคส่วนจะต้องร่วมกันสร้างจิตสำนึก กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อนำมาสู่การปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งความอายและไม่ทนต่อการทุจริตแก่คนในองค์กร ตลอดจนขยายผลการรับรู้การทุจริตและการป้องกันการทุจริตเชิงรุกผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ที่สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ เพื่อร่วมกันเป็นพลังในการขับเคลื่อนสู่สังคมสุจริตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

เพื่อผลักดันการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการสร้างเสริมให้องค์กรทุกภาคส่วนเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ด้วยกรอบแนวคิดโมเดล STRONG จนกระทั่งพัฒนาเป็นวัฒนธรรมต้านทุจริต โดยกำหนดวัตถุประสงค์ดังนี้

(1) เพื่อปลูกฝังองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ด้วยโมเดล STRONG แก่องค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) เพื่อปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งความอายและไม่ทนต่อการทุจริต แก่องค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) เพื่อขยายผลการป้องกันการทุจริตเชิงรุกผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) เพื่อขยายผลการรับรู้การทุจริตต่อองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) ร่วมมือกับองค์กรต่างๆ หรือชมรมอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์ในการต่อต้านการทุจริต รวมทั้งการดำเนินกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้ โดยไม่ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเมือง

(6) เพื่อผลักดันการขับเคลื่อนการดำเนินโครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ด้วยการกำกับ ติดตาม และประเมินผลโครงการระดับองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 กลุ่มเป้าหมาย

หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับ

(1) องค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์กรพอเพียงต้านทุจริต โดยการมุ่งพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยการประยุกต์และบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เข้ากับการสร้างความโปร่งใส การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ตระหนักรู้และใฝ่รู้ปัญหาการทุจริต รวมทั้งร่วมกันพัฒนาชุมชนให้มีความเอื้ออาทรบนพื้นฐานของจริยธรรมและจิตพอเพียง

(2) เกิดการป้องปรามการทุจริตในองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลให้การทุจริตเกิดได้ยากมากขึ้น

(3) เกิดเครือข่ายองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นแกนนำสร้างวัฒนธรรมไม่ทนต่อการทุจริต

(4) เกิดการขับเคลื่อนโครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต เกิดการพัฒนางานด้วยการกำกับ ติดตาม และประเมินผลโครงการระดับองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.5 การดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นปีแรกของการดำเนินงานโครงการองค์กร STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต เพื่อนำร่องการดำเนินการให้แก่องค์กรต้นแบบและองค์กรขยายผล ประกอบด้วย

องค์กรต้นแบบ

ประเภทองค์กร	รายชื่อหน่วยงาน
องค์กรภาครัฐ	1. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3. เทศบาลเมืองหัวหิน
องค์กรเอกชน	4. บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน)
องค์กรอิสระ	5. สำนักงาน ป.ป.ช.

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สำนักงาน ป.ป.ช.

เทศบาลเมืองหัวหิน

บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน)

STRONG Organization
Together Against Corruption

องค์กรขยายผล

ประเภทองค์กร	รายชื่อหน่วยงาน
สถาบันอุดมศึกษา	1. มหาวิทยาลัยมหิดล 2. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
องค์กรเอกชน	3. บริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

มหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

การดำเนินกิจกรรม มีดังนี้

(1) กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพโค้ชองค์กร STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต สำหรับองค์กรต้นแบบ และองค์กรขยายผล ซึ่งบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมฯ เป็น โค้ช ทำหน้าที่เป็นผู้นำและพี่เลี้ยงให้แก่สมาชิกในชมรมของหน่วยงาน ดำเนินกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขยายผลภายในองค์กรต้นแบบ เพื่อผลักดันให้หน่วยงานมีกลไกในการจับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและไร้สินบน และจัดตั้งชมรมฯ ให้มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสภายในองค์กรและร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในการถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวทางปฏิบัติให้แก่หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน

(2) กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการถอดบทเรียนองค์กร STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต เพื่อเผยแพร่ข้อมูลการส่งเสริมความโปร่งใสภายในองค์กรจากการขยายผลของแต่ละประเภทองค์กร ผ่านการดำเนินกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อขยายผลองค์กร STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต

(3) กิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์กร STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต โดยเชิญองค์กรต้นแบบ และองค์กรขยายผล ร่วมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมนำเสนอข้อมูลการส่งเสริมความโปร่งใสภายในองค์กร แนวทางจากการขยายผลของแต่ละประเภทองค์กร/หน่วยงาน ซึ่งกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรมฯ ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน จำนวน 300 คน จาก 150 หน่วยงาน ที่ให้ความสนใจ และมีความประสงค์ที่จะเข้าร่วมเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวนมากกว่า 40 แห่ง

2. โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG Model จิตพอเพียงต้านทุจริต : เทียบเคียงกับมาตรการป้องกันการทุจริตขององค์กรต่างประเทศ

รองศาสตราจารย์ ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ
ที่ปรึกษาประธานกรรมการ ป.ป.ช.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ในฐานะองค์กรหลักในการต่อต้านการทุจริตของประเทศไทย ได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่กำหนดวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance and Clean Thailand)" และพันธกิจหลักเพื่อสร้างวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริต ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วน และปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ผ่านยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ได้แก่ สร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต และยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย โดยเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ 3 คือ ประเทศไทยมีค่าดัชนีรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) สูงกว่าร้อยละ 50 ในปี 2564

โครงการ "STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต" เป็นโครงการที่มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต อันมีกลยุทธ์ว่าด้วยเรื่องของการปรับฐานความคิดทุกช่วงวัยตั้งแต่ปฐมวัยให้สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมให้มีระบบและกระบวนการกล่อมเกลาทางสังคมเพื่อต้านทุจริตประยุกต์หลักความพอเพียงเป็นเครื่องมือต้านทุจริต และเสริมสร้างพลังการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community) และบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต ซึ่งโครงการ "STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต" ได้นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ประกอบหลักการต่อต้านการทุจริตอื่นๆ เพื่อสร้างฐานคิดจิตพอเพียงต่อต้านทุจริตให้เกิดขึ้นของปัจเจกบุคคล และประยุกต์โมเดล "STRONG" (รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ, 2561)

อันประกอบด้วย พอเพียง (Sufficient: S) โปร่งใส (Transparent: T) ตื่นรู้ (Realise: R) มุ่งไปข้างหน้า (Onward: O) ความรู้ (Knowledge: N) และเอื้ออาทร (Generosity: G) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวัฒนธรรมชุมชนโปร่งใสไร้การทุจริต โดยมีกระบวนการเผยแพร่หลักการ "STRONG" ไปสู่ชุมชนด้วยการสร้างโค้ช (Coach) ที่มีความสามารถและทักษะเพื่อเป็นตัวแทนของสำนักงาน ป.ป.ช. ในการถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับการคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต และหลักการจิตพอเพียงด้วยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ทุกภาคส่วนมีความตระหนักรู้และเล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการทุจริต อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเกิดค่านิยมต่อต้านทุจริตในสังคมไทย

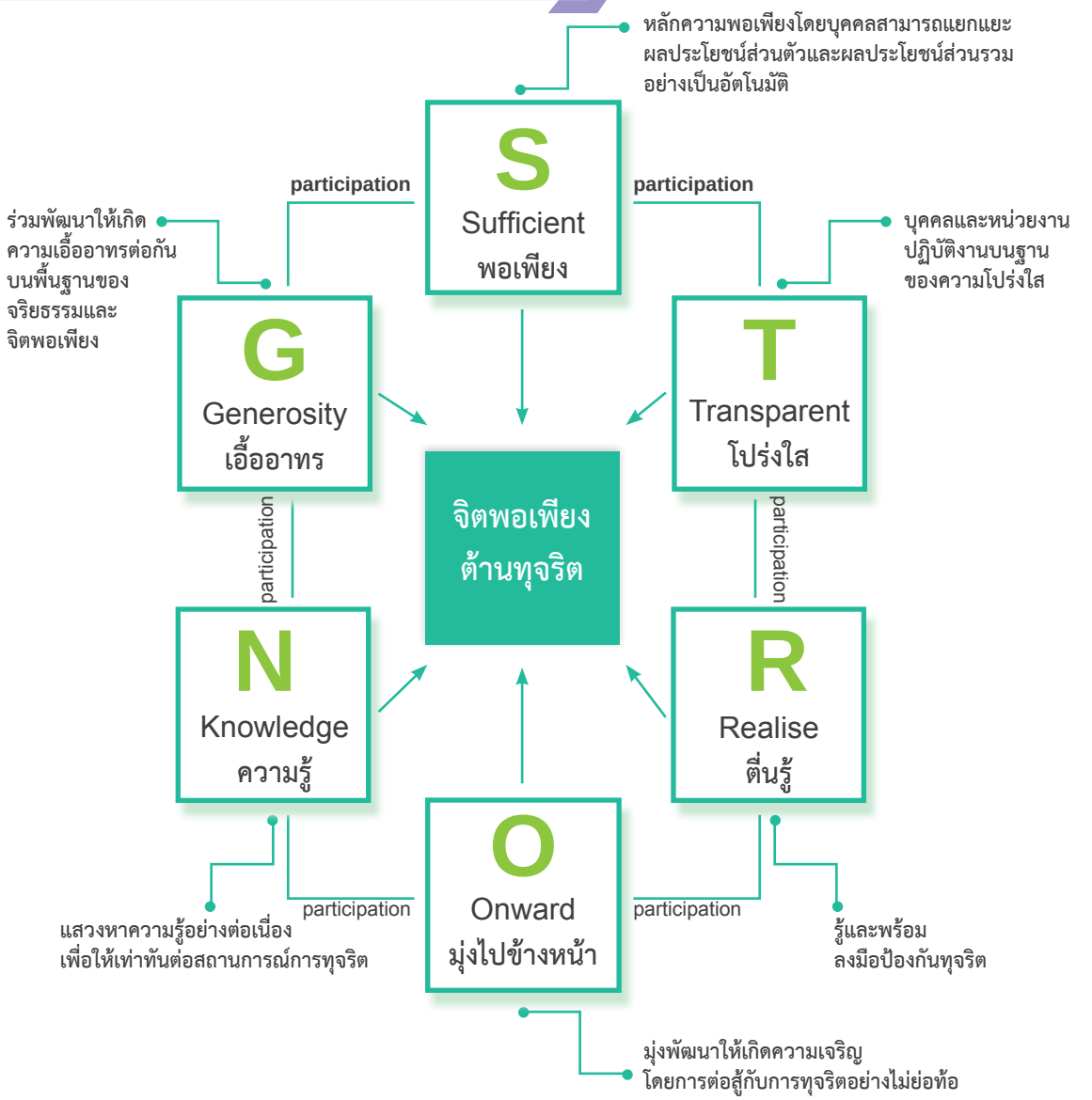
โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เป็นปีงบประมาณแรกที่มีการดำเนินโครงการ "STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต" ตามมติคณะกรรมการ ป.ป.ช. ครั้งที่ 904-75/2560 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2560 ได้มีการดำเนินโครงการนำร่องใน 27 จังหวัด ใน 9 ภาคของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อขับเคลื่อนโมเดล "STRONG" ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้ขยายพื้นที่การดำเนินโครงการครอบคลุมทั้ง 76 จังหวัด และ 1 เขตปกครองท้องถิ่นพิเศษ (กรุงเทพมหานคร)

1. โมเดล STRONG

โมเดล STRONG เป็นการนำตัวอักษรแรกของศัพท์ภาษาอังกฤษที่มีความหมายเชิงบวก จำนวน 6 คำ มาประกอบเป็นคำศัพท์สื่อความหมายถึง "ความแข็งแกร่ง" ของบุคคลและองค์กรในการต่อต้านการทุจริต โดยมีความมุ่งหวังให้ชุมชนเกิดจิตพอเพียงต้านทุจริต ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยการประยุกต์และบูรณาการหลักความพอเพียงเชื่อมกับความโปร่งใส การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม การตระหนักรู้และตื่นรู้ปัญหาการทุจริต และร่วมกันพัฒนาชุมชนให้มีความเอื้ออาทรบนพื้นฐานของจริยธรรมและจิตพอเพียง ตลอดจนเกิดเครือข่ายชุมชนจิตพอเพียงต้านทุจริตและเป็นแกนนำสร้างวัฒนธรรมไม่ทนต่อการทุจริต ซึ่งโมเดล STRONG ได้มีการสร้างและพัฒนาโดย รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 - 2562 แสดงได้ดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้

แผนภาพที่ 1 โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ปี พ.ศ. 2560 - 2562

STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต



พัฒนาโดย
รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ, 2560, 2561

การประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล
STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG Organization
Together Against Corruption

จากแผนภาพข้างต้น สามารถอธิบายนิยามเชิงปฏิบัติการได้ดังนี้

(1) พอเพียง (Sufficient: S)

คำนิยามปี พ.ศ. 2560 - 2561

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชน น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับประยุกต์เป็นหลักความพอเพียงในการทำงาน การดำรงชีวิต การพัฒนาตนเองและส่วนรวม รวมถึงการป้องกันการทุจริตอย่างยั่งยืน ความพอเพียงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งของมนุษย์แม้ว่าจะต่างกันตามพื้นฐาน แต่การตัดสินใจว่าความพอเพียงของตนเองต้องตั้งอยู่บนความมีเหตุผล รวมทั้งไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม ความพอเพียงดังกล่าวจึงเป็นภูมิคุ้มกันให้บุคคลนั้นไม่กระทำการทุจริต ซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) และการตื่นรู้ (Realise)

คำนิยามปี พ.ศ. 2562

ความพอเพียงของปัจเจกบุคคล ย่อมมีระดับที่แตกต่างกันตามวิธีคิด สภาพความพร้อมและความสามารถ รวมทั้งตามสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลและครอบครัว

กลไกหลัก คือ ปรับวิธีคิดที่แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวมได้อย่างถูกต้องชัดเจน และเป็นอัตโนมัติ จะนำไปสู่จิตสำนึกที่พอเพียง ไม่กอบโกยผลประโยชน์โดยมิชอบ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดบังรัฐ ไม่รับอามิสสินบน โดยมิต้องจำกัดขอบเขตของการประกอบอาชีพที่สุจริต สามารถหาทรัพย์สินเงินทองได้ตามความสามารถ ทั้งนี้โดยไม่เดือดร้อนตนเองและผู้อื่น

(2) โปร่งใส (Transparent: T)

คำนิยามปี พ.ศ. 2560 - 2561

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชนต้องปฏิบัติงานบนฐานของความโปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนั้น จึงต้องมีและปฏิบัติตามหลักปฏิบัติ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ กฎหมายด้านความโปร่งใสซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) และการตื่นรู้ (Realise)

คำนิยามปี พ.ศ. 2562

ความโปร่งใส ทำให้เห็นภาพหรือปรากฏการณ์ชัดเจน

กลไกหลัก คือ สร้างความรู้ความเข้าใจ และวิธีสังเกตเกี่ยวกับความโปร่งใสของโครงการต่างๆ

(3) ตื่นรู้ (Realise: R)

คำนิยามปี พ.ศ. 2560 - 2561

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชนมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงรากเหง้าของปัญหาและภัยร้ายแรงของการทุจริตประพฤติมิชอบภายในชุมชนและประเทศ ความตื่นรู้จะบังเกิดเมื่อได้พบเห็นสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทุจริต ย่อมจะมีปฏิกิริยาเฝ้าระวังและไม่ยินยอมต่อการทุจริตในที่สุด ซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) เกี่ยวกับสถานการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้น ความร้ายแรงและผลกระทบต่อระดับบุคคลและส่วนรวม

คำนิยามปี พ.ศ. 2562

เมื่อบุคคลรู้พิษภัยของการทุจริต และไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตเกิดขึ้น

กลไกหลัก การเรียนรู้สถานการณ์การทุจริตในพื้นที่ ในชุมชน หรือในกรณีที่ปรากฏการทุจริตขึ้น หรือกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นมาแล้วและมีคำพิพากษาถึงที่สุดแล้ว

(4) มุ่งไปข้างหน้า (Onward: O)

คำนิยามปี พ.ศ. 2560 - 2561

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชนมุ่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองและส่วนรวมให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนบนฐานความโปร่งใส ความพอเพียง และร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ ซึ่งต้องมีความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) ในประเด็นดังกล่าว

คำนิยามปี พ.ศ. 2562

การไม่มีการทุจริตของภาครัฐ จะทำให้เงินภาษีถูกนำไปใช้ในการพัฒนาอย่างเต็มที่

กลไกหลัก คือ การป้องกันและการป้องปราม ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังพื้นที่ที่มีความเสี่ยงในการทุจริต เช่น การบุกรุกพื้นที่สาธารณะ หรือเฝ้าระวังโครงการให้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส

(5) ความรู้ (Knowledge: N)

คำนิยามปี พ.ศ. 2560 - 2561

ผู้นำ ผู้บริหาร บุคคลทุกระดับ องค์กร และชุมชนต้องมีความรู้ความเข้าใจสามารถนำความรู้ไปใช้ สามารถวิเคราะห์สังเคราะห์ ประเมินได้อย่างถ่องแท้ในสถานการณ์การทุจริต ผลกระทบ

ที่มีต่อตนเองและส่วนรวม ความพอเพียงต้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมที่มีความสำคัญยิ่งต่อการลดทุจริตในระยะยาว รวมทั้งความอายไม่กล้าทำทุจริตและความไม่ทนเมื่อพบเห็นว่ามีการทุจริตเกิดขึ้น เพื่อสร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต

คำนิยามปี พ.ศ. 2562

ความรู้ด้านต่างๆ มีความจำเป็นต่อการป้องกันและป้องปรามการทุจริต

กลไกหลัก คือ การให้ความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรม หรือให้สื่อเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เช่น

(1) ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการทุจริตแบบต่างๆ ทั้งแบบสมัยอดีต แบบปัจจุบัน และแบบที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

(2) ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตในต่างประเทศ

(3) วิธีการป้องกัน - ป้องปรามแบบต่างๆ

(4) ความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวัง

(5) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(6) เอื้ออาทร (Generosity: G)

คำนิยามปี พ.ศ. 2560 - 2561

คนไทยมีความเอื้ออาทร มีเมตตา มีน้ำใจต่อกันบนพื้นฐานของจิตพอเพียงต่อต้านทุจริต ไม่เอื้อต่อการรับหรือการให้ผลประโยชน์ต่อพวกพ้อง

คำนิยามปี พ.ศ. 2562

การพัฒนาสังคมไทยให้มีน้ำใจ โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โดยไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนหรือหวังผลตอบแทน ในฐานะเพื่อนมนุษย์

กลไกหลัก กิจกรรมจิตอาสา ช่วยเหลือบุคคล ชุมชน/สังคมในยามวิกฤติ หรือการร่วมมือในการร่วมพัฒนาชุมชน

จากนิยามข้างต้น STRONG: จิตพอเพียงต้านทุจริต จึงหมายถึง ผู้ที่มีความพอเพียง ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น (S) มุ่งอนาคตที่เจริญทั้งตนเองและส่วนรวม (O) โดยใช้หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ (T) พื้นฐานจิตใจมีมนุษยธรรมเอื้ออาทร ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ต่างตอบแทน (G) ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อการดำรงชีวิตในทางที่ชอบ (N) แต่ตื่นรู้เรื่องภัยทุจริตที่ร้ายแรงส่งผลต่อสังคม รังเกียจการทุจริตประพฤติมิชอบทั้งปวง ไม่ยอมทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ (R)

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2562 ได้มีการพัฒนาโมเดล STRONG โดยเพิ่มในเรื่องของการมีส่วนร่วม (Participation) อันเป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงและขับเคลื่อนหลักการของโมเดล STRONG ไปสู่การป้องกันการทุจริตได้เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการเผยแพร่หลักการของ

โมเดล STRONG สู่ชุมชน จะดำเนินการโดยสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด และมีการคัดเลือกผู้แทน/ผู้นำชุมชนในจังหวัดที่มีเครือข่าย มีความสามารถและทักษะในการถ่ายทอดองค์ความรู้มาอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโมเดล STRONG การนำไปประยุกต์ใช้ในการต่อต้านการทุจริต เช่น การคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ความไม่ทนและความอายต่อการทุจริต หลักการจิตพอเพียงด้วยวิธีการที่เหมาะสม เป็นต้น เพื่อให้ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นโค้ช (Coach) ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับหลักการของโมเดล STRONG และการต่อต้านการทุจริตให้แก่ผู้ที่อาศัยอยู่ในชุมชน รวมถึงยังมีการจัดตั้งชมรม STRONG เพื่อให้ทุกภาคส่วนมีความตระหนักรู้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการทุจริตและมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริต

2. การพัฒนาโมเดล STRONG สู่ STRONGER - STRONGEST

จากการประยุกต์โมเดล STRONG ในการดำเนินโครงการ “STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต” ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พบว่า สมาชิกชมรม STRONG ในพื้นที่จังหวัดต่างๆ และผู้เข้าร่วมอบรมมีความรู้ความเข้าใจและนำหลักการของโมเดล STRONG ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกรณีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของการดำเนินโครงการ STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต และการก่อตั้งชมรม STRONG อย่างเป็นรูปธรรม คือ จากการที่เพจ Facebook ชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้นำเสนอประเด็นการทุจริตอาหารกลางวัน โดยระบุข้อความว่า “ขนมจีนกับน้ำปลา คือ อาหารกลางวันเด็ก ของโรงเรียนบ้านท่าใหม่ อำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” พร้อมคลิปเป็นหลักฐานประกอบ ส่งผลให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ในสังคมวงกว้าง และนำไปสู่การลงโทษผู้กระทำผิด รวมถึงได้มีการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแสการทุจริตอาหารกลางวันของโรงเรียนในพื้นที่ต่างๆ มากขึ้น โดยมีคุณครู ผู้ปกครอง และนักเรียนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) ดังเช่นการทุจริตอาหารกลางวันของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดชัยนาท ที่คุณครูได้มีการร้องเรียนว่าโครงการอาหารกลางวันโรงเรียนอาจไม่เป็นไปตามมาตรฐานและคุณภาพที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เนื่องจากมีการนำอาหารสำเร็จรูปมาปรุงเป็นอาหารกลางวันของนักเรียนเพื่อลดต้นทุนค่าใช้จ่าย จึงนำไปสู่การตรวจสอบความผิดปกติโครงการอาหารกลางวันและมีกระแสสังคมที่แสดงผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในการปกป้องผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตที่ได้รับผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่จากการมีคำสั่งย้ายไปช่วยราชการที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จนกระทั่งคุณครูที่เป็นผู้แจ้งเบาะแสได้ย้ายกลับไปทำงานที่โรงเรียนแห่งเดิมอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งจากกรณีทุจริตอาหารกลางวัน แสดงให้เห็นว่าทุกภาคส่วนในสังคมมีความตื่นรู้และมีความพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริต ทั้งในบทบาทของผู้เฝ้าระวัง ผู้แจ้งเบาะแส และให้ความคุ้มครองปกป้องผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตจากความไม่เป็นธรรมและอิทธิพลของผู้มีอำนาจ

