



อ.อ.ป. จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรม
ให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญ
และของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

กำหนดการกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่
ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่
ในวันศุกร์ที่ 21 มีนาคม 2568 ณ ห้องฝึกอบรมสำนักบริหารกลาง เวลา 13.00 – 16.15 น.

รายการ	ระยะเวลา
1. ลงทะเบียน	13.00 – 13.15 น.
2. รับฟังการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่	13.15 – 13.45 น.
3. พักรับประทานอาหารว่าง	13.45 – 14.00 น.
4. กิจกรรมระดมความคิด “เพื่อป้องกันการทุจริตภายในองค์กร”	14.00 – 16.15 น.

* หมายเหตุกำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

รายชื่อผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมกิจกรรมปลูกจิตสำนึก
หรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญ
และของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สำนัก
1	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารยา พวงรอด	สำนักบริหารกลาง
2	น.ส.นาถพร วรรณศิลป์	สำนักบริหารกลาง
3	น.ส.สุพินยา สังข์งาม	สำนักบริหารกลาง
4	น.ส.ปิยมน อินทรีย์	สำนักบริหารกลาง
5	นายณัฐวุฒิ แสงภา	สำนักตรวจสอบภายใน
6	นายกันตภัทร บุญเทพ	สำนักตรวจสอบภายใน
7	น.ส.สิริมา เทียงพุก	สำนักบัญชีและการเงิน
8	น.ส.ช่อทิพย์ ส่องสว่าง	สำนักบัญชีและการเงิน
9	น.ส.ธิดารัตน์ ตะวิกา	สำนักบัญชีและการเงิน
10	น.ส.มณีนุช บัวพันธ์	สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์
11	น.ส.อนุสรุา พรหมทัศน์	สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์
12	น.ส.สุภาพร สิงห์ทองรัตน์	สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์
13	นายอัครเดช วรพุดิ	สำนักกฎหมาย
14	น.ส.กฤษณา เกิดโต	สำนักกฎหมาย
15	น.ส.จรรยารัตน์ ใจเสี่ยม	สำนักธุรกิจการตลาด
16	น.ส.อัญญามณี ชูบางบ่อ	สำนักธุรกิจการตลาด
17	น.ส.ณรงค์รักษ์ ชำนาญ	สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม
18	น.ส.คณิชา หาญพิทักษ์	สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม
19	ว่าที่ร้อยตรีธิดิพันธ์ ธรรมกุล	สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม
20	น.ส.วัชฎาพร อ่อนสนิท	สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ
21	น.ส.นันทิกานต์ จันทวงศ์	สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ
22	น.ส.มนตรา ดอยแก้วขาว	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง
23	นางนิภาพรรณ สุขเกตุ	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง
24	น.ส.วลีพร ผาสุข	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

รายชื่อเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้

ลำดับ		สำนัก
1	นายประวิษฐา เสนอปอพาน	สำนักบริหารกลาง
2	นายพัฒนศักดิ์ ทัพเมือง	สำนักบริหารกลาง
3	น.ส.ณภัทร ธนะหิรัญญา	สำนักบริหารกลาง
4	นายเจริญพงษ์ พูลสารกิจ	สำนักบัญชีและการเงิน
5	นายสุปิลพัฒน์ เกื้อกุลบุตร	สำนักกฎหมาย
6	ว่าที่ร้อยตรีสันติ ภาคิฑูล	สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ
7	นายสุทธิชัย เขียวรอบ	สำนักธุรกิจการตลาด
8	น.ส.ณิชากรนต์ สิบศิริ	สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม
9	นายชุมพลรัตน์ สังข์พันธ์	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง

รายชื่อเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์และฝ่ายสื่อสารองค์กร สำนักบริหารกลาง

1	นายสิริวิชญ์ โพธิ์อินทร์
2	น.ส. สร้อยสุดา เฉยสอาด
3	น.ส. ปาจริย์ เพิ่มยินดี
4	น.ส. นรกมล เปียงอุตร
5	นายวรวิชษฐ์ ลีประเสริฐ

รายชื่อผู้ปฏิบัติงานที่ร่วมกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญ

และของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

วันที่ 21 มีนาคม พ.ศ. 2568

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สำนัก	ลงชื่อ
1	ว่าที่ร้อยตรีหญิงอารยา พวงรอด	สำนักบริหารกลาง	อารยา
2	น.ส.นาถพร วรรณศิลป์	สำนักบริหารกลาง	นาถพร
3	น.ส.สุพินยา สังข์งาม	สำนักบริหารกลาง	สุพินยา
4	น.ส.ปิยมน อินทรีย์	สำนักบริหารกลาง	ปิยมน
5	นายณัฐวุฒิ แสงภา	สำนักตรวจสอบภายใน	ณัฐวุฒิ
6	นายกันตภัทร บุญเทพ	สำนักตรวจสอบภายใน	กันตภัทร
7	น.ส.สิริมา เทียงพุก	สำนักบัญชีและการเงิน	สิริมา (เมทนี)
8	น.ส.ช่อทิพย์ ส่องสว่าง	สำนักบัญชีและการเงิน	ช่อทิพย์
9	น.ส.ธิดารัตน์ ตะวิกา	สำนักบัญชีและการเงิน	ธิดารัตน์
10	น.ส.มณีนุช บัวพันธ์	สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์	มณีนุช 15 มจร.
11	น.ส.อนุสรณ์ พรหมทัศน์	สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์	อนุสรณ์ พรหมทัศน์
12	น.ส.สุภาพร สิงห์ทองรัตน์	สำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์	สุภาพร
13	นายอัศวเดช วรพุด	สำนักกฎหมาย	อัศวเดช
14	น.ส.กฤษณา เกิดโต	สำนักกฎหมาย	กฤษณา
15	น.ส.จรรยารัตน์ ใจเสงี่ยม	สำนักธุรกิจการตลาด	จรรยา
16	น.ส.อัญญาณณ์ ชูบางบ่อ	สำนักธุรกิจการตลาด	อัญญาณณ์
17	น.ส.นงคริ์รักษ์ ชำนาญ	สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม	นงคริ์รักษ์
18	น.ส.ศนิชา หาญพิทักษ์	สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม	- (ขอเข้าร่วม)
19	ว่าที่ร้อยตรีธิดิพันธ์ ธรรมกุล	สำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม	ธิดิพันธ์
20	น.ส.วัชฎาพร อ่อนสนิท	สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ	วัชฎาพร
21	น.ส.นันทิกานต์ จันทวงศ์	สำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ	นันทิกานต์
22	น.ส.มนตรา ดอยแก้วขาว	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง	มนตรา
23	นางนิภาพรรณ สุขเกตุ	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง	นิภาพรรณ
24	น.ส.วลีพร ผาสุข	องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง	วลีพร

ที่ ทส 1401/644

สำนักบริหารกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
76 อาคารถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100

4 มีนาคม 2568

สำเนาบันทึกสั่งการผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง ลงวันที่ 3 มีนาคม 2568 ท้ายบันทึก ผ.ทม.
ลงวันที่ เดือน ปีเดียวกัน เรื่อง กิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับ
ของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ส่งมาเรียน

1. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง
 2. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน
 3. ผู้อำนวยการสำนักบัญชีและการเงิน
 4. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายแผนและยุทธศาสตร์
 5. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย
 6. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยพัฒนาและสารสนเทศ
 7. ผู้อำนวยการสำนักธุรกิจการตลาด
 8. ผู้อำนวยการสำนักองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ภาคกลาง
 9. ผู้อำนวยการสำนักธุรกิจคาร์บอนและนวัตกรรม
- เพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



(นายธีระยุทธ กลัดพรหม)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ทรม
ดูหนา. 10/3/68

ทชาน
ดูหนา 10/3/68



บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (สำนักบริหารกลาง โทร. 1140)

ที่

วันที่ 3 มีนาคม 2568

เรื่อง กิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

ตามแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐวิสาหกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2568 กำหนดให้จัดทำกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ และกำหนดให้ทุกหน่วยงานให้การสนับสนุน นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เห็นควรให้มีการจัดทำกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ ขึ้นในวันศุกร์ที่ 21 มีนาคม 2568 เวลา 13.00 - 16.15 น. ณ ห้องฝึกอบรมสำนักบริหารกลาง กรุงเทพมหานคร ดังนั้น จึงขอได้โปรดพิจารณา

- อนุมัติกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่
- อนุมัติงบประมาณในการจัดกิจกรรมฯ เป็นเงิน 2,900.- บาท โดยเบิกจ่ายจากงบประมาณรายได้ - รายจ่าย ของสำนักบริหารกลาง
- แจ้งหน่วยงานในสำนักงานกลางเพื่อโปรดทราบ และแจ้งผู้ปฏิบัติงานที่มีรายชื่อเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