นอกจากนี้ ตามหลักภาษาอังกฤษที่คำว่า “STRONG” มีการเปรียบเทียบขั้นกว่า (Comparative) และขั้นสูงสุด (Superlative) จึงมีการพัฒนาโมเดล STRONG สู่ STRONGER - STRONGEST เพื่อให้การดำเนินภารกิจป้องกันการทุจริตนำประเทศไทยไปสู่การเป็น “ประเทศไทยใสสะอาด... ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” อันเป็นวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

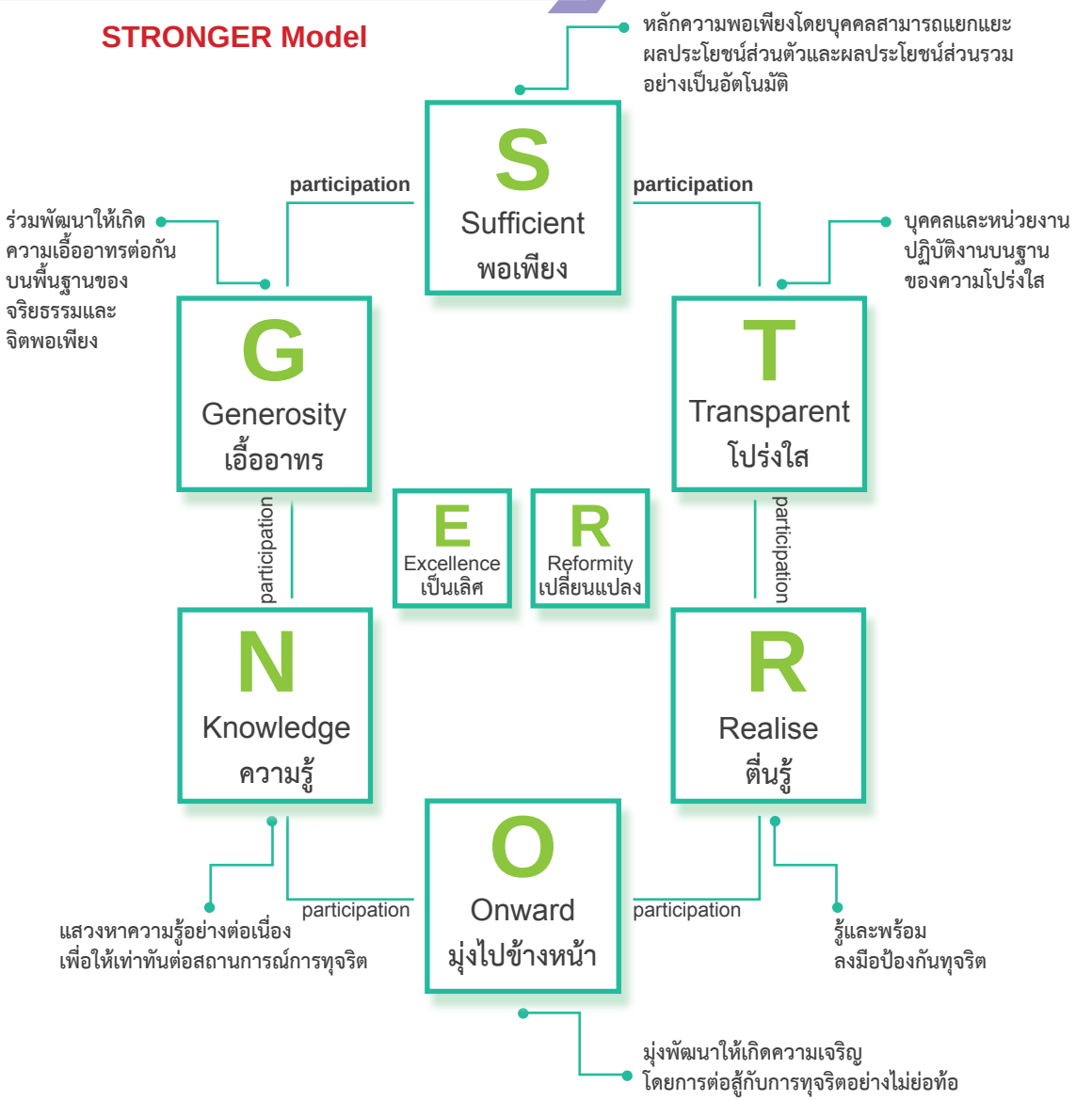
2.1 โมเดล STRONGER

โมเดล STRONGER เป็นการพัฒนาไปสู่หลักการต่อต้านการทุจริตที่มีความเข้มแข็งมากขึ้น โดยได้เพิ่มนิยามเชิงปฏิบัติจากการตัวอักษรแรกของศัพท์ภาษาอังกฤษที่มีความหมายเชิงบวก จำนวน 2 คำ ได้แก่ ความเป็นเลิศ (Excellence: E) และการเปลี่ยนแปลง (Reformity: R) ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2 โมเดล STRONGER

STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONGER Model



พัฒนาโดย
รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ, 2562

การประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล
STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG Organization
Together Against Corruption

จากแผนภาพที่ 2 สามารถอธิบายนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า “เป็นเลิศ” (Excellence: E) และ “เปลี่ยนแปลง” (Reformity: R) ได้ดังนี้

(1) เป็นเลิศ (Excellence: E)

ปัจเจกบุคคล องค์กร และชุมชนมุ่งความเป็นเลิศในการนำหลักของโมเดล STRONG ได้แก่ พอเพียง (Sufficient: S) โปร่งใส (Transparent: T) ตื่นรู้ (Realise: R) มุ่งไปข้างหน้า (Onward: O) ความรู้ (Knowledge: N) และเอื้ออาทร (Generosity: G) รวมถึงหลักการสำคัญของโมเดล STRONG คือ การมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังและการแจ้งเบาะแสการทุจริต (Watch and Voice) ไปประยุกต์ใช้ในการป้องกันการทุจริตภายในองค์กรและการดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างสัมฤทธิผล

(2) เปลี่ยนแปลง (Reformity: R)

ปัจเจกบุคคล องค์กร และชุมชนมุ่งพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองและองค์กรไปสู่การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตด้วยหลักความพอเพียง การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตัว มีการบริหารจัดการองค์กรและการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างโปร่งใส เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ รวมถึงมีความตระหนักถึงผลกระทบของการทุจริต มีการพัฒนาและบูรณาการองค์ความรู้ต่างๆ ให้เท่าทันการทุจริต โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์

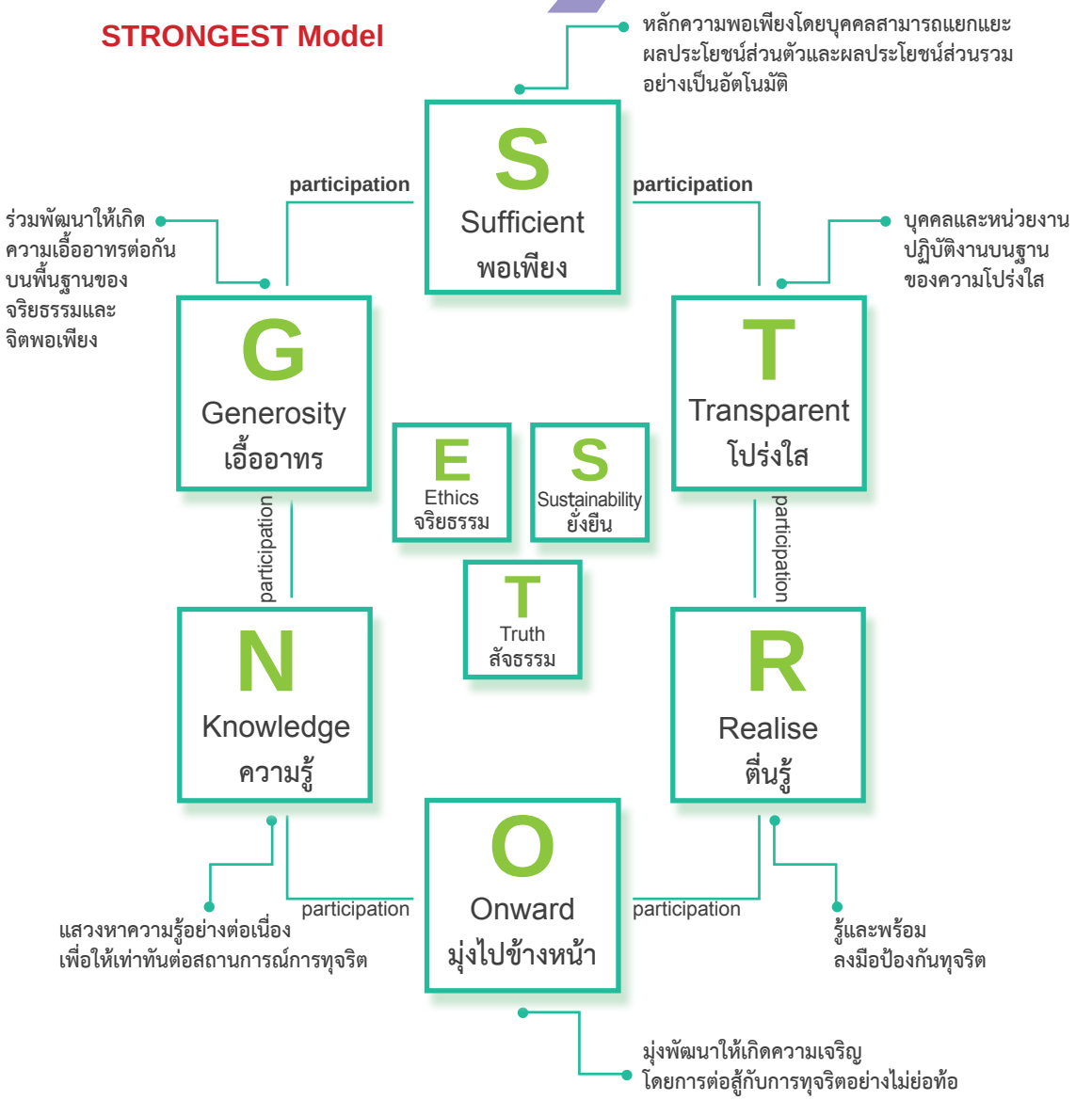
2.2 โมเดล STRONGEST

โมเดล STRONGEST เป็นการพัฒนาไปสู่การป้องกันและต่อต้านการทุจริตด้วยความเข้มแข็งสูงสุด อันจะนำไปสู่สังคมที่มีความโปร่งใสอย่างยั่งยืน โดยได้เพิ่มนิยามเชิงปฏิบัติจากการตัวอักษรแรกของศัพท์ภาษาอังกฤษที่มีความหมายจำนวน 3 คำ ได้แก่ จริยธรรม (Ethics: E) ยั่งยืน (Sustainability: S) และสัจธรรม (Truth: T) ซึ่งแสดงได้ดังแผนภาพที่ 3

แผนภาพที่ 3 โมเดล STRONGEST

STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONGEST Model



พัฒนาโดย
รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ, 2562

การประยุกต์หลักความพอเพียงด้วยโมเดล
STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG Organization
Together Against Corruption

จากแผนภาพที่ 3 สามารถอธิบายนิยามเชิงปฏิบัติการของคำว่า จริยธรรม (Ethics: E) ยั่งยืน (Sustainability: S) และสัจธรรม (Truth : T) ได้ดังนี้

(1) จริยธรรม (Ethics: E)

ปัจเจกบุคคล องค์กร และชุมชนเป็นผู้มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ดำรงตนอย่างมีเหตุผล รวมถึงหน่วยงานภาครัฐและเอกชนมีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณ มาตรฐานทางคุณธรรม เพื่อให้การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่รัฐและพนักงานเอกชนอยู่บนฐานของความมีจริยธรรม

(2) ยั่งยืน (Sustainability: S)

การพัฒนาสังคมไทยให้โปร่งใสไร้การทุจริตอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) จะสร้างสรรค์วัฒนธรรมไทยที่แข็งแกร่ง สู่ “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” อันเป็นวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564)

(3) สัจธรรม (Truth: T)

STRONG Model ที่มีการพัฒนาเป็น 3 ระดับ จาก STRONG สู่ STRONGER และปลายทางของระดับ STRONGEST คือ มีสัจธรรมเป็นแก่น คือ คนไทยมีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละ และประพฤติดีงาม ครองงาน ครองคน และครองตนอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

3. เส้นทางการขยายผลองค์กรต้นแบบ

STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญ ประกาศนโยบาย สร้างวัฒนธรรมสุจริต มุ่งสู่การเป็น “องค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส” มีคำสั่งให้เริ่มดำเนินการองค์กรพอเพียงต้านทุจริต จัดตั้งชมรม STRONG สผ. องค์กรพอเพียงต้านทุจริต โดยเปิดรับสมัครสมาชิก ประชุมเลือกกรรมการบริหาร ร่างระเบียบข้อบังคับชมรม และเชิญผู้บริหารมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน เน้นการนำหลัก Watch and Voice การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม และการปลูกจิตสำนึกคนในองค์กรมาปรับใช้ จัดทำสื่อสร้างสรรค์ สร้างช่องทางเผยแพร่ ให้อิสระในการรณรงค์ มีรางวัลจูงใจ กระตุ้นให้คนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม

STRONG Organization
Together Against Corruption

ได้ในที่สุด ทั้งนี้ ยังได้ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่าง สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนแผนและการดำเนินงาน สร้างความเข้มแข็งในการต่อต้านทุจริตอย่างยั่งยืน

ชมรม STRONG สผ. องค์กรพอเพียงต้านทุจริต มุ่งเน้นกิจกรรมตามแผนงานของชมรมฯ ใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านเสริมสร้างความตระหนักรู้จับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) ชมรมฯ และหน่วยงานภายใน ดำเนินการสร้างความตระหนักรู้ผ่านกิจกรรมของแต่ละสำนัก ร่วมรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจการป้องกันการทุจริต การประกาศนโยบายไม่รับของขวัญของรางวัล โดยชมรมฯ มีกิจกรรมประกวดคลิปวิดีโอสั้นส่งเสริมการขับเคลื่อน STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต ประกวดขับร้องเพลง “สุจริตไม่คิดโกง” และการประกวดคำขวัญ เป็นต้น

2. ด้านการสร้างเครือข่ายสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ชมรมฯ มีการสื่อสารให้เครือข่ายภายในองค์กร เข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมฯ และเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกันให้ตระหนักรู้ถึงการป้องกันการทุจริตเป็นหน้าที่และเป็นภารกิจสำคัญของคณะทำงานที่แต่ละสำนักแต่งตั้งขึ้น พร้อมกันนี้ยังได้เสริมสร้างเครือข่ายภายนอกองค์กร ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริตร่วมกับหน่วยงานต่างๆ อาทิ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน กกต. ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) กรมการศาสนา เป็นต้น

3. ด้านวิชาการ ชมรมฯ จัดกิจกรรมเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต เช่น การปาฐกถา การบรรยาย การอภิปราย และการสัมมนาเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องโมเดล STRONG รวมถึงพฤติการณ์การทุจริตและแนวทางป้องกันเพื่อการเฝ้าระวังการทุจริตอย่างต่อเนื่องทุกปี

4. ด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และประเมินผล ชมรมฯ มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ เช่น การประกวดคลิปวิดีโอสั้น ขับร้องเพลง “สุจริตไม่คิดโกง” คำขวัญส่งเสริมการขับเคลื่อนฯ รวมทั้งสื่อประชาสัมพันธ์ที่ชมรมฯ จัดทำขึ้นเอง อาทิ คลิปวิดีโอ เรื่อง ไม่ให้ไม่รับ ไม่ทับซ้อน, แอนิเมชัน จิตพอเพียง นำเสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น อินทราเน็ตของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, เฟซบุ๊กชมรมฯ, ไลน์ชมรมฯ และสถานีวิทยุกระจายเสียงและวิทยุโทรทัศน์รัฐสภา โดยประชาสัมพันธ์ผลงานที่เข้าร่วมกิจกรรม มีการสรุปผลและประเมินผลการดำเนินการทุกปี เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการในปีต่อๆ ไป

สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

เริ่มจาก ใช้หลัก SWOT วิเคราะห์และสำรวจความพร้อมของหน่วยต่างๆ ในองค์กรมีเป้าหมาย “ทุจริตเป็นศูนย์” ชมรมเน้นทำงานเชิงบวก ใช้มาตรการเข้มข้น ดำเนินการเข้มแข็ง ผ่านกิจกรรมที่สนุกเพลิดเพลิน สร้างการมีส่วนร่วม ให้ทุกคนต้องคิดว่าจะทำความดีอะไร และทำอย่างไรเพื่อป้องกันการทุจริต ได้เป็นพันธสัญญาร่วมกัน “สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาผสานพลัง มุ่งมั่นโปร่งใส ทุจริตเป็นศูนย์” กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do) และไม่พึงประสงค์ (Don’t) เป็นกลไกกำหนดพฤติกรรมร่วมกัน ชมรม STRONG มีส่วนผลักดันให้เกิดประกาศเรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ให้ทุกสำนักส่งตัวแทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการกลาง โดยที่แต่ละสำนักต้องมีคณะทำงานติดตามผล เกิดการกำหนดพฤติกรรมของตนเองและจับตามองกันเอง Watch and Voice ในเชิงสร้างสรรค์จากการมีส่วนร่วมของหน่วยย่อยเพื่อสนับสนุนเป้าหมายหลักขององค์กร ซึ่งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากประยุกต์ใช้โมเดล STRONG คือ ไม่พบปัญหาเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเบี้ยประชุม เนื่องจากมีกลไกสนับสนุนและมีเป้าหมายร่วมกัน

ผู้บริหารสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้ประกาศเจตจำนงสุจริตเพื่อเป็นแนวทางการบริหารราชการภายในสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยมีชมรม STRONG สว. องค์กรพอเพียงต้านทุจริต เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสนับสนุนการพัฒนาระบบ เสริมความเข้มแข็งเชิงพฤติกรรม โดยใช้ Soft Power คือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาดเป็นพื้นฐานการเกื้อกูลระบบให้ดำเนินไปได้อย่างเข้มแข็ง และสร้างกลไกในการขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริต ดังนี้

1. **ระบบ Soft Power** นอกจาก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับทางวินัย ที่บัญญัติไว้ตามกฎหมายแล้ว หน่วยงานยังสร้างระบบที่อ่อนตัวเชิงลายลักษณ์อักษร แต่เข้มแข็งเชิงพฤติกรรม ได้แก่

1.1 การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้มีแนวทางการปฏิบัติตนและใช้ตรวจสอบเชิงพฤติกรรมของบุคลากร ได้แก่ “สามัคคีมีวินัย สุจริตโปร่งใส รอบรู้งานสภา มีจิตอาสา มุ่งงานสภาสัมฤทธิ์”

1.2 จัดทำพันธสัญญาพัฒนาองค์กรใสสะอาด เพื่อเป็นทิศทางและคำมั่นสัญญาว่าจะดำเนินการพัฒนาองค์กรใสสะอาดและไร้ทุจริต

2. สร้างกลไกผู้รับผิดชอบในการผลักดันและขับเคลื่อนการป้องกันและต่อต้านการทุจริต โดยจัดตั้งชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนตามที่เป้าหมายกำหนด จำแนกเป็นกลไก 2 ระดับ

2.1 กลไกระดับองค์กร สำหรับขับเคลื่อนภาพรวมขององค์กรซึ่งสำนักงานฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

2.2 กลไกระดับหน่วยย่อย ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงาน STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสประจำหน่วย เพื่อรับผิดชอบการขับเคลื่อนภารกิจเกี่ยวกับการป้องกันและต่อต้านการทุจริต

การขับเคลื่อนชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ได้เน้นการมีส่วนร่วมทุกระดับตำแหน่ง โดยทุกคณะทำงานมีองค์ประกอบจากบุคลากรทุกหน่วยในสังกัด และได้ร่วมกันจัดทำแผนขับเคลื่อนชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสของสำนักงานฯ ร่วมกันดำเนินโครงการ/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ตามแผนที่กำหนดไว้ โดยทุกหน่วยงานจะรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมภายในของตนเอง เป็นส่วนสำคัญต่อการเชื่อมโยงภาพรวมการดำเนินงานของสำนักงานฯ ให้บรรลุเป้าหมายสำคัญ เกิดความมั่นคงโปร่งใสไร้ทุจริตภายในสำนักงานฯ ต่อไป

STRONG Organization
Together Against Corruption

บริษัท เซ็นทรัลพัฒนา จำกัด (มหาชน)

ผู้บริหาร ยกให้ "ความซื่อสัตย์" และ "ความมีน้ำใจ" เป็นรากฐานของการพัฒนาองค์กร โดยยึดหลักบรรษัทภิบาล คำนึงถึงประโยชน์ของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และเชื่อว่าการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้จะส่งผลให้บริษัทฯ บรรลุเป้าหมายของการเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน ใช้องค์ประกอบหลายด้านเพื่อผลักดันให้องค์กรโปร่งใสไร้สินบน กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ และนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันไว้ในคู่มือ "จรรยาบรรณและหลักการกำกับดูแลกิจการ" (คู่มือ CoC) เน้นการให้องค์ความรู้ จัดอบรมในหัวข้อ "Ethics in Workplace" แก่ระดับผู้จัดการขึ้นไป ซึ่งเป็นบุคคลที่ต้องรับนโยบายจากผู้บริหารไปดำเนินการ และต้องดูแลพนักงานในแผนก จัดโปรแกรม E-Learning หลักสูตร "CPN Code of Conduct" อบรมพนักงานใหม่ให้ทราบถึงจรรยาบรรณ เน้นการสื่อสารภายในองค์กร มีการประเมินบุคลากรทุกระดับผ่านระบบออนไลน์ในด้านการกำกับดูแลกิจการ เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจ และระดับการปฏิบัติ มีกลไกพัฒนาความโปร่งใสภายในองค์กร ด้วยระบบการรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ (Watch and Voice) ใช้ศักยภาพเครือข่ายสมาชิกชมรม STRONG ในองค์กร (ทีมงานฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทั่วประเทศ) ร่วมตรวจสอบข้อเท็จจริง สร้างความเชื่อมั่นว่าระบบสามารถทำงานได้จริง มีการดำเนินการอย่างจริงจัง เปิดโอกาสให้คนในองค์กรและบุคคลนอกองค์กรสามารถร้องเรียนได้ โดยผู้ร้องไม่จำเป็นต้องเปิดเผยชื่อ และใช้ระบบหมุนเวียนผู้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ทำให้ต่างฝ่ายไม่ทราบว่าใครเป็นผู้ร้องและใครเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นๆ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จรรยาบรรณ และแนวปฏิบัติต่างๆ โดยกำหนดไว้ในคู่มือ "จรรยาบรรณและหลักการกำกับดูแลกิจการ" (คู่มือ CoC) เพื่อวางรากฐานการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของบริษัทฯ และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติต่างๆ ให้สอดคล้องกับสภาวการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอ รวมทั้งมีการติดตามให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และปลูกฝังเป็นวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ สามารถเติบโตอย่างยั่งยืน

2. การจัดอบรมให้ความรู้ บริษัทฯ จัดหลักสูตรอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ดังนี้ การจัดอบรมในหัวข้อ "Ethics in Workplace" ในรูปแบบการบรรยาย การจัดให้มีการอบรมผ่านบทเรียน E-Learning หลักสูตร "CPN Code of Conduct" ให้พนักงานทุกคนสามารถเข้ามาเรียนรู้ได้ตลอดทั้งปี และจัดอบรมปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจพนักงานใหม่เป็นประจำทุกเดือน

3. การสื่อสาร บริษัทฯ มุ่งเน้นการสื่อสารนโยบายที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เช่น นโยบายงดรับของขวัญ ผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อสื่อสารถึงผู้บริหารและพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง โดยใช้แบบประเมินตนเองด้านการกำกับดูแลกิจการสำหรับผู้บริหารและพนักงานผ่านระบบออนไลน์ เพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจ และระดับการปฏิบัติตามของผู้บริหารและพนักงาน ในมิติต่างๆ ดังนี้

3.1 การประเมินตนเองตามหลักบรรษัทภิบาล (CG Individual Assessment) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวัดระดับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและหลักการกำกับดูแลกิจการ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมและการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

3.2 การประเมินผลพฤติกรรม (Behavior Assessment) โดยมีวัตถุประสงค์ในการวัดระดับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมองค์กร

4. การขยายความร่วมมือไปยังคู่ค้าของบริษัทฯ ผ่านการสื่อสารจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันไปยังคู่ค้า โดยเปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ การส่งจดหมาย โทรศัพท์ การส่งข้อความผ่านไลน์แอปพลิเคชัน เป็นต้น เพื่อแจ้งไปยังลูกค้าและคู่ค้าของบริษัทฯ ให้รับทราบและถือปฏิบัติ และกำหนดวิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใส ให้ผู้ที่จะเข้ามาเป็นคู่ค้าจะต้องผ่านการคัดกรองคุณสมบัติโดยการประเมิน Pre-Qualification ซึ่งกำหนดให้คู่ค้ามีการดำเนินการด้านความยั่งยืน การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

5. กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนและการจัดการเรื่องร้องเรียน บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ที่มีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียน หรือพบเห็นการกระทำที่สงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่างๆ และการทุจริตต่อหน้าที่ สามารถสอบถาม แจ้งเบาะแส หรือร้องเรียน พร้อมส่งรายละเอียดหลักฐานต่างๆ ถึงบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการตรวจสอบและธรรมาภิบาล ทำหน้าที่กำกับดูแลให้มีกระบวนการรับแจ้งเบาะแสและสำนักตรวจสอบภายในร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทฯ และมีการรายงานสรุปประเด็นสำคัญให้คณะกรรมการบริษัท กรรมการอิสระ ผู้บริหารระดับสูงและผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมพิจารณาบทลงโทษในกรณีที่มีความผิดจริงโดยเป็นไปตามกฎระเบียบของบริษัทฯ ที่กำหนดไว้

เทศบาลเมืองหัวหิน

วางกลยุทธ์ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยนำโมเดล STRONG ซึ่งพัฒนาโดย รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ มาปรับใช้สร้างกลไกขับเคลื่อนหลักในการดำเนินงานของชมรม STRONG เทศบาลเมืองหัวหิน และวางแนวทางการบริหารชมรมฯ ด้วยหลัก 3 ประสาน กำหนดบทบาทโครงสร้างเสมือนทีมกีฬาฟุตบอล คือ ผู้จัดการ หมายถึง ผู้บริหารขององค์กร โค้ช (Coach) หมายถึง ผู้ทำหน้าที่ฝึกสอนพี่เลี้ยงของผู้เล่น เป็นผู้รับนโยบายของผู้จัดการไปสู่การปฏิบัติโดยใช้ทักษะ ความสามารถหรือความเชี่ยวชาญพิเศษในการวางแผนเพื่อให้ผู้เล่นดำเนินงานหรือปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนดไว้ให้บรรลุผล และผู้เล่น หมายถึง สมาชิกชมรมฯ และคณะกรรมการบริหารชมรมฯ เป็นผู้ดำเนินงานหรือปฏิบัติการเชิงรุกตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการขยายผลไปยังบุคลากรภายในองค์กร ได้แก่ ทีมผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาลเมืองหัวหิน รวมทั้งโรงเรียนและสถานศึกษาในสังกัด และบุคลากรภายนอกองค์กร ได้แก่ หน่วยงานรัฐ องค์กรเอกชน และประชาชนในชุมชนเขตเทศบาลเมืองหัวหิน ช่วยเพิ่มค่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ชมรม STRONG เทศบาลเมืองหัวหิน ได้ดำเนินการในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กรเทศบาลเมืองหัวหิน ชมรมฯ จัดอบรมบุคลากรเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจตามหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา (โค้ชเพื่อการรู้คิดต้านทุจริต) อย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใส ฝึกปฏิบัติเพื่อการรู้คิดต่อต้านการทุจริต ปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม สร้างความเข้าใจในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารงานการเงิน การคลัง และการประเมินความเสี่ยงเพื่อจัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตภายในหน่วยงาน

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายนอกองค์กรเทศบาลเมืองหัวหิน ชมรมฯ ถ่ายทอดองค์ความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรภายนอกอย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดอบรมแกนนำสมาชิกชมรม STRONG เทศบาลเมืองหัวหิน ที่มาจากกลุ่มผู้ประกอบธุรกิจ ประชาชน นักเรียน นักศึกษา และเยาวชนในชุมชน เพื่อขยายเครือข่าย และสนับสนุนความรู้ในการจับตามองและแจ้งเบาะแส เพื่อลดปัญหาความเสี่ยงต่อการทุจริต และกำหนดมาตรการ แนวทางป้องกันการทุจริต

3. มีส่วนร่วมในการสังเกตการณ์และตรวจสอบโครงการ ผู้บริหารหน่วยงานสนับสนุนให้ชมรมฯ ร่วมสังเกตการณ์การดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน บูรณาการร่วมกับกลุ่มงานป้องกันการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด ลงพื้นที่ตรวจความครบถ้วนและสภาพความสมบูรณ์ของบรรจุภัณฑ์ การแจกจ่ายนมโรงเรียน การร่วมสำรวจการติดป้ายโฆษณาบนทางสาธารณะ ถนนเพชรเกษมที่ผ่านเขตเทศบาลว่ามีกี่ประเภท จำนวนเท่าใด แล้วบันทึกภาพ นำเสนอข้อมูลส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ รวมถึงร่วมสังเกตการณ์ตรวจรับงานก่อสร้างถนนและท่อระบายน้ำบนถนนเพชรเกษม และรายงานผลให้ผู้บริหารทราบ เพื่อพิจารณาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ในกรณีปรากฏการดำเนินการไม่ถูกต้อง ตามแบบรูปรายการที่กำหนดไว้ในสัญญา โดยมอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้องตรวจสอบข้อเท็จจริงและตั้งคณะกรรมการสอบวินัย ในกรณีเจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีส่วนเกี่ยวข้อง

4. การจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ ชมรมฯ จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วมต้านการทุจริต ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด อาทิ กิจกรรมเดินรณรงค์วันต่อต้านคอร์รัปชันสากล วันที่ 9 ธันวาคม กิจกรรมเดินรณรงค์ต่อต้านการทุจริต การจัดเวทีอภิปรายเรื่อง "จังหวัดประจวบคีรีขันธ์กับการขับเคลื่อนสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต" การจัดเสวนาประชาคม หัวข้อ "ไม่เพิกเฉย ไม่ทน และไม่ยอมคนเห็นแก่ตัว คนเอาเปรียบสังคม" มุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ปลูกฝังวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมให้แก่ประชาชน รวมถึงกลุ่มเด็กและเยาวชนในพื้นที่เทศบาลเมืองหัวหิน

ทั้งนี้ชมรม STRONG เทศบาลเมืองหัวหิน ทำหน้าที่สนับสนุนการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานขององค์กร เพื่อสร้างการรับรู้แก่ประชาชนผู้รับบริการ นำมาปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร โดยวิเคราะห์ผลจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร สร้างกิจกรรมสนับสนุนที่เหมาะสม เกิดประสิทธิภาพและยกระดับคะแนน ITA เกิดเป็นภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร สร้างความเชื่อมั่นแก่ภาคประชาชนที่มารับบริการ และเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรที่เป็นต้นแบบในการร่วมสร้างสังคมสุจริตต่อไป

สำนักงาน ป.ป.ช.

ขยายผลองค์กรพอเพียงต้านทุจริตภายในองค์กร โดยได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารให้จัดตั้งชมรม STRONG องค์กรพอเพียงต้านทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเป็นกลไกในการสร้างวัฒนธรรมที่ไม่ทนต่อการทุจริต สร้างกลไกจับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) ให้องค์กรมีความโปร่งใสและไร้สินบน ปลูกฝังแนวคิดจิตพอเพียงต้านทุจริตด้วยโมเดล STRONG ซึ่งพัฒนาโดย รศ. ดร.มาณี ไชยธีรานุวัฒศิริ เพื่อปรับทัศนคติวิธีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสะท้อนความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม เพื่อกำหนดเป็นมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม และแนวทางการขยายผลการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core Value) สำนักงาน ป.ป.ช. “ซื่อสัตย์ เป็นธรรม มืออาชีพ โปร่งใส ตรวจสอบได้”

ชมรม STRONG องค์กรพอเพียงต้านทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช. เริ่มขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยเชิญชวนให้เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช. สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกชมรมฯ กำหนดเป้าหมายและแผนการดำเนินงานของชมรมฯ เพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยเชื่อมโยงกับค่านิยมหลัก (Core Value) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และให้ชมรมฯ จับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) กรณีพบเห็นการกระทำการทุจริตภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานของชมรมฯ อย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นเจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในองค์กร

ทั้งนี้ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละภารกิจสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางการเสริมสร้างกลไกการดำเนินงาน และพัฒนาให้องค์กรมีความโปร่งใส ลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ โดยชมรมฯ ได้บูรณาการความร่วมมือกับสำนักที่เกี่ยวข้องร่วมกับคณะทำงานวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่อาจเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของสำนักงาน ป.ป.ช. ในการพิจารณาสาระสำคัญของประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และแนวทางการขยายผลการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม เพื่อวางแนวทางการปฏิบัติงานที่สร้างความรู้ ความเข้าใจในการป้องปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ตามที่เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ลงนามในประกาศฯ เผยแพร่ภายในสำนักงาน ป.ป.ช. ให้เตรียมความพร้อมดำเนินการตามประกาศ เพื่อขยายผลให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของสำนัก และประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม นำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางขยายผลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต และเป็นต้นแบบให้แก่หน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

4. แนวทางการพัฒนา

องค์กรพอเพียงต้านทุจริต

4.1 ประยุกต์ใช้โมเดล STRONG สร้างกิจกรรมสู่ความโปร่งใสไร้ทุจริต

เป็นที่ทราบดีว่า โครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต มุ่งเน้นให้หน่วยงานต่างๆ นำโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม และการขยายผลการรับรู้ถึงผลเสียของการทุจริตในองค์กรไปปรับใช้ เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานทุกประเภทเป็นองค์กร STRONG โปร่งใส ไร้สินบน ปลอดจากการทุจริตทุกรูปแบบ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ มีโค้ชองค์กร และชมรม ซึ่งเป็นบุคลากรและทีมงานภายในองค์กร ที่พร้อมดำเนินกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต และกลไกการป้องกันความเสี่ยงต่อความไม่โปร่งใสขององค์กร

ที่อาจส่งผลให้เกิดปัญหาคอร์รัปชันตามมา รวมทั้งสนับสนุนการจับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) เพื่อการสร้างความโปร่งใสเชิงรุกผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของรัฐ และการกำกับดูแลกิจการที่ดีของภาคเอกชน

รวมถึงการใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 126 มาตรา 127 และมาตรา 128 เพื่อสร้างความเข้าใจต่อเจ้าพนักงานของรัฐในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

โค้ชองค์กร ตลอดจนชมรม/ทีมงานขององค์กร สามารถหาแนวทางการดำเนินงาน/รูปแบบการจัดกิจกรรมขององค์กรพอเพียงต้านทุจริต เพื่อสนับสนุนการสร้างความโปร่งใส ไร้การทุจริตให้องค์กร โดยปรับใช้แนวคิดโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต รวมถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ประกอบกับการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ ร่วมเป็นกลไกสำคัญเพื่อลดการให้สินบนเพิ่มความโปร่งใสในองค์กร

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประสานติดตาม และสอบถามความพร้อมดำเนินการ เพื่อขับเคลื่อนกิจกรรมขององค์กรพอเพียงต้านทุจริต พบว่า หน่วยงานดำเนินการถึงขั้นตอนการวางแผน เพื่อกำหนดกิจกรรมและเตรียมความพร้อมดำเนินการ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จึงไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนงานที่วางไว้ ซึ่งตั้งเป้าดำเนินการในปี พ.ศ. 2565

อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ป.ป.ช. ได้รวบรวมรูปแบบกิจกรรมขององค์กรพอเพียงต้านทุจริต นำเสนอเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์ใช้โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อการสร้างความโปร่งใส ไร้สินบน มีแนวทางการประยุกต์ใช้แต่ละตัวอักษรในโมเดลสำหรับการวางแผนและออกแบบกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์ ให้สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางการกำหนดกิจกรรมของชมรมในหน่วยงานได้ ดังนี้

S

หมายถึง Sufficient

หลักความพอเพียง โดยบุคคลสามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเป็นอัตโนมัติ

แนวทางการประยุกต์ใช้

หน่วยงานสามารถเลือกนำเสนอกิจกรรมเกี่ยวกับการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นกลไกหลักในการปรับวิธีคิด เพื่อนำไปสู่จิตสำนึกที่พอเพียง ทั้งนี้ความพอเพียงของบุคคล แม้จะแตกต่างกันตามพื้นฐาน ตามวิธีคิด สภาพความพร้อม ความสามารถ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมของบุคคลและครอบครัว แต่การตัดสินใจให้ตนเองพอเพียงต้องตั้งอยู่บนความมีเหตุผล ไม่เบียดเบียนตนเอง ผู้อื่นและส่วนรวมซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) และการตื่นรู้ (Realise) ร่วมด้วย อีกทั้งควรนำ S - Sufficient พอเพียง ไปใช้ร่วมกับ O - Onward มุ่งไปข้างหน้าด้วย เพราะเมื่อบุคคลแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ มีความพอเพียงในระดับปัจเจกบุคคลแล้ว ในฐานะที่ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ก็ควรมุ่งพัฒนา สร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร สร้างความโปร่งใส และการป้องกันการทุจริต ให้เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร โดยมีพื้นฐานของจิตที่พอเพียง ทั้งนี้หากพัฒนาองค์กรโดยให้ความสำคัญกับการลดโอกาส ลดแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและมีความชัดเจนว่าสิ่งใดทำได้ สิ่งใดทำไม่ได้ จนกลายเป็นวัฒนธรรมสุจริตที่หล่อหลอมคนภายในองค์กร ก็จะช่วยให้หน่วยงานปลอดจากการทุจริตได้ง่ายขึ้น

สร้างกิจกรรมจาก S - Sufficient

1. หน่วยงานควรเริ่มต้น จากการให้ความรู้ สร้างความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม เช่น จัดอบรมให้ความรู้ ศึกษาด้วยตนเองแบบ E-Learning และมีการประเมินผลความรู้ความเข้าใจเพื่อการนำไปใช้

2. สร้างกระบวนการปรับวิธีคิดของคนในองค์กร เป็นขั้นตอนต่อเนื่องเพื่อปรับความคิดโดยป้อนข้อมูลหรือสร้างกระบวนการปรับวิธีคิด ที่จะทำให้ทุกคนในองค์กรทั้งระดับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่คิดตรงกัน ในเรื่องการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมและเห็นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กรจากการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์

3. กระตุ้นการนำไปใช้ได้จริงในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับลักษณะขององค์กรจนเกิดพฤติกรรมความพอเพียงเป็นอัตโนมัติ ทำให้เกิดความละอายต่อการทุจริต โดยที่แต่ละบุคคลจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการทุจริตทั้งทางตรงและทางอ้อม และเกิดภาวะความไม่ทนต่อการทุจริตในระดับองค์กรได้ในที่สุด

ทั้งนี้ หัวใจสำคัญของ S คือ ปรับวิธีคิดสู่การปฏิบัติจริงจนเกิดความเปลี่ยนแปลงของคนและองค์กร โดยมีจิตพอเพียงเป็นพื้นฐาน ดังนั้น การคิดกิจกรรม เพื่อการเพิ่มคะแนน ITA หรือเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานด้วยความโปร่งใส โดยใช้ S หน่วยงานควรสอดแทรกวิธีคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม เข้าไปเป็นฐานของการดำเนินงานและการปฏิบัติงานในทุกเรื่อง เพื่อตอกย้ำความเข้มแข็งของประมวลจริยธรรมองค์กร หรือ จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท

T

หมายถึง Transparent

บุคคลและหน่วยงานปฏิบัติงานบนฐานของความโปร่งใส

แนวทางการประยุกต์ใช้

T - Transparent ความโปร่งใส เป็นเรื่องสำคัญของทุกองค์กร ซึ่งบุคคลและหน่วยงานต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และอำนาจ บนฐานของความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความโปร่งใสต้องมาพร้อมกับการตรวจสอบได้ในการดำเนินงานขององค์กร เป็นฐานสำคัญที่ทุกประเภทหน่วยงานจำเป็นต้องมี และต้องสร้างให้ประจักษ์แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน มีกลไกหลัก คือ การสร้างความรู้ ความเข้าใจในข้อมูล ขั้นตอน ระเบียบ หลักปฏิบัติ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใส และการเข้าถึงระบบหรือเครื่องมือที่สนับสนุนให้เกิดความโปร่งใส

ความโปร่งใสควรมาพร้อมกับการตรวจสอบได้ในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น การปรับใช้ T - Transparent ความโปร่งใส ควรควบคู่กับ N - Knowledge ความรู้ กล่าวคือ หากหน่วยงานเปิดเผยแต่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกไม่มีความรู้ไปตรวจสอบ หรือตรวจสอบแล้วก็อาจไม่รู้เท่าทันก็จะไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ขณะเดียวกัน ถ้าผู้ตรวจสอบมีความรู้ แต่องค์กรไม่ยอมเปิดเผยไม่เปิดรับการตรวจสอบ ก็ย่อมไม่เกิดผลดีต่อองค์กรและสังคมส่วนรวมถ้าขาดสิ่งหนึ่งไปก็จะส่งผลเสียต่อองค์กรได้ทันที ซึ่งจะทำให้เกิดกระบวนการทุจริตที่ร้ายแรงตามมาได้

สร้างกิจกรรมจาก T - Transparent

1. หน่วยงานควรเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจ และวิธีสังเกตเกี่ยวกับความโปร่งใสของขั้นตอนการดำเนินงานให้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์กร เช่น อบรมให้ความรู้ในระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้รูปแบบการให้องค์ความรู้ควรปรับให้ตรงกับบริบทภารกิจงานของบุคลากรแต่ละระดับ แต่ละฝ่าย และประเมินผลการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องควรใช้การยกกรณีศึกษาที่เคยเกิดขึ้น และให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อรับทราบว่าการดำเนินงานที่ถูกต้องโปร่งใสมีขั้นตอน วิธีการ เป็นอย่างไร และกลุ่มคนใดบ้างที่จัดเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินการดังกล่าว

2. ให้ความรู้ความเข้าใจ และวิธีสังเกตเกี่ยวกับความโปร่งใสที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรภายนอก เช่น การเปิดให้บุคคลภายนอกสามารถเข้ามาตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน ในเรื่อง การจัดซื้อจัดจ้าง การเข้ารับสัมปทาน ควรจัดทำคู่มือ สร้างเครือข่ายการติดตามตรวจสอบที่มุ่งให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