นางธนันท์ เต็มบุญ

(นางเนาวรัตน์ เต็มบุญ)

หัวหน้าฝ่าย (ระดับ 8) ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

สำนักบริหารกลาง

- อุตสาหกรรมป่าไม้ 2

- อุตสาหกรรมป่าไม้ 3

3 มี.ค. 68

"No Gift Policy ทส. โปร่งใสและเป็นธรรม"

(นายธีรยุทธ กลัดพรหม)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐวิสาหกิจขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (พ.ศ. 2568)
ตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 51 แห่ง

สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการ ด้านการต่อต้าน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
เป้าหมายที่ 1 ประชาชนมี วัฒนธรรมและ พฤติกรรม ซื่อสัตย์สุจริต	1. การรายงานความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ ส่วนรวมประจำปีของพนักงาน รัฐวิสาหกิจ	เพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมสุจริต ในการปฏิบัติ หน้าที่ของ ผู้ปฏิบัติงาน	ผลผลิต การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนของพนักงานกับผลประโยชน์ ส่วนรวมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพนักงาน หรือบุคคลในองค์กรมีส่วนได้เสียที่อาจส่งผลกระทบ ต่อการตัดสินใจที่เป็นธรรมและโปร่งใส ผลลัพธ์ การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ช่วยป้องกัน ไม่ให้พนักงานหรือผู้มีอำนาจในองค์กรใช้ตำแหน่งหรือ อำนาจในทางที่ผิดเพื่อประโยชน์ส่วนตน ส่งผลให้ลด โอกาสในการเกิดการทุจริตและการประพฤติมิชอบใน องค์กร ตัวชี้วัด มีการสรุปผลการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ไตรมาสที่ 1 - 3 ค่าเป้าหมาย ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์	ไม่มี	ส.บ.ก.												

สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติการ ด้านการต่อต้าน การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ผลผลิต/ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
	3. กิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้าง วัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธ การรับของขวัญและของกำนัลจาก การปฏิบัติหน้าที่	เพื่อเสริมสร้าง ค่านิยมสุจริต ในการปฏิบัติ หน้าที่ของ ผู้ปฏิบัติงาน	ผลผลิต สร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตาม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่และเข้าใจถึงผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้นจากการรับของขวัญหรือของกำนัลที่อาจ สร้างความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผลลัพธ์ ผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักและปฏิบัติตามหลัก จริยธรรมที่ยึดถือความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการไม่ยอมรับของขวัญหรือของกำนัลที่อาจนำ ไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตัวชี้วัด - มีการดำเนินงานและรายงานผลตามผลผลิตได้แล้ว เสร็จ ภายในวันที่ 5 เมษายน 2568 - มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส และรายปี ได้เร็วกว่าระยะเวลาที่กำหนดในแผนงาน ประจำปี ค่าเป้าหมาย มีการจัดกิจกรรมอย่างน้อย 1 ครั้ง	5,000 บาท	ส.บก.												

กิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธ การรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

1. เหตุผลความจำเป็น

การปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นแนวทางที่สำคัญในการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) และป้องกันการทุจริตในองค์กร ซึ่งมีเหตุผลและความจำเป็นดังต่อไปนี้

1) ป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

1.1) การรับของขวัญหรือของกำนัลจากบุคคลภายนอกอาจนำไปสู่ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม

1.2) ป้องกันการทุจริตเชิงนโยบาย ที่เกิดจากการตอบแทนผลประโยชน์ให้แก่ผู้ให้ของกำนัล

2) สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีจริยธรรม

2.1) การจัดกิจกรรมช่วยปลูกฝังพฤติกรรมของพนักงานให้ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.2) ทำให้เกิดค่านิยมในการทำงานที่เน้นความซื่อสัตย์และโปร่งใส

3) ลดแรงกดดันและการคาดหวังผลตอบแทนจากลูกค้า/ผู้มาติดต่อ

3.1) หากเจ้าหน้าที่มีแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิเสธของขวัญ จะช่วยลดแรงกดดันจากลูกค้าหรือประชาชนที่อาจคาดหวังผลตอบแทนพิเศษ

3.2) ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายปฏิบัติตามมาตรฐานที่เท่าเทียมกัน

4) สร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรและประชาชน

4.1) ทำให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) และประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อองค์กรว่าไม่มีการเอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติ

4.2) เพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรทั้งภายในและภายนอก

5) สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน

5.1) หลายองค์กรภาครัฐและเอกชนมีนโยบาย "No Gift Policy" เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานด้านความโปร่งใส

5.2) เป็นการปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านคอร์รัปชันของหน่วยงานภาครัฐ เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท.