3. สร้างระบบรับเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อทำให้เกิดการมีส่วนร่วมตรวจสอบจากทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร พัฒนาให้องค์กรโปร่งใส ไร้สินบนได้อย่างยั่งยืน เช่น ระบบการรับเรื่องร้องเรียนที่ไม่ร้องขอชื่อ - สกุล ของผู้ร้อง และไม่สามารถทราบได้ว่าใครเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการในเรื่องร้องเรียนนั้น ระบบควรเปิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องติดตามได้ว่าขณะนี้เรื่องที่ร้องเรียนดำเนินการถึงขั้นตอนใดใช้ระยะเวลาดำเนินการในแต่ละขั้นตอนจำนวนกี่วันควรลดการใช้ดุลพินิจและสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบรับเรื่องร้องเรียนทำงานได้จริง ตามระเบียบ กฎหมาย โดยต้องเปิดเผยการจัดการเรื่องร้องเรียนให้สามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนอย่างเหมาะสม จัดทำและเผยแพร่คู่มือขั้นตอนการดำเนินงานของระบบรับเรื่องร้องเรียนอย่างกว้างขวาง เพื่อกระตุ้นการรับรู้สร้างความเข้าใจ และทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียพร้อมใช้งานระบบรับเรื่องร้องเรียนสำหรับเป็นเครื่องมือที่มีศักยภาพในการ Watch and Voice จับตามองและส่งเสียงเกี่ยวกับองค์กรในมิติต่างๆ เพื่อสร้างกลไกการตรวจสอบด้วยระบบงานที่มีความน่าเชื่อถือ

4. เผยแพร่ รณรงค์เพื่อสร้างการรับรู้นโยบาย กิจกรรม ข้อมูลด้านความโปร่งใสแก่คนในองค์กรผ่านช่องทางต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงบุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายได้ต่อเนื่อง มีการติดตามผลและพัฒนาการเผยแพร่ รณรงค์ให้อยู่ในการรับรู้ของคนภายในองค์กรตลอดเวลา

5. จัดกิจกรรมเชิงสร้างสรรค์เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุนความโปร่งใสในองค์กรแบบปูพรม เป็นไปตามบริบทขององค์กร ซึ่งสามารถนำข้อมูลขั้นตอนงานของแต่ละฝ่ายมาร่วมกันแสวงหาจุดเหมือน และสงวนจุดต่าง ในการเริ่มต้นสร้างกิจกรรมที่หลากหลายแต่มีเป้าหมายเดียวกัน คือ การสร้างความโปร่งใส ไร้สินบนให้เกิดขึ้นในองค์กรได้

R

หมายถึง Realise

รู้และพร้อมลงมือป้องกันการทุจริต

แนวทางการประยุกต์ใช้

R - Realise การตื่นรู้ ควรเริ่มจากผู้บริหาร และบุคคลทุกระดับขององค์กร มีความรู้ความเข้าใจและตระหนักรู้ถึงรากเหง้าของปัญหา ภัยร้ายแรงของการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร รวมถึงการคอร์รัปชันในสังคมที่อาจเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร ความตื่นรู้จะบังเกิดเมื่อได้พบเห็นสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการทุจริต เกิดปฏิกิริยาเฝ้าระวังและไม่ยินยอมต่อการทุจริต ซึ่งต้องให้ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge) เกี่ยวกับสถานการณ์ทุจริตที่เกิดขึ้น ความร้ายแรงและผลกระทบต่อระดับบุคคลและส่วนรวม ทั้งนี้ เมื่อบุคคลรู้พิษภัยของการทุจริต ย่อมทำให้เกิดการไม่ทนต่อการทุจริต มีกลไกหลัก คือ การเรียนรู้สถานการณ์การทุจริตที่เกิดขึ้นในองค์กร หรือในกรณีที่ปรากฏการทุจริตขึ้นแล้ว มีการตัดสินเพื่อให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ หรือมีคำพิพากษาจนถึงที่สุดแล้ว

การปรับใช้ R - Realise ตื่นรู้ ควรใช้ควบคู่กับ G - Generosity เอื้ออาทร เนื่องจาก หน่วยงานที่ตื่นรู้จะมุ่งเฝ้าระวังจนเกินไป ย่อมเป็นองค์กรที่ไร้ความสุข จึงต้องมีความเอื้ออาทรร่วมด้วย เพื่อทำให้องค์กรน่าอยู่ ในทางตรงกันข้าม การเอื้ออาทรเชิงระบบอุปถัมภ์ เกื้อกูลกัน เพราะความสัมพันธ์ที่มีมายาวนานหรือความเป็นพวกพ้อง โดยไม่สนใจสิ่งที่ถูกต้อง ก็ย่อมเกิดปัญหา สร้างความเดือดร้อน เกิดความเสียหายต่อองค์กรตามมาได้ หากไม่มีการตื่นรู้ ที่คอยเตือน และเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อการทุจริตในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องตื่นรู้ พร้อมลงมือปฏิบัติทันทีเพื่อป้องกันการทุจริต

สร้างกิจกรรมจาก R - Realise

1. กิจกรรมที่ส่งเสริมการตื่นรู้ ด้วยวิธีการประเมินตนเอง เพื่อทำให้เห็นผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบต่อตนเองและองค์กร หากไม่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของการเฝ้าระวังการทุจริตภายในหน่วยงาน การใช้แบบประเมินควรยกเคสตัวอย่างที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ย้ำความสำคัญ

ของการเป็นส่วนหนึ่งของกันและกัน ระหว่างองค์กรและบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นรู้ร่วมเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อการทุจริตเพื่อองค์กรและตนเอง

2. กิจกรรมการให้ข้อมูล ความรู้กรณีศึกษาที่ปรากฏว่ามีการทุจริตภายในองค์กร เพื่อกระตุ้นให้ทุกฝ่ายร่วมจับตามมอง ตื่นรู้ ไม่พาตนเองไปเกี่ยวข้อง รับทราบถึงวิธีป้องกันที่ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อระงับการทุจริตที่จะเกิดขึ้น

3. กิจกรรมรณรงค์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อกระตุ้นให้คนในองค์กรตื่นรู้ นำมาสู่การเฝ้าระวัง และต้องการมีส่วนร่วมลดความเสี่ยงต่อการทุจริตภายในองค์กร ทั้งนี้ ควรสร้างความเอื้ออาทรต่อกันในองค์กรร่วมด้วยเพื่อเสริมสร้างให้การเฝ้าระวังความเสี่ยงต่อการทุจริต มีบรรยากาศเชิงบวก

O

หมายถึง Onward

มุ่งพัฒนาให้เกิดความเจริญ
โดยการต่อสู้กับการทุจริตได้อย่างไม่ย่อท้อ

แนวทางการประยุกต์ใช้

O - Onward มุ่งไปข้างหน้า กลไกหลัก คือ การป้องกันและการป้องปรามด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังขั้นตอนการดำเนินงาน และการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต หรือเฝ้าระวังการดำเนินงานของคนในองค์กรให้มีความโปร่งใส ไร้สินบน ทั้งนี้ ผู้บริหารและบุคคลทุกระดับในองค์กร ควรมุ่งพัฒนา ปรับเปลี่ยนตนเองและส่วนรวมให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนบนฐานความโปร่งใส ความพอเพียง และร่วมสร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ ไม่มีการทุจริตเกิดขึ้นในองค์กร และทรัพยากรหรือทุนด้านต่างๆ ขององค์กรถูกนำไปใช้ในการพัฒนาอย่างเต็มที่ ซึ่งต้องมีความรู้ ความเข้าใจ (Knowledge) ในประเด็นดังกล่าวด้วย

การปรับใช้ O - Onward มุ่งไปข้างหน้า ควรใช้ควบคู่กับ S - Sufficient พอเพียง เพราะถ้าองค์กรมีแผนหรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์กรจำนวนมาก แต่คนในองค์กรยังไม่รู้จักแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ก็อาจเป็นเหตุให้ขาดจริยธรรมในองค์กร และก้าวข้ามสู่การทุจริตได้ O และ S จึงต้องนำไปปรับใช้พร้อมกัน กล่าวคือ เมื่อระดับบุคคลภายในองค์กร

เกิดความพอเพียงแล้ว ต้องมุ่งสร้างองค์กรให้พอเพียงด้วย มุ่งสร้างความโปร่งใส สร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กร ต่อสู้กับการทุจริตอย่างไม่ย่อท้อ โดยเริ่มจากสิ่งรอบตัว สิ่งที่ทำได้ และควรเริ่มต้นทำทันที ทั้งนี้องค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน ลงมือทำอย่างต่อเนื่อง และเชื่อว่าจะทำได้สำเร็จ

สร้างกิจกรรมจาก O - Onward

1. กิจกรรมส่งเสริมการมุ่งไปข้างหน้าที่ยั่งยืน ด้วยการทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ MOU กับหน่วยงานพันธมิตร เพื่อประสาน ดำเนินงาน ติดตาม และให้ความร่วมมือในการพัฒนาองค์กร ทำให้เกิดความโปร่งใส ไร้สินบนในองค์กรอย่างยั่งยืน
2. กิจกรรมให้ความรู้ความเข้าใจ สร้างกระบวนการ Watch and Voice ในเชิงป้องกันและป้องปรามควบคู่กัน เพื่อยกระดับการต่อสู้กับการทุจริตโดยไม่ย่อท้ออย่างเข้มข้น หวังผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความโปร่งใส ไร้สินบน
3. กิจกรรมพัฒนาทีม STRONG หัวใจโปร่งใส เตรียมความพร้อมสมาชิกชมรมให้มีใจเปิดกว้าง พร้อมรับการเรียนรู้ใหม่ สร้าง Growth Mindset เพื่อเป้าหมายขจัดความเสี่ยงต่อการทุจริตในองค์กรทุกรูปแบบ
4. กิจกรรมส่งเสริมการสร้างเครือข่ายชมรม STRONG ปลุกพลังการพัฒนาองค์กรด้วยฐานของจิตพอเพียง บุคลากรภายในองค์กร พร้อมปฏิบัติงานและพัฒนางานในภารกิจให้มุ่งสู่ความโปร่งใส มีกรอบความคิดที่สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม ไปสู่การปฏิบัติ
5. กิจกรรมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของบุคลากรภายในให้สอดคล้องกับเป้าหมายหลักของการพัฒนาองค์กรปลอดการทุจริต

N

หมายถึง Knowledge

แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง
เพื่อให้เท่าทันต่อสถานการณ์การทุจริต

แนวทางการประยุกต์ใช้

N - Knowledge ความรู้ กลไกหลัก คือ การให้ความรู้ในรูปแบบการฝึกอบรม หรือให้สื่อเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาทิ

(1) ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตรูปแบบแบบต่างๆ ทั้งรูปแบบการทุจริตในอดีต ปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต

(2) ความรู้เกี่ยวกับการทุจริตในต่างประเทศ

(3) วิธีการป้องกัน - ป้องปรามแบบต่างๆ

(4) ความรู้เกี่ยวการเฝ้าระวัง

(5) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ องค์กร และบุคลากรต้องมีความรู้ความเข้าใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประเมินได้อย่างถ่องแท้ในสถานการณ์การทุจริต ผลกระทบที่มีต่อตนเองและส่วนรวม ความพอเพียงต้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมมีความสำคัญยิ่งต่อการลดการทุจริตในระยะยาว รวมทั้งความอาย ไม่กล้าทำทุจริต และความไม่ทนเมื่อพบเห็นว่ามีการทุจริตเกิดขึ้น เพื่อสร้างสังคมไม่ทนต่อการทุจริต

การปรับใช้ N - Knowledge ความรู้ ควรใช้ควบคู่กับ T - Transparent ความโปร่งใส เพราะถ้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องการติดตามตรวจสอบความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรมีความรู้ความเข้าใจอย่างดี ในกระบวนการทำงาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การจัดหาพัสดุ แต่องค์กรไม่ยอมเปิดเผยข้อมูล ไม่เปิดรับการตรวจสอบ ก็จะไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมส่วนรวม ดังนั้น การนำ N - Knowledge ความรู้ไปปรับใช้ องค์กรและบุคลากรทุกฝ่ายต้องร่วมกันติดตาม แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องในทุกมิติ ทั้งสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง กฎหมาย ค่านิยม ฯลฯ

สร้างกิจกรรมจาก N - Knowledge

1. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเพื่อนำไปปรับใช้กับการทำงานในเรื่องที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับความโปร่งใส ไร้สินบน เช่น เรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โมเดล STRONG และการนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร การทำความเข้าใจความผิดฐานให้สินบนและความรับผิดชอบของนิติบุคคล หลักสูตรการสร้างโค้ช STRONG เพื่อพัฒนาองค์กรพอเพียงต้านทุจริต

2. จัดอบรมแบบ E - Learning ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตเชิงรุก และการสร้างความโปร่งใส ไร้สินบนในองค์กร

3. กิจกรรมมีส่วนร่วมในการรวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความโปร่งใส ไร้สินบนภายในองค์กร จัดกลุ่ม แบ่งประเภท เพื่อเป็นแหล่งข้อมูล องค์ความรู้ และเครื่องมือที่สะดวก พร้อมใช้งานและเป็นประโยชน์ต่อการสนับสนุนการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสในองค์กร

4. สร้างกิจกรรม Knowledge Exercise เพิ่มเติมฐานความรู้ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ จนเกิดเป็นทักษะที่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อสนับสนุนการสร้างความโปร่งใสในองค์กร เกิดการสร้างทักษะใหม่ที่จำเป็นในการทำงาน (ReSkill) ให้สอดคล้องกับความต้องการสร้างความโปร่งใสในองค์กร และเกิดการพัฒนา เพื่อยกระดับทักษะเดิมให้ดีขึ้น (UpSkill) เพื่อรองรับการเติบโตในอนาคต เป็นองค์กรโปร่งใส ไร้สินบนจากความร่วมมือของคนในองค์กร

G

หมายถึง Generosity

ร่วมพัฒนาให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกัน
บนพื้นฐานของจริยธรรมและจิตพอเพียง

แนวทางการประยุกต์ใช้

G - Generosity เอื้ออาทร คือ การมีเมตตา มีน้ำใจต่อกันบนพื้นฐานของจิตพอเพียง ไม่เอื้อต่อการรับหรือการให้ผลประโยน์ต่อตนเองหรือพวกพ้อง เอื้ออาทร เป็นการให้บนพื้นฐานของมนุษยธรรมไม่ใช่การให้ในระบบอุปถัมภ์ โดยไม่คำนึงถึงจริยธรรมหรือการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อให้ได้ผลประโยชน์ที่ต้องการ และหมายถึง การพัฒนาให้สังคมมีน้ำใจ โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในฐานะเพื่อนมนุษย์ โดยไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนหรือหวังผลตอบแทน

การปรับใช้ G - Generosity เอื้ออาทร ควรใช้ควบคู่กับ R - Realise ตื่นรู้ เนื่องจากสังคมไทยมีความเอื้ออาทรแบบระบบอุปถัมภ์มายาวนาน ทำให้เกิดการเกื้อกูลกันโดยไม่ปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องได้ง่าย สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องตื่นรู้ มีบุคลากรและระบบคอยตักเตือนเฝ้าระวัง พร้อมลงมือปฏิบัติ สร้างความโปร่งใสในหน่วยงานทันที เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการทุจริตในองค์กร ต้องคิดเสมอว่าองค์กรที่เอื้ออาทรต่อกันจนเกินขอบเขต โดยไม่สนใจสิ่งที่ถูกต้อง แม้มีความสุขแต่จะหนีปัญหาเกี่ยวกับการทุจริตไปไม่ได้ เพราะความช่วยเหลือในเชิงอุปถัมภ์ย่อมมีผลต่อ

การตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ อาจทำให้เกิดการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ต้องดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจที่กฎหมายกำหนดเพื่อประโยชน์ขององค์กร

สร้างกิจกรรมจาก G – Generosity

1. กิจกรรมจิตอาสา ช่วยเหลือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยไม่หวังผลตอบแทน โดยกำหนดแนวคิดของกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้ความช่วยเหลือ พร้อมสอดแทรกแนวคิดของความเอื้ออาทรบนพื้นฐานของจิตพอเพียงที่สามารถแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมได้ ไม่หวังผลตอบแทนในวันข้างหน้าเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง

2. กิจกรรมสร้างความร่วมมือช่วยสังคมแก้ปัญหาในยามวิกฤต โดยยึดมั่นในความถูกต้องของการปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมาย ลดความเสี่ยงต่อการทุจริตในการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมุ่งเน้นให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร

จากการประยุกต์ใช้โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ในการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริต เพื่อสร้างความโปร่งใส ไร้สินบน จำเป็นต้องพิจารณาถึงบริบทภายในและภายนอกหน่วยงานให้สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางการดำเนินกิจกรรมของชมรมในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมสอดรับกับนโยบายการดำเนินงานของหน่วยงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อการยกระดับคะแนน ITA ของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสร้างความโปร่งใสภายในหน่วยงานได้

4.2 ประยุกต์ใช้โมเดล STRONG การยกระดับคะแนน ITA และสร้างความโปร่งใส

ในปัจจุบัน เป็นที่ทราบดีว่า <u>ภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> เป็นหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment: ITA) ซึ่งเป็นเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม ที่เริ่มดำเนินการต่อเนื่อง โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติในการประชุม เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมิน ITA โดยใช้แนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งเป็นเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการหนึ่งในการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้าง ความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้แบบประเมิน 3 แบบ ดังนี้

1) <u>แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง</u> (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต

2) <u>แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ที่มีต่อหน่วยงานที่ตนเองติดต่อหรือใช้บริการ</u> (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ประกอบด้วย 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน

3) <u>แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ</u> (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในเว็บไซต์หลักของหน่วยงานได้ ประกอบด้วย 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล/มี 5 ตัวชี้วัดย่อย (ข้อมูลพื้นฐาน การบริหารงาน การบริหารเงินงบประมาณ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการส่งเสริมความโปร่งใส) และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต/มี 2 ตัวชี้วัดย่อย (การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต และมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต)

จากรูปแบบตัวชี้วัดของการประเมิน ITA ข้างต้น มีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนโครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งได้ออกแบบให้กิจกรรมต่างๆ ช่วยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ โดยมีโค้ชองค์กร และชมรม ซึ่งเป็นบุคลากรและทีมงานภายในองค์กร ที่พร้อมดำเนินกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการสื่อสารสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต และกลไกการป้องปรามการทุจริตตามบริบทความเสี่ยงต่อความไม่โปร่งใสขององค์กร ที่อาจทำให้เกิดปัญหาการทุจริตตามมา รวมทั้งสนับสนุนการจับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) ที่มุ่งเน้นการสร้างความโปร่งใสในองค์กรเชิงรุกผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์ต่อ **แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT)** ประกอบด้วย 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยการประยุกต์ใช้แนวคิดโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ไปสู่กลุ่มบุคลากรในองค์กร และการใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 126 มาตรา 127 และมาตรา 128 เพื่อสร้างความเข้าใจต่อเจ้าพนักงานของรัฐในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้น

โค้ชองค์กร ตลอดจนชมรม/ทีมงานขององค์กร สามารถหาแนวทางการดำเนินงาน/รูปแบบการจัดกิจกรรมขององค์กรพอเพียงต้านทุจริตเพื่อสนับสนุนการสร้างความโปร่งใสไร้การทุจริตให้กับองค์กร โดยปรับใช้แนวคิดจากโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต รวมถึงองค์ความรู้เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมประกอบกับการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรภายในองค์กรทุกระดับ ร่วมเป็นกลไกสำคัญเพื่อเพิ่มคะแนน ITA ได้ โดยเฉพาะแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) จากการดำเนินกิจกรรมขยายผล STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต

พบว่า โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต มีความสอดคล้องในการกำหนดแนวทางเพื่อยกระดับค่าคะแนน ITA ตามแบบการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ดังจะได้ประมวลสรุปในหัวข้อดังต่อไปนี้

ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ (IIT)

วัตถุประสงค์	ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานตนเอง
ประเด็นการประเมิน	การปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นผู้มาติดต่อทั่วไป หรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เต็มความสามารถและรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ นอกจากนี้ยังประเมินเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมการเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่างๆ ตามขนบธรรมเนียมประเพณี รวมถึงกรณีการให้เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นๆ ต่อบุคคลภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยง อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ปรับใช้ STRONG Model สร้างกิจกรรม	
Sufficient **พอเพียง**	: การอบรมพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้นำแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน เช่น มาตรการประหยัดพลังงาน การไม่นำรถยนต์ราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ มีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นตัวชี้วัด โดยนำเสนอผู้บริหารทราบเพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงาน และปลูกฝังการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมโดยดำเนินการอบรมและเผยแพร่คู่มือให้บุคลากรทราบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
Transparent **โปร่งใส**	: มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน โดยผู้ร้องเรียนสามารถติดตามผลเรื่องการร้องเรียนได้อย่างสะดวก ปลอดภัย รวดเร็ว ตอบสนองต่อปัญหา และสามารถตรวจสอบการดำเนินงานในการร้องเรียนได้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและก่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ประชาชน
Realise **ตื่นรู้**	: การจัดทำคู่มือการทำงานของข้าราชการ การดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การรณรงค์เผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น หนังสือเวียน อินเทอร์เน็ต แผ่นพับ บอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ถึงการทำงานเพื่อประโยชน์ของประชาชนอยู่เสมอ

ปรับใช้ STRONG Model สร้างกิจกรรม (ต่อ)	
	: จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมทั้งจัดทำนโยบายการสร้างวัฒนธรรมองค์กร งดรับของขวัญ/กระเช้า ในช่วงเทศกาลหรือโอกาสอื่นใด “No Gift Policy”ส่งความปรารถนาดีผ่านบัตรอวยพรหรืออวยพรผ่านสื่อออนไลน์แทน สร้างค่านิยมในการประหยัด รณรงค์ประชาสัมพันธ์ โดยติดป้ายข้อความรณรงค์ ณ ประตูหน้าห้องผู้บริหารสูงสุด และหัวหน้าส่วนราชการทุกสำนัก/กอง

ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ (IIT)

วัตถุประสงค์	ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานตนเองในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายงบประมาณ
ประเด็นการประเมิน	การใช้จ่ายงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใสไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ ค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

ปรับใช้ STRONG Model สร้างกิจกรรม	
Transparent โปร่งใส	: ส่งเสริมและเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานของหน่วยงานให้ประชาชนทราบ จัดทำแผนและรายงานการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี เพื่อแสดงให้เห็นถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ หากพบการใช้จ่ายงบประมาณที่เป็นการเบิกจ่ายที่เป็นเท็จ ปกปิด หรือไม่ตรงกับความเป็นจริง สามารถตรวจสอบได้ พร้อมทั้งมีระเบียบมาตรการการลงโทษเจ้าหน้าที่ผู้กระทำความผิดนั้น : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ การจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นทุกภาคส่วน ข้อเสนอแนะจากบุคลากรภายใน ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ประชาชน ภาคเอกชน เป็นต้น โดยมีการเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างผ่านช่องทางต่างๆ

ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ (IIT)

วัตถุประสงค์	ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง
ประเด็นการประเมิน	การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา หรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ยังประเมินเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ปรับใช้ STRONG Model สร้างกิจกรรม	
Transparent โปร่งใส	: หน่วยงานมีการมอบหมายงานตามคำสั่ง มีการแบ่งหน้าที่/ผู้รับผิดชอบในการทำงานที่มีความชัดเจน เป็นธรรม มีการกระจายงานสอดคล้องและตรงความสามารถของบุคลากรตามโครงสร้างสายบังคับบัญชา รวมทั้งมีประสบการณ์ ความรู้ ทักษะต่างๆ ที่จำเป็น และยังมีการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน
Realise ตื่นรู้	: ส่งเสริมให้ประชาชน และบุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ การทุจริต ประพฤติมิชอบ - การดำเนินการเปิดเผยข้อมูลตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร - การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อปรับปรุงระบบบริการ : จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ รวมถึงช่องทางการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ โดยสามารถร้องเรียนได้หลายช่องทาง เช่น กล่องรับเรื่องร้องเรียน ร้องเรียนผ่านระบบอินเทอร์เน็ต ร้องเรียนเป็นหนังสือ เป็นต้น
Knowledge ความรู้	: เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ เพื่อให้มีการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ต้องมีการแจ้งให้บุคลากรทราบอย่างทั่วถึง และให้มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมอย่างเสมอภาค เท่าเทียม เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
Generosity เอื้ออาทร	: จัดให้มีช่องทางเสนอแนะการบริหารงานไว้ในเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงการบริหารของผู้บริหาร

ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ (IIT)

วัตถุประสงค์	ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ
ประเด็นการประเมิน	เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ปรับใช้ STRONG Model สร้างกิจกรรม	
Transparent โปร่งใส	: การจัดทำคู่มือแนวทางการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ มีการจัดทำหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติงานในการนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้มีแนวทางในการปฏิบัติ ระเบียบการยืมที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย รวมทั้งมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืม ในรูปแบบที่สะดวก เปิดเผย และตรวจสอบได้ ทั้งยังมีการจัดทำทะเบียนคุมทรัพย์ของทางราชการ เพื่อใช้ในการติดตามทวงคืน

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต (IIT)

วัตถุประสงค์	ประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน
ประเด็นการประเมิน	เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินประสิทธิภาพเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงานที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายในในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานไปปรับปรุงการทำงานเพื่อป้องกันการทุจริต

ปรับใช้ STRONG Model สร้างกิจกรรม	
Transparent **โปร่งใส**	: ผู้บริหารแสดงเจตนารมณ์ในการบริหารงานอย่างโปร่งใส มุ่งให้ประชาชนเป็นสุข พัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมีการวางแผนการปฏิบัติงานในการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
Realise **ตื่นรู้**	: มีการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรและประชาชนทราบ และตรวจสอบได้ รวมทั้งมีการจัดทำควบคุมภายในการจัดทำควบคุมความเสี่ยงของแต่ละงานเพื่อนำความเสี่ยงของงานแต่ละงาน มาแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ภาคเอกชน ปัจจุบันภาคเอกชน ที่เป็นบริษัท (มหาชน) มีกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) รวมถึงข้อเสนอแนะจากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีระบบบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความโปร่งใส สร้างความเป็นธรรมและความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เน้นการมีส่วนร่วมในการจัดการและการตรวจสอบ เพื่อเป็นพื้นฐานให้หน่วยงานพัฒนาไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ป.ป.ช. เล็งเห็นความสำคัญของเอกชน ถือเป็นภาคส่วนหนึ่งที่สำคัญในการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต จึงได้บูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคเอกชนที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสนับสนุนเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งหวังให้การดำเนินงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นไปอย่างโปร่งใส ลดความเสี่ยงของโอกาสที่จะเกิดการทุจริตในมิติต่างๆ ในทุกภาคส่วน และกำหนดเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกในระดับนโยบาย (Policy Agenda) เพื่อเป้าประสงค์ในการแก้ไขปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐต่อไป

ทั้งนี้ เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2564 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ “การบูรณาการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับหน่วยงานภาครัฐ” (Integrity and Transparency Assessment of Government

Contractors: ITAGC) เพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และมุ่งดำเนินมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกในระดับนโยบาย ซึ่งเป็นการลงนามระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงาน จำนวน 9 องค์กร ได้แก่ (1) กรมบัญชีกลาง (2) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (3) กรมพัฒนาธุรกิจการค้า (4) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (5) สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (6) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (7) สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (8) หอการค้าไทย และ (9) องค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) โดยมีพลตำรวจเอก วัชรพล ประสารราชกิจ ประธานกรรมการ ป.ป.ช. และนางสุวณา สุวรรณจูฑะ กรรมการ ป.ป.ช. ร่วมลงนามเป็นสักขีพยานในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือดังกล่าว

พิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ "การบูรณาการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับหน่วยงานภาครัฐ" (Integrity and Transparency Assessment of Government Contractors: ITAGC)

โดยบันทึกข้อตกลงความร่วมมือดังกล่าว มีวัตถุประสงค์ให้ทุกองค์กรได้ร่วมกันขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการทุจริตแบบมีส่วนร่วม (Collaboration) ในหลากหลายมิติ อาทิ

1. ร่วมให้ข้อเสนอแนะการส่งเสริม สนับสนุน การมีส่วนร่วมของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานส่งเสริมและกำกับดูแลภาคเอกชน ในการพัฒนาต่อยอดกรอบการประเมิน ประเด็นการประเมินในลักษณะที่ไม่ซ้ำซ้อนกัน อย่างมีพัฒนาการแบบต่อเนื่องตามลำดับขั้น เพื่อกำหนดเป็นกรอบทิศทาง (Roadmap) และการเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายใต้กรอบในการบูรณาการการดำเนินการร่วมกัน เพื่อให้สามารถผลักดันและยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: CPI) ของประเทศไทย

2. ร่วมกำกับ ติดตาม และเสนอแนะประเด็นเชิงนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับหน่วยงานภาครัฐ ไปยังรัฐบาล ฝ่ายบริหาร และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

3. ร่วมให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับหน่วยงานภาครัฐ ให้สอดรับกับหลักจริยธรรมและบริบทของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

อนึ่ง สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ดำเนินการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมสนับสนุนเจตนารมณ์ของกฎหมายที่มุ่งหวังให้การดำเนินงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นไปอย่างโปร่งใส ลดความเสี่ยงของโอกาสที่จะเกิดการทุจริตในมิติต่าง ๆ ในทุกภาคส่วน และกำหนดเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกในระดับนโยบาย (Policy Agenda) เพื่อเป้าประสงค์ในการแก้ไขปัญหาการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐต่อไป

จากรูปแบบตัวชี้วัดของการประเมิน ITA ในหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการดำเนินกิจการของภาคเอกชน ที่ต้องมีหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี หรือบรรษัทภิบาล (Corporate Governance) รวมถึงการบูรณาการการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นคู่ค้าคู่สัญญากับหน่วยงานภาครัฐ (ITAGC) ล้วนมีความเชื่อมโยง สอดคล้องกับแนวทางการขับเคลื่อนโครงการ STRONG องค์กรพอเพียงต้านทุจริต ที่มุ่งเน้นให้หน่วยงานต่างๆ นำโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม และการขยายผลการรับรู้ถึงผลเสียของการทุจริตในองค์กร ไปปรับใช้เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานทุกประเภทเป็นองค์กรโปร่งใส ไร้สินบน ปลอดจากการทุจริตทุกรูปแบบ โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ มีโค้ชองค์กร และชมรม ซึ่งเป็นบุคลากรและทีมงานภายในองค์กร ที่พร้อมดำเนินกิจกรรมเพื่อการสื่อสาร สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต และกลไกการป้องกันความเสี่ยงต่อความไม่โปร่งใสขององค์กร ที่อาจทำให้เกิดปัญหาคอร์รัปชันตามมา รวมทั้งสนับสนุน การจับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) ที่มุ่งเน้นการสร้างความโปร่งใสเชิงรุกผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีของรัฐและการกำกับดูแลกิจการที่ดีของภาคเอกชน

4.3 กลยุทธ์การขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริต

จากการศึกษารูปแบบกิจกรรมชมรม STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต โดยปรับใช้โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนกิจกรรมของชมรม STRONG พบว่า มีองค์ประกอบหลายประการที่เกี่ยวข้อง ต้องอาศัยกลไกสร้างความร่วมมือในการป้องกันหรือการแก้ไขปัญหาความเสี่ยงต่อการทุจริต และสนับสนุนให้ทุกองคาพยพในองค์กรมีส่วนร่วมดำเนินการ เพื่อเป้าหมายการเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริตที่มุ่งเน้นการสร้างความโปร่งใส ไร้สินบนภายในองค์กรอย่างยั่งยืน มีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

(1) ผู้บริหารองค์กร - ต้องมีนโยบายชัดเจนในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม เปิดโอกาสสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการต่อต้านการทุจริต สนับสนุนการรวมตัวกันของบุคลากรเพื่อเป็นกลไกหลักในการจับตามองและแจ้งเบาะแส (Watch and Voice) มุ่งสู่การเป็นองค์กรโปร่งใสและไร้สินบน พร้อมที่จะประยุกต์ใช้แนวคิดจากโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต รวมถึงการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมในการดำเนินงานเป็นสำคัญ เพื่อเป็นกรอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานภายในองค์กร ทั้งนี้ ไม่เพียงแต่การลงนามแสดงเจตจำนงสุจริตเท่านั้น แต่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร ควรมีนโยบายขับเคลื่อนการดำเนินงานของชมรมที่ชัดเจนสร้างการรับรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบริบทของตำแหน่งอย่างเหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจต่อทีมงานชมรม และปฏิบัติตามเจตจำนงที่ประกาศไว้ โดยเริ่มต้นจากตนเอง

(2) โค้ช - มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง และต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำทีมในการขับเคลื่อนถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมกับสำนักงาน ป.ป.ช. ไปสู่การวางแนวทางปฏิบัติ ขยายผลการรวมกลุ่มของบุคลากรภายในองค์กร โดยการสร้างทีม รวมถึงการสร้างความเข้าใจและสื่อสารแนวคิดของโครงการ STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริตต่อผู้บริหารในระดับนโยบายขององค์กรเพื่อประกอบการตัดสินใจแสดงความประสงค์ และยืนยันที่จะเข้าร่วมเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริตกับสำนักงาน ป.ป.ช. อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ในการถ่ายทอดให้ทีมงานและบุคลากรในองค์กร ควรเน้นการปรับใช้แนวคิดโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม การป้องกันการทุจริตเชิงรุกผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรและกระตุ้นให้ทุกคนในองค์กรตระหนักถึงความเสียหายจากการมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตแม้เพียงเล็กน้อย หรือตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยงต่อความไม่โปร่งใสในแง่มุมต่างๆ ที่อาจส่งผลกระทบถึงความรับผิดชอบขององค์กรที่พึงมีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เชื่อมโยงถึงการแก้ไขปัญหาที่ช่วยลดความเสี่ยงต่อความไม่โปร่งใสภายในองค์กรได้

ทั้งนี้ ควรมีการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน หรือการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest) และนำแผนที่คิดไว้ขยายผลสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรทุกระดับ ควรมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจทีมงานและบุคลากรในองค์กร ปฏิบัติตามแผนงานให้บรรลุเป้าหมายตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประโยชน์ขององค์กรในมิติต่างๆ

เส้นทางก้าวสู่การเป็นโค้ช STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต

โค้ช เกิดจากการคัดสรรบุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ความสามารถและมีใจที่ตระหนัก มีความพร้อมในการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินงาน การพัฒนาองค์กรเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านความโปร่งใส ไร้สินบนในองค์กรให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต สนับสนุนให้ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัด มีหน้าที่ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

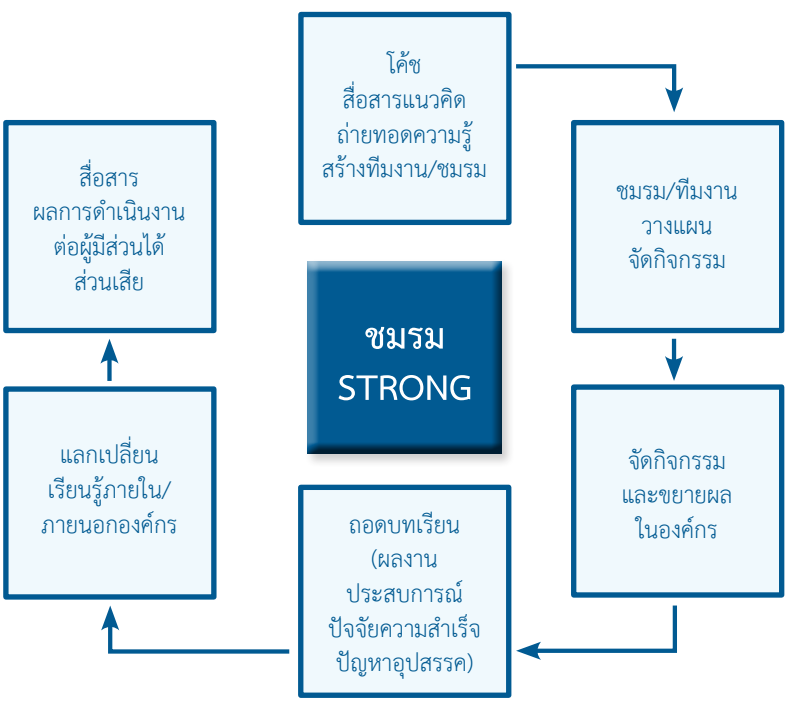
โค้ช ถือเป็นบุคคลสำคัญที่จะนำพาหน่วยงานก้าวไปสู่การเป็นองค์กรพอเพียงต้านทุจริต คือ ตัวแทนขององค์กรที่ได้รับการคัดเลือกจากผู้บริหารในระดับนโยบายให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ซึ่งต้องเข้าร่วมกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักภาพโค้ช STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต จัดโดยสำนักงาน ป.ป.ช. มีหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างทีมหรือชมรมภายในองค์กร ถ่ายทอดองค์ความรู้ สื่อสารแนวคิดต่อผู้บริหารและคนในองค์กร วางแผนกิจกรรม ดำเนินการจัดกิจกรรม ขยายผลในองค์กร ถอดบทเรียน เพื่อนำมาสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงานร่วมกันภายในองค์กรและนอกองค์กร

ผังเส้นทางก้าวสู่การเป็นโค้ช STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต

STRONG Organization
Together Against Corruption

(3) ชมรม - กลุ่มคน/ทีม เป็นกลไกสำคัญต่อการขับเคลื่อนกระบวนการตามแผนงานองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ซึ่งมีแนวทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต การแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม การป้องกันการทุจริตเชิงรุกผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร และกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักถึงความเสียหายจากการเข้าไปเกี่ยวข้องกับความไม่โปร่งใส หรือการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร รวมถึงการสร้างค่านิยมร่วม ปลูกฝังจิตสำนึกให้มีการปฏิบัติเพื่อเป้าหมายการสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความซื่อสัตย์สุจริตในกระบวนการดำเนินงานให้แก่ผู้บริหาร พนักงานเจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้องขององค์กรจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรสุจริต เพื่อให้บุคลากรในทุกระดับภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่โปร่งใส ไร้ทุจริต

นอกจากนี้ ชมรมยังมีบทบาทผลักดันให้มีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการนำไปปฏิบัติ สื่อสารเพื่อสร้างความร่วมมือและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติของคนในองค์กรทุกระดับ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติเพื่อนำมาสู่การมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานตามแผน รายงานผลและประเมินผลการปฏิบัติงาน ถอดบทเรียนความสำเร็จ อุปสรรคปัญหา ถ่ายทอดไปยังคนในองค์กร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสื่อสารข้อมูลการปฏิบัติเพื่อสร้างการรับรู้ในวงกว้าง และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมสร้างองค์กรพอเพียงต้านทุจริตได้อย่างยั่งยืน



ผังการสร้างชมรม/ทีมงาน ขับเคลื่อน STRONG – องค์กรพอเพียงต้านทุจริต

(4) บุคลากรภายใน - ทุกคนในองค์กรสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรพอเพียงต้านทุจริต แม้มีนโยบาย มีโค้ช มีชมรม มีระบบและเทคโนโลยีในการติดตามตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ แต่ขาดการมีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในก็ไม่อาจทำให้องค์กรโปร่งใส ไร้สินบนได้อย่างแน่นอน เพราะการตระหนักรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมไม่ละเลยหรือปล่อยผ่านให้องค์กรเกิดการทุจริต โดยไม่ได้รับการแก้ไข หรือลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง

(5) การมีส่วนร่วม - เป็นกระบวนการหัวใจหลักของการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริต มีหลายวิธีที่องค์กรสามารถเลือกใช้ให้เกิดการมีส่วนร่วม เช่น นโยบาย ข้อสั่งการ ข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย กิจกรรม/โครงการ เป็นต้น แต่การมีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ จากแรงจูงใจภายในบุคคล เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะความร่วมมือที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ต้องอาศัยการเห็นคุณค่า พร้อมเป็นส่วนหนึ่งของการทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ

(6) เป้าหมาย - การกำหนดเป้าหมาย เป็นธงนำที่ทำให้ทุกคนในองค์กรมุ่งมองไปที่จุดเดียวกัน และต้องการไปให้ถึงเป้าหมายได้ดีกว่าการไม่กำหนดเป้าหมายใดๆ ของการดำเนินงาน ทั้งนี้ ในการขับเคลื่อนองค์กรพอเพียงต้านทุจริต โดยมีชมรม STRONG เป็นทีมงานหลักในการวางแนวทาง กำหนดกิจกรรม ก็ควรกำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะยาว เป้าหมายหลัก เป้าหมายย่อย เพื่อสนับสนุนให้ทั้งองค์กรบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ โดยมีการวัดผล แก้ไข ปรับปรุงแผนงาน ขั้นตอน วิธีการ เพื่อให้เป้าหมายสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

(7) งบประมาณสนับสนุน - การขับเคลื่อนกิจกรรมของชมรม STRONG ในองค์กรพอเพียงต้านทุจริต ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมรูปแบบใด ส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้เงินทุนสนับสนุนการขับเคลื่อน ทั้งในระดับชมรม และองค์กร จำนวนมากน้อยต่างกันไปตามรูปแบบและกลุ่มเป้าหมาย วิธีการ บุคลากรหรือเครื่องมือที่ใช้ในการถ่ายทอด สร้างระบบ และผลักดันการดำเนินกิจกรรมของชมรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์และได้ค่าเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่กำหนด ในการขับเคลื่อนงานของชมรมที่ผ่านมามีทั้งรูปแบบใช้งบประมาณและไม่ใช้งบประมาณ แต่อย่างไรก็ตาม การมีเงินสนับสนุนการทำงานจะช่วยลดข้อจำกัดในการดำเนินงานและการขยายผลภายในองค์กรได้

ในการนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. พร้อมสนับสนุนหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยใช้เงินจากกองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (กองทุน ป.ป.ช.) จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2561 มาตรา 162 หมวด 10 กองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (มาตรา 162 - มาตรา 166) เพื่อเป็นทุนสำหรับใช้จ่ายในการสนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยบริหารงานกองทุน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (คณะกรรมการกองทุน ป.ป.ช.)

(8) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต - เมื่อเข้าใจโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต อย่างถ่องแท้มากขึ้น ชมรมควรนำแนวคิดจากโมเดลดังกล่าวไปปรับใช้ อย่างมีกลยุทธ์ ตามบริบทขององค์กร ตามประเด็นที่องค์กรสนใจ ทั้งนี้ ชมรม ควรมองหาประเด็นที่คนภายในองค์กรตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสที่เกิดขึ้น และสนใจที่จะแก้ปัญหาให้ได้เสียก่อน จากนั้นจึงประยุกต์ใช้แนวคิดของโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ในการกำหนดรูปแบบกิจกรรม

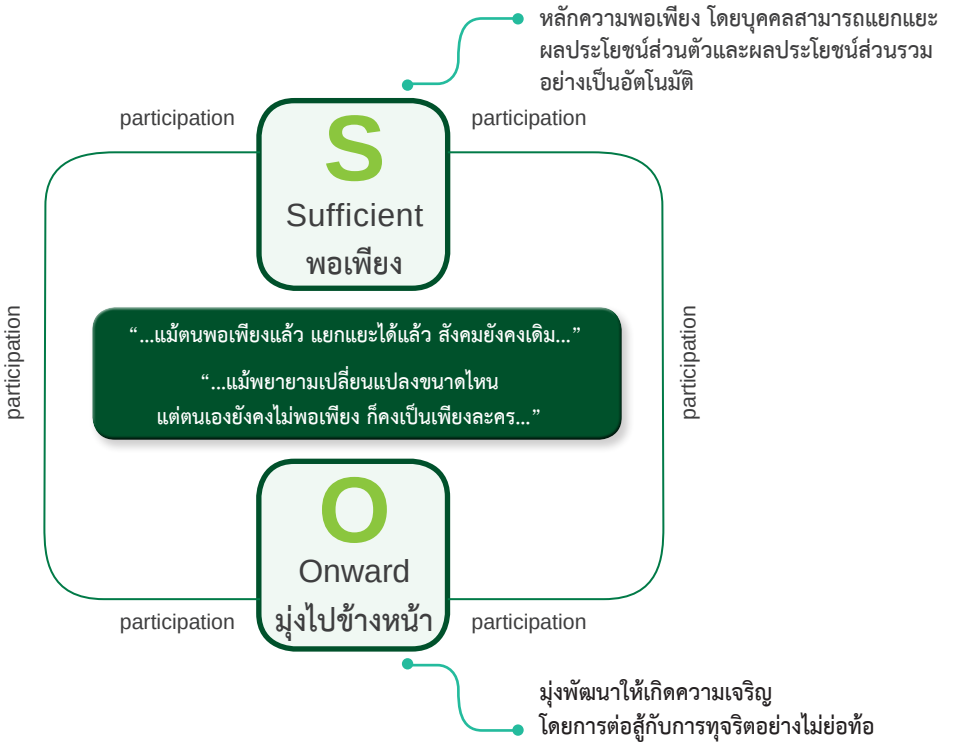
4.4 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

(1) องค์กรควรจัดลำดับความสำคัญของสภาพปัญหา รวมถึงความเสี่ยงต่อการทุจริตที่ต้องการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนดนโยบายการทำงานของโค้ช และแนวทางการดำเนินงานของชมรม STRONG ในการสร้างการมีส่วนร่วมต้านทุจริต สร้างความโปร่งใสไร้สินบนให้องค์กร

(2) องค์กรควรมีเป้าหมายในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความโปร่งใส โดยใช้โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต เป็นแนวคิดเริ่มต้น ประยุกต์ใช้แนวคิดของแต่ละตัวอักษร ประกอบด้วย **S - Sufficient** พอเพียง **T - Transparent** โปร่งใส **R - Realise** ตื่นรู้ **O - Onward** มุ่งไปข้างหน้า **N - Knowledge** ความรู้ และ **G - Generosity** เอื้ออาทร อย่างเหมาะสมกับสภาพปัญหาและกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการแก้ไข หรือส่งเสริมให้มีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสมากขึ้น

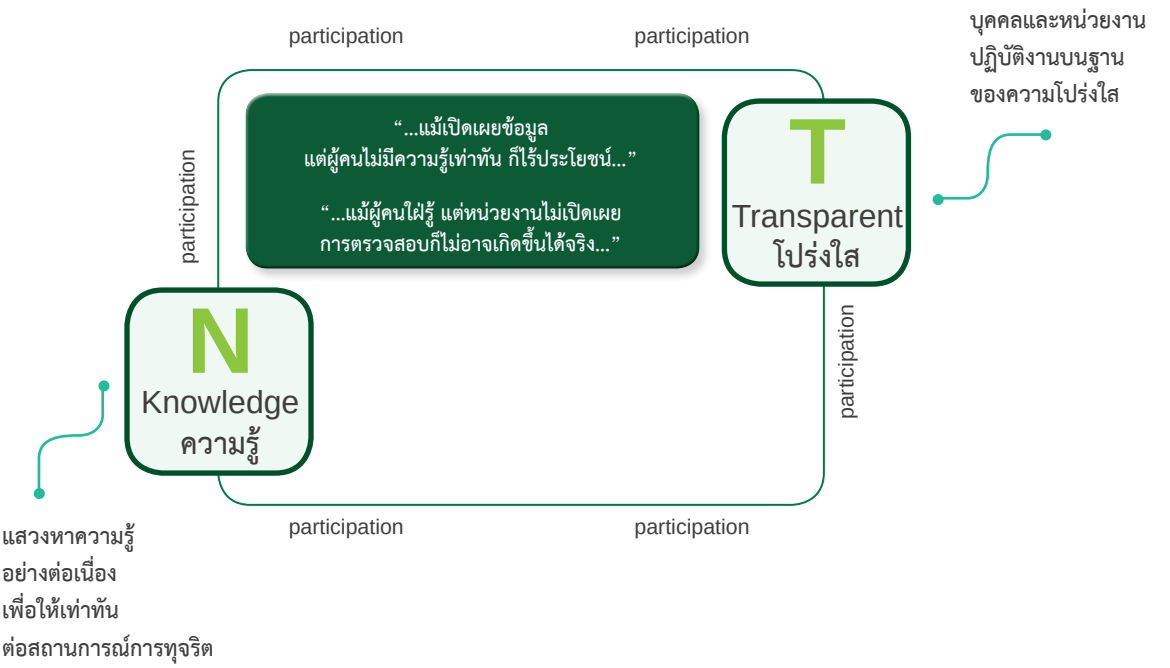
STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG Model



STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG Model



STRONG : จิตพอเพียงต้านทุจริต

STRONG Model

ในแต่ละกิจกรรม/โครงการ สามารถใช้แนวคิดจากตัวอักษรในโมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ได้มากกว่า 1 ตัว อาจพิจารณาเลือกใช้ โดยการจับคู่แนวคิดตามที่ได้มีคำอธิบายความเชื่อมโยงในการประยุกต์ใช้แล้วข้างต้น เช่น

S	- Sufficient พอเพียง	ใช้คู่กับ	G	- Generosity เอื้ออาทร
T	- Transparent โปร่งใส	ใช้คู่กับ	N	- Knowledge ความรู้
R	- Realise ตื่นรู้	ใช้คู่กับ	O	- Onward มุ่งไปข้างหน้า

ทั้งนี้ ควรเชื่อมโยงการประยุกต์ใช้โมเดล STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริต ในการสร้างกิจกรรมให้ตอบโจทย์การเพิ่มคะแนน ITA ของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการดำเนินการตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของเอกชน ในส่วนที่สามารถดำเนินการได้ทั้งในภาพรวมขององค์กร หรือหน่วยย่อยเพื่อบรรลุเป้าหมายของการสร้างความโปร่งใส ไร้สินบนภายในองค์กรพอเพียงต้านทุจริต

(3) วางแผนกิจกรรม/โครงการ โดยกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุผลตามตัวชี้วัด ผลผลิต ผลลัพธ์ ของกิจกรรม/โครงการ โดยมีความคาดหวังต่อผลกระทบที่จะเกิดขึ้น คือ <u>ความเปลี่ยนแปลงในองค์กร</u> ที่เกิดจากบุคลากรภายในมีค่านิยมโปร่งใส และปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ในเรื่องความโปร่งใส พร้อมให้มีการตรวจสอบได้ โดยไม่ยุ่งเกี่ยวกับการทุจริตทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม

(4) แผนที่คิด ควรนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง แม้ปัจจุบันจะเกิดวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้การขับเคลื่อนงานของโค้ช และชมรมต้องหยุดชะงักหรือไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผน ดังนั้น โค้ชและชมรมควรให้ความสำคัญกับแผนงานที่มีอยู่

เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การปฏิบัติจริงในปี พ.ศ. 2565 เมื่อสถานการณ์เข้าสู่ภาวะปกติ โดยวิเคราะห์สภาพ และสถานการณ์ขององค์กรในปัจจุบัน ใช้เครื่องมือ SWOT Analysis ทำการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน (Internal Factors) ว่ามีจุดแข็ง (Strengths) จุดอ่อน (Weakness) ในเรื่องใด และปัจจัยภายนอก (External Factors) ว่ามีโอกาส (Opportunity) และความเสี่ยง (Threats) ในเรื่องใดจากองค์ประกอบใดบ้าง ที่จะทำให้แผนงานกิจกรรม/โครงการ ที่เตรียมไว้ไม่สามารถดำเนินการได้สำเร็จตามเป้าหมาย ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้างต้นจะทำให้โค้ช ชมรม รวมถึงองค์กร มองเห็นว่าจุดแข็งขององค์กรและบุคลากรภายในจะช่วยเพิ่มโอกาสในการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ขณะเดียวกัน ถ้าองค์กรและบุคลากรมีความเสี่ยงในเรื่องใดที่จะทำให้การดำเนินงานกิจกรรม/โครงการล้มเหลว ก็ควรพิจารณาเพิ่มจุดแข็งและลดจุดอ่อนโดยเร็วเพื่อป้องกันภัยความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น มีการปรับแผนให้ดียิ่งขึ้น ขจัดข้อจำกัด และเพิ่มโอกาสให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมดำเนินการ สนับสนุนให้โค้ช และชมรม STRONG มีความพร้อมดำเนินการตามแผนได้จริง เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กร

(5) ในการดำเนินงานของโค้ช และชมรม STRONG ควรผลักดันให้ผู้บริหารกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของชมรมอย่างต่อเนื่อง มุ่งสร้างการมีส่วนร่วมของคนในองค์กรเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามแผน มีการรายงานผล และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปีเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และควรถอดบทเรียนความสำเร็จ/ปัญหา-อุปสรรค หรือความล้มเหลว ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการสร้างความโปร่งใสขององค์กร ในนามชมรม STRONG - องค์กรพอเพียงต้านทุจริต โดยนำผลการถอดบทเรียนถ่ายทอดให้คนในองค์กรทุกระดับ วางแผนการสื่อสารเพื่อสร้างการรับรู้ผลการดำเนินงานของชมรมจากการถอดบทเรียน และกระตุ้นการมีส่วนร่วมสร้างองค์กรพอเพียงต้านทุจริต จนเกิดพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamic) ให้โอกาส สร้างการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยความโปร่งใส ไร้สินบน ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรพอเพียงต้านทุจริตได้อย่างยั่งยืน

5. องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

STRONG Organization
Together Against Corruption

การขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคล กับ ประโยชน์ส่วนรวม

ม. 126

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

ห้าม

1. กรรมการ ป.ป.ช.
2. ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ
3. เจ้าพนักงานของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนด
4. คู่สมรสของ 1 – 3

ห้ามดำเนินกิจการดังต่อไปนี้ ...

เป็นคู่สัญญา หรือ มีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่

เป็นผู้ถือหุ้น ในบริษัท หรือ เป็นหุ้นส่วน ในห้างหุ้นส่วนที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่

รับสัมปทาน หรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น

หรือ เข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน

หรือ เป็นผู้ถือหุ้น ในบริษัท หรือ เป็นหุ้นส่วน ในห้างหุ้นส่วนที่รับสัมปทาน หรือ เข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

เข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่ตนสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่อยู่

โดยเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะ
- กรรมการ
- ที่ปรึกษา
- ตัวแทน
- พนักงาน
- ลูกจ้าง

ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ในฐานะที่ตนเป็นผู้มีอำนาจในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม

กรณีเป็นผู้ถือหุ้น หรือ เป็นหุ้นส่วน ตาม 2 หรือ 3

- สามารถถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดได้ไม่เกิน 5% ของจำนวนหุ้นทั้งหมดที่จำหน่ายได้
- หากถือหุ้นเกิน 5%
- เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วน

ต้องดำเนินการไม่ให้มีลักษณะดังกล่าวภายใน 30 วัน นับแต่วันที่เข้าดำรงตำแหน่ง

คู่สมรส

หมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยา โดยมิได้จดทะเบียนสมรสด้วย

หลักเกณฑ์การอยู่กินกันฉันสามีภริยา

- ได้ทำพิธีมงคลสมรสหรือพิธีอื่นใดในทำนองเดียวกัน
- เจ้าพนักงานของรัฐแสดงให้ปรากฏว่ามีสถานะเป็นสามีภริยากัน หรือมีพฤติการณ์เป็นที่รับรู้ของสังคมทั่วไป
- เคยจดทะเบียนสมรส ต่อมาจดทะเบียนหย่าขาดกัน แต่ยังแสดงหรือมีพฤติการณ์เป็นที่รับรู้ของสังคมทั่วไปว่าเป็นสามีภริยากัน

สำนักการขัดกันแห่งผลประโยชน์ | สำนักงาน ป.ป.ช.

STRONG Organization
Together Against Corruption

การขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคล กับ ประโยชน์ส่วนรวม

ม. 127

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

❶ กรรมการ ป.ป.ช. ห้าม
❷ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ
❸ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง
❹ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

ตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

ห้ามดำเนินการใดตาม ม. 126 (4) นับแต่พ้นจากตำแหน่งภายใน **2 ปี**

เข้าไปมีส่วนได้เสียในธุรกิจของเอกชนในฐานะ

- กรรมการ
- ที่ปรึกษา
- ตัวแทน
- พนักงาน
- ลูกจ้าง

ซึ่งธุรกิจนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

แตกต่างกันอย่างไร ?

ม. 126		ม. 127
ตำแหน่ง: กรรมการ ป.ป.ช., ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ, เจ้าพนักงานของรัฐ ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนด ตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง กำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานของรัฐที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามความในมาตรา 126 พ.ศ. 2563		ตำแหน่ง: กรรมการ ป.ป.ช., ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ, ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง, ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง, ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนด ตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง กำหนดตำแหน่งซึ่งต้องห้ามมิให้ดำเนินการตามมาตรา 127 พ.ศ. 2563
ห้ามดำเนินกิจการตาม ม. 126 (1) - (4)		ห้ามดำเนินกิจการตาม ม. 126 (4)
บังคับใช้ ขณะดำรงตำแหน่ง		บังคับใช้ หลังพ้นจากตำแหน่ง
บังคับ ใช้กับคู่สมรสด้วย		ไม่บังคับ ใช้กับคู่สมรส

สำนักการขัดกันแห่งผลประโยชน์ | สำนักงาน ป.ป.ช.

STRONG Organization
Together Against Corruption

STRONG Organization
Together Against Corruption

ตารางเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

ลำดับ	กฎหมาย	เจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกบังคับใช้	บทกำหนดโทษ / สภาพบังคับ
1	**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**		
	มาตรา 184 (3) ไม่รับเงินหรือประโยชน์ใด ๆ จากหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเป็นพิเศษนอกเหนือไปจากที่หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ในธุรกิจการงานปกติ	- สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภา - คู่สมรสและบุตรของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภา - บุคคลอื่นซึ่งมิใช่คู่สมรสและบุตรของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรหรือสมาชิกวุฒิสภานั้นที่ดำเนินการในลักษณะผู้ถูกใช้ ผู้ร่วมดำเนินการหรือผู้ได้รับมอบหมายจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา	- สมาชิกภาพของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรสิ้นสุดลงตามมาตรา 101 (7) - ความเป็นรัฐมนตรีสิ้นสุดลงตามมาตรา 170 (5)
	มาตรา 186	- รัฐมนตรี	
2	**พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561**		
	มาตรา 128	- เจ้าพนักงานของรัฐ "เจ้าพนักงานของรัฐ" หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.	**ฝ่าฝืนมาตรา 128** ต้องรับโทษทางอาญา ดังนี้ - จำคุกไม่เกินสามปี - หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท - หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 169 และให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามมาตรา 129
	มาตรา 173	- เจ้าพนักงานของรัฐ - เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ - เจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ	**ฝ่าฝืนมาตรา 173** ต้องรับโทษ ดังนี้ - จำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี - **จำคุกตลอดชีวิต** - ปรับหนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท
	มาตรา 174	- เจ้าพนักงานของรัฐ - เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ	**ฝ่าฝืนมาตรา 174** ต้องรับโทษ ดังนี้

ลำดับ	กฎหมาย	เจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกบังคับใช้	บทกำหนดโทษ / สภาพบังคับ
		- เจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ	- จำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี - **จำคุกตลอดชีวิต** - ปรับหนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท
	มาตรา 175	- ผู้ใด (อาจเป็นเจ้าพนักงานของรัฐหรือไม่ได้เป็นเจ้าพนักงานของรัฐก็ได้)	**ฝ่าฝืนมาตรา 175** ต้องรับโทษ ดังนี้ - จำคุกไม่เกิน 5 ปี - ปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท - หรือทั้งจำทั้งปรับ
3	**ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. 2563**		
	ข้อ 7	- เจ้าพนักงานของรัฐ - ผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปี	**หากฝ่าฝืนประกาศฯ** จะเป็นการฝ่าฝืนตามมาตรา 128 ต้องรับโทษทางอาญา จำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตามมาตรา 169
4	**พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561**		
	ข้อ 5 ข้อ 6 ข้อ 7 ข้อ 8	- เจ้าหน้าที่ของรัฐ - บุคคลในครอบครัวของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	กรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจงใจปฏิบัติฝ่าฝืนระเบียบนี้ ให้ดำเนินการ ดังนี้ - ข้าราชการการเมือง ให้ถือว่าผู้นั้นประพฤติปฏิบัติไม่เป็นไปตามคุณธรรมและจริยธรรม - ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นข้าราชการประเภทอื่นนอกจากข้าราชการการเมือง ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดทางวินัย
5	**ประมวลกฎหมายอาญา**		
	มาตรา 149	- เจ้าพนักงาน - สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งรัฐ - สมาชิกสภาจังหวัด - สมาชิกสภาเทศบาล	ฝ่าฝืนมาตรา 149 ต้องรับโทษ ดังนี้ - จำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี - จำคุกตลอดชีวิต

ลำดับ	กฎหมาย	เจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกบังคับใช้	บทกำหนดโทษ / สภาพบังคับ
			- ปรับหนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท - ประหารชีวิต
6	กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
	6.1 พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		
	มาตรา 44/3	- นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด - รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด - เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด - ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด - สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด	- พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 36 (5)
	6.2 พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		
	มาตรา 48 จตุทศ	- นายกเทศมนตรี - รองนายกเทศมนตรี - ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี - เลขานุการนายกเทศมนตรี - สมาชิกสภาเทศบาล	- พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 48 ปัญจทศ (5)
	6.3 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		
	มาตรา 64/2	- นายกองค์การบริหารส่วนตำบล - รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล - สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล	- พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 64 (5)
	6.4 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		
	มาตรา 51	- ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร - สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร	- พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 52 (5)
	6.5 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม		
	มาตรา 49	- นายกเมืองพัทยา - รองนายกเมืองพัทยา - เลขานุการนายกเมืองพัทยา - ผู้ช่วยเลขานุการนายกเมืองพัทยา - ประธานที่ปรึกษา - ที่ปรึกษา - สมาชิก	- พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา 50 (6)

ลำดับ	กฎหมาย	เจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกบังคับใช้	บทกำหนดโทษ / สภาพบังคับ
7	**คำสั่งหัวหน้าคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ที่ 38/2519 เรื่อง การปฏิบัติตนของข้าราชการฝ่ายพลเรือน ตำรวจ ทหาร**		
	ข้อ 1 ข้อ 7	- ข้าราชการฝ่ายพลเรือน - ตำรวจ - ทหาร	การจงใจฝ่าฝืนข้อห้าม ข้อ 1 เป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง
8	**พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**		
	มาตรา 83	- "ข้าราชการพลเรือน" หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณในกระทรวง กรมฝ่ายพลเรือน	หากฝ่าฝืนมาตรา 83 ต้องรับโทษทางวินัยตามมาตรา 84 โดยโทษทางวินัยมีด้วยกัน 5 สถาน
9	**พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2502**		
	มาตรา 6	- "พนักงาน" หมายความว่า ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การ บริษัทจำกัด ห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งทุนทั้งหมดหรือทุนเกินกว่าร้อยละห้าสิบเป็นของรัฐ โดยได้รับเงินเดือนหรือประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นจากองค์การ บริษัทจำกัดห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล หรือหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้นอกจากผู้เป็นเจ้าพนักงานอยู่แล้วตามกฎหมาย	ฝ่าฝืนมาตรา 6 ต้องรับโทษดังนี้ - จำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี - จำคุกตลอดชีวิต - ปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสี่หมื่นบาท - ประหารชีวิต
10	**ประมวลจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการห้ามเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด**		
	10.1 มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561		
	หมวด 1 ข้อ 9 ข้อ 10	- ประธานศาลรัฐธรรมนูญและตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ - ประธานกรรมการและกรรมการการเลือกตั้ง - ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินและผู้ตรวจการแผ่นดิน - ประธานกรรมการและกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ - ประธานกรรมการและกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน	การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในหมวด 1 ให้ถือว่ามีลักษณะร้ายแรง ตามข้อ 27 และให้ดำเนินการตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการนั้นตามข้อ 28

ลำดับ	กฎหมาย	เจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกบังคับใช้	บทกำหนดโทษ / สภาพบังคับ
		- ประธานกรรมการและกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ - ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน - เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ - เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง - เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน - เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ - เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ - ให้ใช้บังคับแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 219 วรรคสอง	- จำคุกตลอดชีวิต - ปรับหนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท - ประหารชีวิต
	10.2 ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมือง พ.ศ. 2551		
	หมวด 2 ข้อ 14 ข้อ 22	"ข้าราชการการเมือง" หมายความว่า นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี และข้าราชการการเมืองอื่นที่นายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง	เป็นความผิดวินัย ให้นายกรัฐมนตรี หรือรัฐมนตรีที่มีหน้าที่กำกับดูแลฯ ดำเนินการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ตาม ข้อ 30 และ ข้อ 31
	10.3 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน		
	ข้อ 6	"ข้าราชการ" หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน	เป็นความผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หรือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. 2547 หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 แล้วแต่กรณี ตาม ข้อ 18

ทำความเข้าใจความผิดฐานให้สินบนและความรับผิดชอบของนิติบุคคล

มาตรา 176 วรรคแรก
(ความผิดฐานให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ)

มาตรา 176 วรรคแรก "ผู้ใดให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ"

ข้อสังเกต มาตรา 176 วรรคแรก เทียบเคียงได้กับประมวลกฎหมายอาญามาตรา 144 (ความผิดฐานให้สินบนเจ้าพนักงาน)