6) สร้างแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับเจ้าหน้าที่

6.1) เจ้าหน้าที่บางคนอาจไม่แน่ใจว่าจะปฏิเสธของขวัญอย่างไรโดยไม่กระทบความสัมพันธ์

6.2) การจัดกิจกรรมจะช่วยให้พนักงานมีแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิเสธอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ

7) เป็นแบบอย่าง ...

7) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

7.1) เมื่อผู้นำนองค์กรและเจ้าหน้าที่ทุกระดับปฏิบัติตามหลัก "No Gift Policy" อย่างจริงจัง จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

อ.อ.ป. ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน จึงได้จัดกิจกรรมปลูก จิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

2. วัตถุประสงค์

2.1 เสริมสร้างความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล

- ให้เจ้าหน้าที่ตระหนักถึงความสำคัญของความซื่อสัตย์สุจริต และการทำงานอย่างโปร่งใส
- สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบของการรับของขวัญและของกำนัล ที่อาจนำไปสู่การ

ทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อน

2.2 ส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบาย "No Gift Policy" อย่างมีประสิทธิภาพ

- ให้เจ้าหน้าที่มีแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิเสธของขวัญหรือของกำนัลอย่างสุภาพและเหมาะสม

- ปลูกฝังให้พนักงานยึดมั่นในนโยบายขององค์กรและสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินงาน

2.3 ป้องกันความเสี่ยงด้านผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตในองค์กร

- ลดโอกาสในการเกิด การใช้อำนาจโดยมิชอบหรือการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่อิงหลักความถูกต้องและความเป็นธรรม

2.4 สร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานอย่างมืออาชีพ

- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับปฏิบัติงานโดยยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
- ช่วยให้เจ้าหน้าที่มีแนวคิดที่ถูกต้องเกี่ยวกับความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคม

2.5 ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน

- สร้างค่านิยมในการทำงานที่ไม่ให้หรือรับของขวัญ
- ทำให้การปฏิเสธของขวัญกลายเป็นแนวปฏิบัติปกติในองค์กรเพื่อป้องกันปัญหาในระยะยาว

3. เป้าหมาย

3.1 สร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล

- ให้เจ้าหน้าที่เข้าใจถึงผลกระทบของการรับของขวัญและของกำนัลที่อาจนำไปสู่การทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อน

- ปลูกฝังแนวคิดเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่

3.2 ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย "No Gift Policy" ได้อย่างถูกต้อง

- ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิเสธของขวัญและของกำนัลได้อย่างมั่นใจและเหมาะสม
- ลดความลังเลหรือความไม่แน่ใจเมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

3.3 สร้างวัฒนธรรม ...

3.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ปลอดจากการให้และรับของขวัญของกำนัล

- ให้การปฏิเสธของขวัญกลายเป็นแนวปฏิบัติปกติขององค์กร
- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม

3.4 ลดโอกาสในการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและการทุจริตในองค์กร

- ป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ถูกชักจูงให้ละเมิดหลักจริยธรรมโดยอิทธิพลของผลประโยชน์ส่วนตัว
- ลดความเสี่ยงต่อการถูกกล่าวหาเรื่องการเลือกปฏิบัติหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต

3.5 กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมอย่างยั่งยืน

- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่นำหลักจริยธรรมไปปรับใช้ในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- ให้การปฏิเสธของขวัญเป็นเรื่องปกติและเป็นมาตรฐานการทำงานที่ทุกคนปฏิบัติร่วมกัน

4. ผลผลิต

4.1 เจ้าหน้าที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย “No Gift Policy”

- ☒ เจ้าหน้าที่ทุกระดับสามารถอธิบายแนวทางการปฏิเสธของขวัญและของกำนัลได้อย่าง

ถูกต้อง

- ☒ เข้าใจถึงผลกระทบของการรับของกำนัลที่อาจนำไปสู่การทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน

4.2 เจ้าหน้าที่สามารถปฏิเสธของขวัญและของกำนัลได้อย่างเหมาะสม

- ☒ มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการปฏิเสธของขวัญ

4.3 การปฏิบัติตามนโยบาย “No Gift Policy” ในองค์กรเพิ่มขึ้น

- ☒ จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามแนวทางการปฏิเสธของขวัญเพิ่มขึ้น เมื่อเทียบกับช่วงก่อนจัด