1. เป็นกรณีเอาผิดกับผู้ให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้
2. "สินบน" กล่าวคือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ในที่นี้

- ทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์และวัตถุไม่มีรูปร่างซึ่งอาจมีราคาและอาจถือเอาได้ เช่น เงิน บ้าน รถ
- ประโยชน์อื่นใด เช่น การสร้างบ้านหรือตกแต่งบ้านโดยไม่คิดราคาหรือคิดราคาต่ำผิดปกติ การให้อยู่บ้านเช่าฟรี การปลดหนี้ให้ การพาไปท่องเที่ยว

3. มีเจตนาที่จะให้ และรู้ว่าผู้ที่ตนจะให้สินบนนั้นเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ
4. เป็นการให้สินบนแก่ เจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ

ข้อมูลจาก : คู่มือแนวทางการกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม สำหรับนิติบุคคล ในการป้องกันการให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่องค์กรระหว่างประเทศ

- "เจ้าพนักงานของรัฐ" หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.[1]

- **"เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ"** หมายความว่า ผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งด้านนิติบัญญัติ บริหาร ปกครอง หรือตุลาการ ของรัฐต่างประเทศ และบุคคลใดๆ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ให้แก่รัฐต่างประเทศ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่สำหรับหน่วยงานของรัฐหรือหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ไม่ว่าโดยการแต่งตั้งหรือเลือกตั้ง มีตำแหน่งประจำหรือชั่วคราว และได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นหรือไม่ก็ตาม

- **"เจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ"** หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศหรือผู้ได้รับมอบหมายจากองค์การระหว่างประเทศให้ปฏิบัติหน้าที่ในนามขององค์การระหว่างประเทศนั้น

5. วัตถุประสงค์ในการให้สินบน (มูลเหตุจูงใจ) ได้แก่ เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่

6. การให้ที่จะเป็นความผิดตามมาตรานี้

- เจ้าพนักงานของรัฐ ผู้รับสินบนจะต้อง "มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการกระทำที่ต้องการจูงใจนั้น" เช่น ผู้จัดการบริษัทก่อสร้าง มอบเงินให้นายกเทศมนตรีเทศบาลเมือง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่พิจารณาอนุญาตให้ทำการก่อสร้างอาคารในเขตเทศบาล เพื่อจูงใจให้นายกเทศมนตรีอนุมัติให้ปลูกสร้างอาคารได้โดยเร็ว ทั้งๆ ที่หลักฐานการขออนุญาตก่อสร้างไม่ครบถ้วนพอที่จะอนุญาตได้ อันเป็นการมิชอบด้วยหน้าที่

- การให้สินบนจะต้องเป็นการให้เพื่อจูงใจให้กระทำการ "อันมิชอบด้วยหน้าที่" เช่น ให้เงินตำรวจเพื่อไม่ให้จับกุมผู้กระทำความผิด[2]

- การให้สินบนผ่านตัวกลาง เช่น คู่สมรสทั้งที่จดทะเบียนสมรสและไม่จดทะเบียนสมรส ญาติ หรือเพื่อนของเจ้าพนักงานของรัฐ หรือนิติบุคคลที่จ้างเพื่อเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจ โดยมีเจตนาเพื่อมอบให้กับเจ้าพนักงานของรัฐ ก็เป็นความผิดตามมาตรานี้ แม้ว่าผู้ให้จะไม่ได้ให้สินบนแก่เจ้าพนักงานของรัฐ โดยตรงก็ตาม

7. โทษตามวรรคนี้ ได้แก่ โทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

[1] มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

[2] เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, กฎหมายอาญาภาคความผิด เล่ม 1 ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 6 (แก้ไขเพิ่มเติม), น. 132

มาตรา 176 วรรคสอง วรรคสาม และวรรคท้าย
(ความรับผิดของนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ)

มาตรา 176 วรรคสอง

"ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดตามวรรคหนึ่งเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลใด และกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลนั้น โดยนิติบุคคลดังกล่าวไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำความผิดนั้น นิติบุคคลนั้นมีความผิดตามมาตรานี้ และต้องระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งเท่า แต่ไม่เกินสองเท่าของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่ได้รับ

นิติบุคคลตามวรรคสอง ให้หมายความถึงนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยและนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย

บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลตามวรรคสอง ให้หมายความถึงผู้แทนของนิติบุคคล ลูกจ้าง ตัวแทน บริษัทในเครือ หรือบุคคลใดซึ่งกระทำการเพื่อหรือในนามของนิติบุคคลนั้น ไม่ว่าจะมีหน้าที่และอำนาจในการนั้นหรือไม่ก็ตาม"

สาระสำคัญ

1. บทบัญญัติดังกล่าวเป็นการกำหนดความรับผิดของนิติบุคคลในกรณีที่ผู้กระทำความผิดในการให้สินบนเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลและกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนิติบุคคลนั้น โดยหากนิติบุคคลดังกล่าวไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำความผิดนั้น นิติบุคคลนั้นมีความผิดด้วย

2. บทบัญญัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้นิติบุคคลสอดส่องการทำงานของลูกจ้าง ตัวแทนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลไม่ให้กระทำความผิด เนื่องจากสภาพโครงสร้างของนิติบุคคลในองค์กรทางธุรกิจในปัจจุบันที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ดังนั้น หากลูกจ้างหรือตัวแทนหรือเจ้าหน้าที่ในทุกระดับของนิติบุคคล (โดยไม่จำต้องเป็นผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล) กระทำความผิดโดยการให้ ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่เพื่อประโยชน์ของนิติบุคคล นิติบุคคลต้องรับผิดทางอาญาด้วยหากไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำความผิดนั้น

3. นิติบุคคลในที่นี้หมายความรวมถึงนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายไทยและนิติบุคคลที่ตั้งขึ้นตามกฎหมายต่างประเทศที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย

4. องค์ประกอบความผิด

(1) ผู้ให้สินบนเป็นบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคล โดยมาตรา 176 วรรคท้าย ได้ให้นิยามไว้ว่า หมายความถึง ผู้แทนของนิติบุคคล ลูกจ้าง ตัวแทน บริษัทในเครือ หรือบุคคลใดซึ่งกระทำการเพื่อหรือในนามของนิติบุคคล ไม่ว่าจะมีอำนาจหน้าที่ในการนั้นหรือไม่ก็ตาม เช่น พนักงานขับรถซึ่งเป็นลูกจ้างของนิติบุคคลไปให้สินบนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศเพื่อให้นิติบุคคลได้รับประโยชน์ในเรื่องของการรับสัมปทาน แม้พนักงานขับรถจะไม่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องการทำสัญญาหรือธุรกิจของนิติบุคคลก็ตาม แต่ก็ได้ให้สินบนเพื่อประโยชน์แก่นิติบุคคล นิติบุคคลก็ย่อมต้องรับผิดทางอาญาด้วย จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องมีความหมายกว้างกว่าผู้ที่มีอำนาจกระทำแทนบริษัท และไม่ว่าบุคคลดังกล่าวจะมีอำนาจหน้าที่ในการนั้นหรือไม่ก็ตาม หรือกรณีที่เป็นส่วนของบริษัทในเครือให้สินบนเพื่อประโยชน์แก่บริษัทแม่ บริษัทแม่ก็ย่อมมีความรับผิดด้วย

(2) ผู้ให้สินบนจะต้องกระทำไปเพื่อประโยชน์ของนิติบุคคล ไม่ใช่เพื่อประโยชน์ของตนเอง โดยประโยชน์ของนิติบุคคลอาจมีหลายรูปแบบ เช่น เพื่อให้ได้เป็นคู่สัญญากับภาครัฐ เพื่อเพิ่มยอดขายของบริษัท เพื่อประโยชน์ทางภาษี เพื่อประโยชน์ในข้อพิพาทหรือคดีความ หรือเพื่อให้ได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ จากภาครัฐ

(3) นิติบุคคลไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำความผิด โดยหากนิติบุคคลมีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมแล้วย่อมจะเป็นข้อต่อสู้เพื่อให้ศาลพิจารณาว่าตัวนิติบุคคลไม่มีความรับผิด แม้บุคคลผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคลจะได้มีการให้สินบนแก่เจ้าพนักงานของรัฐเพื่อประโยชน์แก่นิติบุคคลก็ตาม ดังนั้น นิติบุคคลจึงต้องมีหน้าที่วางนโยบายหรือการจัดการที่เพียงพอเพื่อป้องกันมิให้เกิดการให้สินบนขึ้น เช่น อาจจะมีการวางมาตรการภายในเป็นรูปแบบของนโยบายหรือระเบียบภายในของนิติบุคคล มีการประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต ควบคุมความเสี่ยงหรือปัจจัยในการให้สินบน เช่น ไม่มีการให้ของขวัญหรือกระเช้ากับเจ้าพนักงานของรัฐ หรือมีระบบการตรวจสอบภายในที่เหมาะสม โดยรายละเอียดแนวทางในการกำหนดมาตรการจะอยู่ในส่วนที่สองของคู่มือเล่มนี้

5. โทษ

มาตรา 176 วรรคสอง ได้กำหนดโทษสำหรับนิติบุคคลซึ่งมิได้กำหนดค่าปรับตายตัว โดยมีระวางโทษปรับตั้งแต่หนึ่งเท่าแต่ไม่เกินสองเท่าของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่ได้รับ

ผู้แทนตามกฎหมายของนิติบุคคล เช่น กรรมการผู้จัดการ ผู้มีอำนาจในการจัดการ ต้องร่วมรับผิดกับนิติบุคคลด้วยหรือไม่?

มาตรา 176 ไม่ได้บัญญัติให้บุคคลดังกล่าวต้องร่วมรับผิดกับนิติบุคคลด้วยทุกกรณี ดังนั้น การวินิจฉัยความผิดจึงต้องพิจารณาเป็นกรณีไป โดยหากบุคคลดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับการให้สินบน บุคคลนั้นย่อมมีความผิดตาม มาตรา 176 วรรคหนึ่ง เช่น กรรมการผู้จัดการของบริษัทลงชื่ออนุมัติให้พนักงานจ่ายเงินเลี้ยงรับรองเจ้าพนักงานของรัฐ โดยมีเจตนาเพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐกระทำการโดยมิชอบด้วยหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับบริษัท กรรมการผู้จัดการย่อมมีความผิดด้วย แต่หากกรรมการผู้จัดการมิได้รับรู้หรือเกี่ยวข้องกับการอนุมัติดังกล่าว แต่พนักงานได้จ่ายเงินในการรับรองเจ้าพนักงานของรัฐไปโดยพลการเพื่อให้บริษัทได้รับประโยชน์ ดังนี้ กรรมการผู้จัดการย่อมไม่ต้องรับผิด

ตัวอย่างการวินิจฉัยความรับผิดตามมาตรา 176

ตัวอย่างที่ 1 : นิติบุคคลเป็นผู้ให้สินบน (โดยผู้แทนตามกฎหมายเป็นผู้ให้ หรือมีส่วนรู้เห็น)

คณะกรรมการของบริษัทไทยแห่งหนึ่งได้มีมติเห็นชอบให้บริษัทจ่ายสินบนแก่เจ้าพนักงานของรัฐในประเทศไทยเพื่อให้กระทำการอันมิชอบด้วยหน้าที่ในการออกใบอนุญาตให้แก่บริษัท ทั้งที่ความจริงบริษัทไม่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะได้รับใบอนุญาตดังกล่าว ดังนี้กรรมการบริษัทย่อมมีความผิดตามมาตรา 176 วรรคแรก ส่วนบริษัทมีความผิดตามมาตรา 176 วรรคสอง

ตัวอย่างที่ 2 : ที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคล เช่น พนักงาน เป็นผู้ให้สินบน โดยนิติบุคคลไม่มีมาตรการที่เหมาะสมในการป้องกันการให้สินบน

นาย ก. เป็นพนักงานของบริษัทต่างชาติที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย นาย ก. ได้ให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐในประเทศไทยเพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐกระทำการอันมิชอบด้วยหน้าที่ในการอนุมัติจัดจ้างบริษัทมาทำโครงการของหน่วยงานรัฐ ดังนี้ นาย ก. ย่อมมีความผิดตามมาตรา 176 วรรคแรก ส่วนบริษัทอาจมีความผิดตามมาตรา 176 วรรคสอง หากบริษัทไม่มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมเพื่อป้องกันการให้สินบน เช่น ผู้ที่อยู่ในระดับบริหารสูงสุดไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการต่อต้านการให้สินบน รวมทั้งไม่มีการตรวจสอบดูแลการดำเนินการของพนักงานที่ไปติดต่อเจ้าพนักงานของรัฐ

ส่วนผู้แทนตามกฎหมายของบริษัทนั้น หากมีส่วนในการสั่งการหรือรู้เห็นกับการให้สินบนดังกล่าว ย่อมมีความผิดด้วยตามมาตรา 176 วรรคแรก

ตัวอย่างที่ 3 : ที่มีความเกี่ยวข้องกับนิติบุคคล เช่น พนักงาน เป็นผู้ให้สินบน โดยนิติบุคคล มีมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสมในการป้องกันการให้สินบน

นาย ค. เป็นพนักงานขายของบริษัทแห่งหนึ่งที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทย นาย ค. ต้องการเพิ่มยอดขายของตนจึงได้ให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐในประเทศไทยเพื่อให้เจ้าพนักงานของรัฐกระทำการอันมิชอบด้วยหน้าที่ในการสั่งซื้อผลิตภัณฑ์ของบริษัท ส่วนบริษัทนั้นมีมาตรการในการป้องกันการให้สินบนที่ชัดเจนและเหมาะสม เช่น มีนโยบายชัดเจนว่าพนักงานต้องไม่ให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ และมีการตรวจสอบบัญชีอย่างละเอียด ดังนี้นาย ค. ย่อมมีความผิดตามมาตรา 176 วรรคแรก ส่วนบริษัทไม่มีความผิดตามมาตรานี้

ส่วนผู้แทนตามกฎหมายของบริษัทนั้น หากไม่มีส่วนในการสั่งการหรือรู้เห็นกับการให้สินบนดังกล่าว ย่อมไม่มีความผิดตามมาตรานี้

> การปฏิบัติตามแนวทาง
> ของสำนักงาน ป.ป.ช.
> จะเป็นประโยชน์สำหรับนิติบุคคล
> ในการมีมาตรการควบคุมภายในฯ
> ที่ใช้ได้จริงและสอดคล้องกับ
> มาตรฐานสากล อันจะส่งผลดี
> ต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

"หลักการพื้นฐาน
ในการกำหนดมาตรการควบคุมภายใน
ที่เหมาะสมสำหรับนิติบุคคล
ในการป้องกันการให้สินบน
เจ้าพนักงานของรัฐ
เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ
หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ"

หลักการพื้นฐาน 8 ประการ

ในการกำหนดมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม สำหรับนิติบุคคลในการป้องกันการให้สินบน เจ้าพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐต่างประเทศ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การระหว่างประเทศ

1. การป้องกันการให้สินบนต้องเป็นนโยบายสำคัญจากระดับบริหารสูงสุด
2. นิติบุคคลต้องมีการประเมินความเสี่ยงในการให้สินบนเจ้าพนักงานของรัฐ
3. มาตรการเกี่ยวกับกรณีมีความเสี่ยงสูงที่จะเป็นการให้สินบนต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจน
4. นิติบุคคลต้องนำมาตรการป้องกันการให้สินบนไปปรับใช้กับผู้ที่มีความเกี่ยวข้องทางธุรกิจกับนิติบุคคล
5. นิติบุคคลต้องมีระบบบัญชีที่ดี
6. นิติบุคคลต้องมีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับมาตรการป้องกันการให้สินบน
7. นิติบุคคลต้องมีมาตรการสนับสนุนให้มีการรายงานการกระทำความผิดหรือกรณีมีเหตุน่าสงสัย
8. นิติบุคคลต้องตรวจสอบและประเมินผลการใช้มาตรการป้องกันการให้สินบนเป็นระยะ

การสนับสนุนเงินกองทุน ป.ป.ช.

1. ความเป็นมา

กองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (กองทุน ป.ป.ช.) จัดตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 162 หมวด 10 กองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (มาตรา 162 - มาตรา 166) เพื่อเป็นทุนสำหรับใช้จ่ายในการสนับสนุนและส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานบริหารกองทุนภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (คณะกรรมการกองทุน ป.ป.ช.)

กองทุน ป.ป.ช. มีระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยกองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2562 เป็นกรอบในการบริหารงานโดยการใช้จ่ายเงินของกองทุน ป.ป.ช. จะต้องอยู่ในกรอบที่กำหนดไว้ตาม มาตรา 162 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

(1) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และสนับสนุนภาคเอกชนในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือรณรงค์ในการป้องกันการทุจริต

(2) เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดให้มีมาตรการคุ้มครองช่วยเหลือและค่าทดแทนตามมาตรา 131 และเงินรางวัลตามมาตรา 137

(3) ใช้จ่ายในการคุ้มครองการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. กรรมการ หัวหน้าพนักงานไต่สวน พนักงานไต่สวน และพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 41

(4) ค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2. รูปแบบการให้การสนับสนุนเงินจากกองทุน ป.ป.ช.

การให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการภายใต้มาตรา 162 (1) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และสนับสนุนภาคเอกชนในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์ในการป้องกันการทุจริตและมาตรา 162 (4) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ

ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยกองทุน ป.ป.ช. จะให้การสนับสนุนในลักษณะของเงินอุดหนุน โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการ และวิธีปฏิบัติไว้ในประกาศคณะกรรมการกองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานและการจัดการกองทุน ป.ป.ช. และการใช้จ่ายเงินกองทุน ป.ป.ช. พ.ศ. 2562 ภายใต้ระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยกองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2562

3. ลักษณะของโครงการที่จะให้การสนับสนุน

การจัดสรรเงินกองทุน ป.ป.ช. ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางการจัดทำข้อเสนอโครงการโดยเกณฑ์ประกอบการพิจารณาจัดสรรเงินกองทุน ป.ป.ช. จะพิจารณาโครงการที่สอดคล้องตามมาตรา 162 (1) และ (4) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ที่ส่งผลกระทบต่อการยกระดับค่าคะแนน CPI และสนับสนุนการบรรลุค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบร่วมด้วย โดยรูปแบบกิจกรรมการดำเนินงานจะต้องไม่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID -19) ทั้งนี้ คณะกรรมการกองทุน ป.ป.ช. จะพิจารณาให้การสนับสนุนโครงการที่มีเป้าหมายการดำเนินงานดังนี้

1. การให้ทุนตามประเด็นสำคัญ มีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบเฝ้าระวังโครงการที่มีโอกาสเกิดการทุจริตสูง เช่น โครงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐที่มีวงเงินสูงและอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างกว้างขวางโดยส่งเสริมการใช้เครื่องมือข้อตกลงคุณธรรมในการดำเนินการเพื่อสร้างความโปร่งใสให้เกิดขึ้น โครงการที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก โครงการที่เกี่ยวกับการรุกล้ำทรัพยากรธรรมชาติ ที่ดิน สิ่งแวดล้อม หรือประโยชน์สาธารณะที่สำคัญ เช่น การออกเอกสารสิทธิในที่ดินโดยมิชอบ เป็นต้น

2. การให้ทุนประเภทเปิดรับทั่วไป มีเป้าหมายเพื่อขยายเครือข่ายเฝ้าระวังการทุจริต การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือรณรงค์ป้องกันการทุจริต เพื่อลดจำนวนคดีทุจริตโดยเฉพาะในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต (พิจารณาจากสถิติจำนวนเรื่องร้องเรียน) หรือพื้นที่ที่หน่วยงานภาครัฐมีผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสมีค่าคะแนนต่ำ ตัวอย่างลักษณะโครงการ เช่น

- โครงการที่เกี่ยวข้องกับการขยายเครือข่ายต่อต้านการทุจริตเพื่อตรวจสอบเฝ้าระวังการทุจริต โดยมีการให้ความรู้ในเรื่องการยกเหตุอันควรสงสัย วิธีการตรวจสอบเหตุอันควรสงสัยและวิธีการแจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพ (สะดวก รวดเร็ว พิสูจน์ได้ และปลอดภัย)

- โครงการที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์เพื่อส่งเสริมองค์กรธุรกิจให้มีนโยบายการดำเนินงานที่ยึดถือแนวทางบรรษัทภิบาลและมีนโยบายที่ไม่รับ ไม่ให้สินบนและไม่ข้องเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

- โครงการที่มิได้มุ่งหมายเพื่อการค้ากำไรที่เกี่ยวข้องกับการเสนอข่าวทุจริต การค้นหาเบาะแสข้อเท็จจริง การให้ความรู้วิธีการทำและเผยแพร่ข่าวเพื่อประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์ไม่ยอมรับการโกงหรือสร้างแรงกดดันทางสังคม

- โครงการที่เกี่ยวข้องกับการประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์เพื่อสร้างรากฐานให้เด็กและเยาวชนมีจิตสำนึกในความสุจริต รังเกียจการคดโกง การไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นภูมิคุ้มกันต่อปัญหาทุจริตคอร์รัปชันในอนาคต

- โครงการที่เกี่ยวข้องกับสนับสนุนการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนและหน่วยงานของรัฐ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและหน่วยงานของรัฐในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

3. การให้ทุนเพื่อการพัฒนานวัตกรรมด้านวิธีการในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่เหมาะสมและเท่าทันสถานการณ์การทุจริต เช่น การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเข้าถึงข้อมูลผ่านระบบดิจิทัลแพลตฟอร์มที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกับประชาชนและเครือข่ายต่างๆ ในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อตรวจสอบความโปร่งใสและรักษาประโยชน์สาธารณะ การพัฒนาช่องทางการแจ้งเบาะแสและข้อมูลเชิงลึกในรูปแบบที่หลากหลายและมี

ระบบปกปิดผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัยช่องทางการสื่อสารดิจิทัลและบริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่กระจายอยู่ใน 74,965 หมู่บ้านทั่วประเทศ ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

4. การให้ทุนเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายอื่นใดที่จะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แก่หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมในการดำเนินคดีทุจริตและประพฤติมิชอบด้วยการยกระดับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตและพัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานปราบปรามการทุจริตให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น

ทั้งนี้ ในการเขียนข้อเสนอโครงการจะต้องแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของกองทุน ป.ป.ช.

4. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขอรับการสนับสนุนโครงการ

ผู้มีสิทธิเสนอคำขอรับการสนับสนุน

4.1 การขอรับการสนับสนุนเงินเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

บุคคลธรรมดา โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้

ก. คุณสมบัติ

(1) มีสัญชาติไทย และมีผู้รับรองซึ่งเป็นข้าราชการหรือพนักงานในหน่วยงานของรัฐที่ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับชำนาญการหรือเทียบเท่า

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์

(3) มีวัตถุประสงค์ กิจกรรม แผนงานการดำเนินงานโครงการในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

(4) มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่อาศัยประจำอยู่ในชุมชนหรือท้องถิ่นร่วมกันดำเนินโครงการ

(5) มีการร่วมดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (แนบหนังสือรับรองการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต)

(6) มีบุคลากรหลักและทีมงานที่รับผิดชอบโครงการ มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เกี่ยวข้องกับโครงการที่ขอรับการสนับสนุนและสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(1) อยู่ในระหว่างถูกศาลสั่งพิทักษ์ทรัพย์ เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยเป็นบุคคล ล้มละลายทุจริต

(2) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(3) เป็นกรรมการกองทุน ป.ป.ช. อนุกรรมการกองทุน ป.ป.ช. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของหน่วยงานบริหารกองทุน ป.ป.ช.

องค์กรชุมชน/องค์กรสาธารณประโยชน์/ชมรม/สโมสร โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้

เป็นคณะบุคคลประกอบด้วยผู้บรรลุนิติภาวะจำนวนไม่น้อยกว่า 7 คน ที่มีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่อาศัยประจำอยู่ในชุมชนหรือท้องถิ่น ร่วมกันดำเนินการในลักษณะเป็นองค์กรซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ และไม่แสวงหากำไร

4.2 การขอรับการสนับสนุนเงินเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือรณรงค์ในการป้องกันการทุจริต

องค์กรเอกชน (สมาคม/มูลนิธิ/บริษัท/ห้างหุ้นส่วน หรือองค์กรที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลหรือเป็นส่วนงานในองค์กรนิติบุคคล) โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นองค์กรเอกชนที่มีประวัติผลงาน และกิจกรรมเป็นที่น่าเชื่อถือในกรณีที่เป็นองค์กรจัดตั้งขึ้นใหม่ ผู้ก่อตั้งต้องมีประวัติผลงานที่น่าเชื่อถือได้

(2) มูลนิธิ สมาคม หรือนิติบุคคลที่จดทะเบียนในประเทศไทย และมีการร่วมดำเนินงานเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (แนบหนังสือรับรองการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต)

(3) มีวัตถุประสงค์ กิจกรรม แผนงานการดำเนินงานโครงการเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือรณรงค์ในการป้องกันการทุจริต

(4) ไม่มีประวัติเกี่ยวข้องกับการเมือง หรือแสวงหารายได้จากการทำโครงการ ไม่เคยด่างพร้อยในการปฏิบัติงาน เช่น ไม่ปฏิบัติตามสัญญา ไม่มีประวัติคืนเงินสนับสนุนหรือไม่สามารถดำเนินการโครงการตามที่กำหนด ไม่เคยสร้างความเสื่อมเสียแก่หน่วยงานของรัฐหรือแก่บุคคลอื่นๆ ในสังคม

(5) มีบุคลากรหลักและทีมงานที่รับผิดชอบโครงการ มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเกี่ยวข้องกับโครงการที่ขอรับการสนับสนุนและสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการ

(6) ข้อเสนอโครงการต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจลงนามซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

4.3 หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(2) มีบุคลากรหลักและทีมงานที่รับผิดชอบโครงการ มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญเกี่ยวข้องกับโครงการที่ขอรับการสนับสนุนและสามารถปฏิบัติงานได้ตลอดระยะเวลาดำเนินโครงการ

(3) มีวัตถุประสงค์ กิจกรรม แผนงานการดำเนินงานโครงการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจหรือการส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือส่งเสริมความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

(4) ไม่มีความซ้ำซ้อนกับการดำเนินโครงการที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของหน่วยงานหรือองค์กรอื่น

(5) ข้อเสนอโครงการต้องผ่านความเห็นชอบจากผู้มีอำนาจลงนามซึ่งเป็นบุคคลที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล

5. วิธีการยื่นแบบคำขอรับการสนับสนุนและระยะเวลาการเปิดรับ

5.1 ผู้ขอรับการสนับสนุนจัดทำหนังสือนำส่ง ลงนามโดยผู้มีอำนาจทำนิติกรรมผูกพันของหน่วยงานนั้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายโดยลายลักษณ์อักษรจากผู้มีอำนาจทำนิติกรรมผูกพัน

5.2 ให้ผู้ขอรับการสนับสนุนยื่นคำขอรับการสนับสนุนพร้อมทั้งรายละเอียดโครงการและงบประมาณที่ขอรับการสนับสนุนอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดไว้ในข้อ 1 (รายละเอียดปรากฏตามแบบคำขอรับการสนับสนุนแนบท้ายนี้) โดยได้เปิดช่องทางในการยื่นคำขอได้ 2 ช่องทาง ประกอบด้วย

5.2.1 ส่งทางไปรษณีย์ไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. จ่าหน้าซองถึงสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงาน ป.ป.ช. (สนามบินน้ำ) เลขที่ 361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000 โดยวงเล็บมุมซองว่า “ยื่นข้อเสนอโครงการ” สำนักงาน ป.ป.ช. จะถือเอาวันที่ไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับเป็นวันที่ยื่นเอกสารหลักฐาน หรือยื่นแบบคำขอรับการสนับสนุนตามแบบที่สำนักงานกำหนดในระบบ Online โดยบันทึกข้อมูลผ่านทาง https://www.nacc.go.th/NACCFund รายละเอียดปรากฏตามแบบคำขอรับการสนับสนุน (แบบ กช.1) แนบท้าย โดยสามารถศึกษาการบันทึกข้อมูลจากคู่มือวิธีการยื่นแบบคำขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุน ป.ป.ช.

5.2.2 ผู้ขอรับการสนับสนุนสามารถยื่นแบบคำขอรับการสนับสนุน (แบบ กช.1) ด้วยตนเองที่สำนักงาน ป.ป.ช. (สนามบินน้ำ) ถนนนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

5.3 เอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการยื่นข้อเสนอโครงการให้เป็นไปตามเอกสารหลักฐานที่ใช้ประกอบการยื่นข้อเสนอโครงการแนบท้ายนี้

5.4 ระยะเวลาในการเปิดรับคำขอรับการสนับสนุนโครงการ เป็นไปตามที่คณะกรรมการกองทุนกำหนด และสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ทางโทรศัพท์ หมายเลข 0 2528 4933 และ 0 2528 4935 ในวันและเวลาราชการ

5.5 การยื่นแบบคำขอรับการสนับสนุนเพื่อขอรับการสนับสนุนเงินจากกองทุน ป.ป.ช. ผู้ขอรับการสนับสนุนต้องแสดงรายละเอียดการดำเนินงานที่ครบถ้วน ถูกต้อง เหมาะสม รวมทั้งเป้าหมาย ผลลัพธ์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการดำเนินโครงการ และสอดคล้องกับงบประมาณที่ขอรับการสนับสนุน

STRONG Organization
Together Against Corruption

พวกเรา..รวมพลังคนไทย

ร่วมสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต

ขอเชิญชวนสมัครเป็นสมาชิก WE STRONG
เพื่อร่วมกันเป็นส่วนหนึ่งในการรวมพลัง
ขับเคลื่อนรณรงค์ และสร้างสรรค์สังคม
ให้ปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

สมัครสมาชิก | แจ้งเบาะแส Online | รับคะแนนต้านทุจริต

ศูนย์การแจ้งเบาะแส
และการร้องเรียนการทุจริต

มุมเรียนรู้
ข่าวสารกิจกรรม เกมส์ Online

เว็บบอร์ด
กระทู้สนทนา

01 เว็บไซต์

www.nacc.go.th/we

มุมเรียนรู้

- ทุจริต
- ระบบความคิดกับการทุจริต
- CPI
- ITA
- STRONG จิตพอเพียงต้านทุจริต
- หลักสูตรต้านทุจริตศึกษา
- ล่วงลึกทุจริต
- Corruption Vocabulary

สิทธิประโยชน์ของสมาชิก

- การรับข้อมูลข่าวสาร ความเคลื่อนไหว ในการป้องกันการทุจริต
- ร่วมแลกเปลี่ยนข่าวสาร และข้อเสนอแนะต่าง ๆ
- ร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริต

ปลดล็อคสิทธิประโยชน์
เมื่อสมัครสมาชิก WE STRONG

	ยังไม่ได้ลงทะเบียน	ลงทะเบียนแล้ว
1. สะสมคะแนนครั้งแรก	✓	✓
2. รับคะแนนกิจกรรมพิเศษ	✗	✓
3. แลกคะแนนเป็นของรางวัล	✗	✓
4. รับข่าวสาร Online	✓	✓
5. สร้างเว็บบอร์ด กระทู้ส่วนตัว	✗	✓
6. เล่นเกมส์	✗	✓

02
Available on the App Store
03
ANDROID APP ON Google play
ติดต่อเรา
สำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต
สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปราม
การทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) สนามบินน้ำ
เลขที่ 361 ถ.นนทบุรี ต.ท่าทราย อ.เมืองนนทบุรี
จ.นนทบุรี 11000 หรือ ตู้ ปณ. 100 เขตดุสิต กทม. 10300
0 2528 4800 ต่อ 7129 , 7130
เครือข่ายเฝ้าระวัง สำนักงาน ป.ป.ช.
@NACC (มี@ข้างหน้า)
ติดต่อร้องเรียน / แจ้งเบาะแส สายด่วน ป.ป.ช.
1205
เครือข่าย
WE STRONG
ประเทศไทยใสสะอาด
ไทยทั้งชาติต้านทุจริต 5
zero tolerance and clean thailand
STOP CORRUPTION GAME
WEBBOARD
QUIZ & POLL

คลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Toolbox)

จากนโยบายของพลตำรวจเอก วัชรพล ประสารราชกิจ ประธานกรรมการ ป.ป.ช. ในการกล่าวปาฐกถาพิเศษ หัวข้อ “TaC Team ไทยลดทุจริต” กิจกรรมวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2563 ได้แสดงถึงเจตนารมณ์ที่จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมต้านทุจริตของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาคประชาชน ให้ขับเคลื่อนด้วยกลไก เครื่องมือและองค์ความรู้ต่างๆ ที่เหมาะสม เป็นปัจจุบัน สามารถนำไปพัฒนาและขยายผลการป้องกันการทุจริตได้ยั่งยืน ทั้งนี้ได้มอบหมายให้สำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต พัฒนาคลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Toolbox) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล เครื่องมือ องค์ความรู้ คู่มือ สื่อประชาสัมพันธ์ ระบบหรือนวัตกรรม ฯลฯ ที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในทุกภาคส่วน ทั้งทางตรงและทางอ้อม จากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อเป็นศูนย์กลางเครื่องมือป้องกันการทุจริตในระดับประเทศ สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ ประเด็นต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยด้านป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และยุทธศาสตร์ชาติฯ ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 - 2564) ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต กลยุทธ์ที่ 4 เสริมพลังการมีส่วนร่วมของชุมชน (Community) และบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต

แบบประเมิน
คลังเครื่องมือป้องกัน
การทุจริต

เว็บเพจ คลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Toolbox)

STRONG Organization
Together Against Corruption

Anti-Corruption Toolbox เกิดจากการรวบรวมเครื่องมือ 3 ส่วนหลัก ประกอบด้วย

(1) การคัดเลือกเครื่องมือจากหน่วยงานภายในสำนักงาน ป.ป.ช.

(2) การรวบรวมเครื่องมือจากหน่วยงานภายนอก มีหน่วยงานภาครัฐ ทั้งองค์กรอิสระ กระทรวง กรม และหน่วยงานที่ไม่แสวงหากำไร (NGOs) ร่วมนำเสนอเครื่องมือเพื่อบรรจุใน Toolbox รวม 54 หน่วยงาน

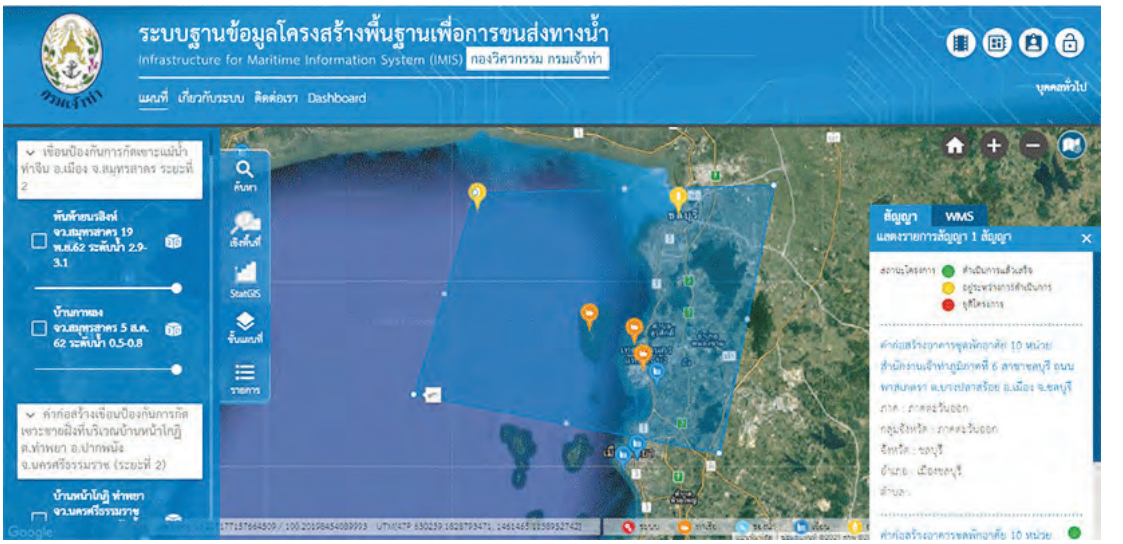
(3) การสืบค้นเครื่องมือเพิ่มเติมจากการสำรวจเว็บไซต์ของหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีเกณฑ์คัดเลือกเครื่องมือที่มุ่งเน้น<u>การเปิดเผยข้อมูล การสร้างความโปร่งใส ระบบการติดตามตรวจสอบ และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</u> ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการใช้งานของประชาชนและภาคส่วนต่างๆ ตามบริบทที่เหมาะสม

จากขั้นตอนการรวบรวม สำนักงาน ป.ป.ช. สามารถคัดเลือกเครื่องมือที่มีคุณภาพได้มากกว่า 250 เครื่องมือ จัดประเภทแบ่งเป็น 18 หมวดหมู่ ได้แก่ ด้านองค์ความรู้ : หมวดกฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หลักสูตร - องค์ความรู้เพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการ - ข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการทุจริต การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และหมวดกรณีศึกษา : คดีทุจริต ด้านการเปิดเผยข้อมูล : หมวดการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการใช้งบประมาณโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค การใช้สาธารณสมบัติ

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และหมวดการสาธารณสุข บริการด้านสุขภาพ สวัสดิการสังคม ด้านการสร้างความโปร่งใส : หมวดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส และการส่งเสริมธรรมาภิบาล ด้านติดตามตรวจสอบ : หมวดกลไกการตรวจสอบบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน และหมวดระบบรับเรื่องร้องเรียนออนไลน์ ด้านการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน : หมวดการส่งเสริมการมีส่วนร่วมต้านทุจริต และหมวดกองทุน ป.ป.ช. ด้านงานบริการวิชาการเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริต : หมวดข้อมูลเกี่ยวกับ ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ผลงานวิชาการ งานวิจัยเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และหมวดการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในมิติระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ยังมีหมวดหมู่อื่นๆ ที่น่าสนใจเพื่อการค้นคว้าและใช้ประโยชน์ เช่น การอบรมออนไลน์เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสื่อส่งเสริมคุณธรรมและต่อต้านการทุจริต ซึ่งรวบรวมสื่อต่างๆ ที่เป็นต้นแบบสามารถนำไปปรับใช้กับทุกหน่วยงานได้

ตัวอย่างการใช้งาน Anti-Corruption Toolbox สำหรับผู้ที่สนใจใช้งานเครื่องมือเพื่อตรวจสอบความเสี่ยงต่อการทุจริตเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ ขอแนะนำให้ทดลองใช้เครื่องมือในหมวดการใช้สาธารณสมบัติ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีแอปพลิเคชันสนับสนุนการตรวจสอบของภาคประชาชน ได้แก่ แอปพลิเคชัน “Smart land” ของกรมที่ดิน เพื่อตรวจสอบตำแหน่ง ค้นหาแปลงที่ดิน เลขที่โฉนด ของพื้นที่ที่เป็นข้อสงสัย และแอปพลิเคชัน Forest4Thai ของกรมป่าไม้ เพื่อใช้ตรวจสอบยืนยันว่าที่ดินดังกล่าวอยู่ในแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติหรือไม่ นอกจากนี้ หากท่าน

แอปพลิเคชัน “Forest4Thai” กรมป่าไม้

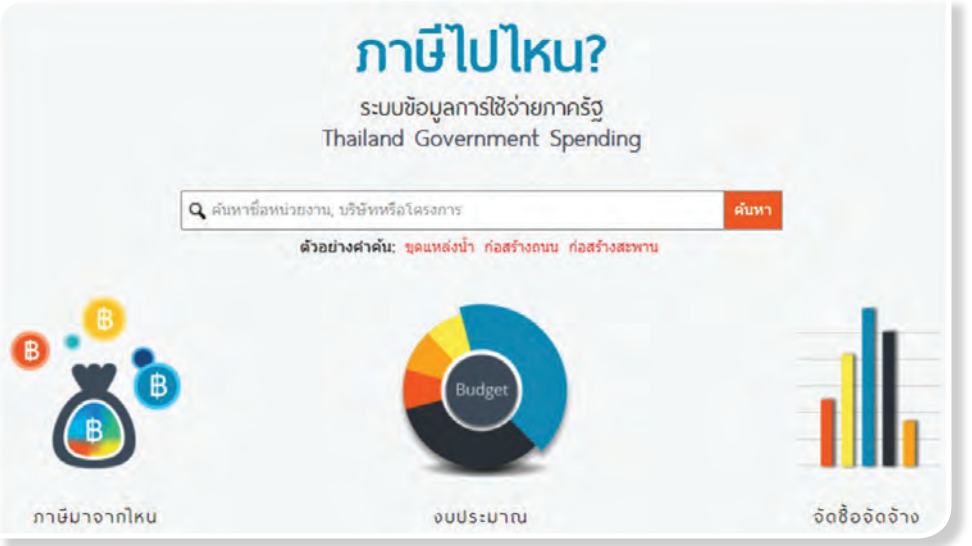


ระบบฐานข้อมูล Infrastructure for Maritime Information System: IMIS กรมเจ้าท่า

ต้องการติดตามตรวจสอบเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการขนส่งทางน้ำ ก็สามารถค้นหาข้อมูลจากระบบฐานข้อมูล Infrastructure for Maritime Information System: IMIS ของกรมเจ้าท่า ซึ่งจะแสดงที่ตั้งและข้อมูลพื้นฐานโครงการก่อสร้างในเส้นทางคมนาคมทางน้ำที่แล้วเสร็จ บนแผนที่ภูมิสารสนเทศในรูปแบบของภาพ 2 มิติ และ 3 มิติ

ส่วนภาคประชาชนที่สนใจติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่ หรือแม้แต่การติดตามโครงการระดับประเทศ สามารถใช้ Toolbox เชื่อมโยงไปค้นหาข้อมูลโครงการที่มีการใช้จ่ายงบประมาณและร่วมตรวจสอบกับระบบข้อมูลการใช้จ่ายภาครัฐ (ภาษีไปไหน?) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) และระบบ ACT Ai ขององค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) เป็นต้น

เว็บเพจคลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Toolbox) ได้เปิดใช้แล้ว ตั้งแต่วันที่ 30 เมษายน 2564 โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในปัจจุบันมียอดผู้เข้าใช้งานมากกว่า 14,000 ครั้ง นับเป็นอีกก้าวสำคัญของการเสริมความเข้มแข็งให้เครือข่ายภาคประชาชนเพื่อปฏิบัติหน้าที่พลเมือง ร่วมกันต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ ที่สามารถนำเครื่องมือไปใช้เป็นกลไกสนับสนุนการขยายผลกระบวนการมีส่วนร่วมต้านทุจริตไปยังทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต



ระบบข้อมูลการใช้จ่ายภาครัฐ (ภาษีไปไหน?)

ระบบตรวจสอบความโปร่งใส เครื่องมือสู้โกง (ACT Ai)

การใช้งานคลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Toolbox) สามารถเข้าถึงได้ทางเว็บไซต์สำนักงาน ป.ป.ช. www.nacc.go.th ภายใต้หัวข้อ “ด้านการป้องกัน” เลือกหัวข้อย่อย “คลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Toolbox)” และทางแอปพลิเคชัน WE STRONG ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. ใช้เป็นช่องทางสื่อสารกับเครือข่ายชมรม STRONG - จิตพอเพียงต้านทุจริตทั่วประเทศ

คลังเครื่องมือป้องกันการทุจริต (Anti-Corruption Toolbox)

บันทึก

บันทึก

บันทึก

บันทึก

บันทึก

แนวทางการขับเคลื่อน
องค์กรพอเพียงต้านทุจริต

จัดทำโดย
สำนักส่งเสริมและบูรณาการการมีส่วนร่วมต้านทุจริต
โทร. 0 2528 4007, 0 2528 4800
ต่อ 7134, 7137

STRONG Organization
Together Against Corruption

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
โทร. 0 2528 4800 | www.nacc.go.th