กิจกรรม

- ☒ ลดจำนวนกรณีที่มีการให้และรับของขวัญในองค์กร

4.4 วัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาลเข้มแข็งขึ้น

- ☒ องค์กรมีค่านิยมร่วมกันเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส

- ☒ เจ้าหน้าที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรมในการยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

4.5 ผู้ปฏิบัติงานรับรู้และเคารพนโยบายขององค์กร

- ☒ มีการสื่อสารนโยบาย “No Gift Policy” อย่างทั่วถึงและชัดเจน

- ☒ ผู้ปฏิบัติงานเคารพและให้ความร่วมมือกับนโยบายขององค์กร

4.6 ลดความเสี่ยงต่อการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร

- ☒ ลดโอกาสในการเกิดการทุจริตหรือการใช้อำนาจในทางที่ผิด

- ☒ มีระบบตรวจสอบและติดตามผลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบาย

5. ผลลัพธ์

5.1 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย “No Gift Policy” อย่างเคร่งครัด

✓ เจ้าหน้าที่สามารถปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลได้อย่างมั่นใจ โดยไม่รู้สึกกดดัน

✓ มีทัศนคติที่ถูกต้องและยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล

5.2 วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใสและมีจริยธรรมเข้มแข็งขึ้น

✓ การให้และรับของขวัญลดลงจนกลายเป็นพฤติกรรมปกติขององค์กร

✓ เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีความเข้าใจและช่วยกันรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมขององค์กร

5.3 ความเสี่ยงต่อการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อนลดลง

✓ ลดโอกาสที่เจ้าหน้าที่จะถูกชักจูงให้ใช้อำนาจโดยมิชอบ

✓ องค์กรมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากขึ้น

5.4 องค์กรได้รับการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลสูง

✓ ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นและได้รับความเชื่อมั่น

✓ องค์กรได้รับการยอมรับในฐานะต้นแบบของการบริหารงานที่มีจริยธรรมและความโปร่งใส

5.5 ระบบติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายมีประสิทธิภาพ

✓ มีแนวทางในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล การดำเนินนโยบายได้อย่างเป็นระบบ

✓ สามารถนำข้อมูลจากการติดตามผลไปปรับปรุงมาตรการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. ตัวชี้วัด

6.1 ผลผลิต

6.1.1 อัตราการเข้าร่วมกิจกรรม

✓ อัตราการเข้าร่วมควรอยู่ที่ ไม่น้อยกว่า 10% ของบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานกลาง

6.1.2 ระดับความเข้าใจของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับนโยบาย “No Gift Policy”

✓ แบบสอบถามก่อน - หลังการอบรม เพื่อวัดระดับความเข้าใจเรื่องการปฏิเสธของขวัญ

6.2 ผลลัพธ์

6.2.1 ระดับความตระหนักรู้และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเจ้าหน้าที่

✓ แบบสอบถามเชิงคุณภาพ วัดระดับจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการปฏิเสธของขวัญ

6.2.2 ความร่วมมือจากหน่วยงานในการปฏิบัติตามนโยบาย

✓ มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเข้าร่วมกิจกรรมตามสัดส่วนที่กำหนด

7. ระยะเวลาในการดำเนินการ

21 มีนาคม 2568

8. งบประมาณ 5,000 บาท เบิกจ่ายจากงบประมาณ รายได้ - รายจ่าย ของ ส.บก.

8.1 ค่าอาหารว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมและเจ้าหน้าที่ จำนวน 40 คน มีโต๊ะ 35 บาท เป็นเงิน 1,400 บาท

8.2 ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการฝึกอบรม 1,500 บาท

9. ผู้รับผิดชอบ

สำนักบริหารกลาง

10. หน่วยงานสนับสนุน

ทุกหน่วยงานใน (สำนักงานกลาง)

11. ขั้นตอนการทำงาน

11.1 ศึกษาข้อมูลและรูปแบบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่

11.2 นำเสนอกิจกรรมต่อผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและแจ้งเวียนทุกหน่วยงานในสำนักงานกลางเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

11.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมฯ

11.4 สรุปผลการดำเนินงานรายงานผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง และ อ.อ.ป. ต่อไป

ขั้นตอน/กิจกรรม	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
11.1 ศึกษาข้อมูลและรูปแบบเกี่ยวกับการดำเนินการจัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่		*										
11.2 นำเสนอกิจกรรมต่อผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และแจ้งเวียนทุกหน่วยงานในสำนักงานกลางเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง			*									
11.3 ดำเนินการจัดกิจกรรมฯ			*									
11.4 สรุปผลการดำเนินงานรายงานผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง และ อ.อ.ป. ต่อไป				*								

12. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

12.1 ประโยชน์ในระดับบุคคล (เจ้าหน้าที่ในองค์กร)

- ☒ เสริมสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมและความซื่อสัตย์
- ☒ ลดความเสี่ยงจากการถูกกล่าวหาหรือเกี่ยวข้องกับการทุจริต
- ☒ สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม
- ☒ ส่งเสริมความเป็นมืออาชีพในการทำงาน

12.2 ประโยชน์ ...

12.2 ประโยชน์ในระดับองค์กร

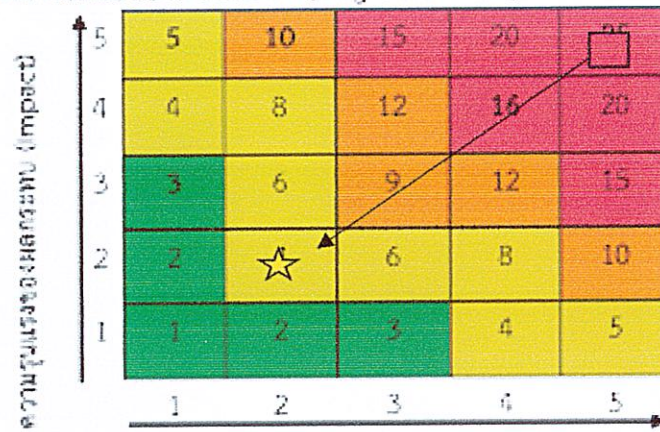
- ☒ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล
- ☒ ลดโอกาสการเกิดคอร์รัปชันและผลประโยชน์ทับซ้อน
- ☒ เพิ่มความไว้วางใจจากประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ☒ ช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- ☒ ส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรในฐานะต้นแบบด้านธรรมาภิบาล

13. การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการดำเนินงานตามแผนงาน

- ความเสี่ยง : ผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดสอบหลังอบรมน้อยกว่า 80%
- ปัจจัยเสี่ยง : เนื้อหาและวิธีการสื่อสารในการอบรมมีความซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจ
- โอกาสเกิดความเสี่ยง : อยู่ในระดับน้อย (L = 5) เนื้อหาที่มีความซับซ้อน และวิธีการสื่อสารซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจและไม่น่าสนใจ
- ผลกระทบต่อองค์กร : อยู่ในระดับสูงมาก (I = 5) ผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดสอบหลังอบรมน้อยกว่า 60%
- สรุป : เมื่อนำโอกาสเกิดความเสี่ยงและผลกระทบต่อองค์กรมาวิเคราะห์แล้วพบว่าระดับ ของปัจจัยเสี่ยงที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายอยู่ในระดับน้อย ($L \times I = 2 \times 2 = 4$)

โอกาสเกิดความเสี่ยง			ผลกระทบต่อองค์กร		
ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด	ระดับ	ความหมาย	รายละเอียด
5	สูงมาก 	เนื้อหาที่มีความซับซ้อน และวิธีการสื่อสารซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจและไม่น่าสนใจ	5	สูงมาก 	ผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดสอบหลังอบรมน้อยกว่า 60%
4	สูง	เนื้อหาที่มีความซับซ้อน และวิธีการสื่อสารซับซ้อนยากต่อการทำความเข้าใจ	4	สูง	ผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดสอบหลังอบรมน้อยกว่า 70%
3	ปานกลาง RT	เนื้อหาที่มีความซับซ้อน แต่มีวิธีการสื่อสารที่มีความน่าสนใจและเข้าใจง่าย	3	ปานกลาง RT	ผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดสอบหลังอบรมน้อยกว่า 80%
2	น้อย  RA	เนื้อหาและวิธีการสื่อสารมีความน่าสนใจและเข้าใจง่าย	2	น้อย  RA	ผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดสอบหลังอบรมน้อยกว่า 90%
1	น้อยมาก	เนื้อหาและวิธีการสื่อสารรวมทั้งรูปแบบในการจัดกิจกรรมมีความน่าสนใจและเข้าใจง่าย	1	น้อยมาก	ผู้ปฏิบัติงานผ่านการทดสอบหลังอบรมน้อยกว่า 100%

ตารางระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk)



หมายเหตุ



สถานะปัจจุบัน



เป้าหมาย