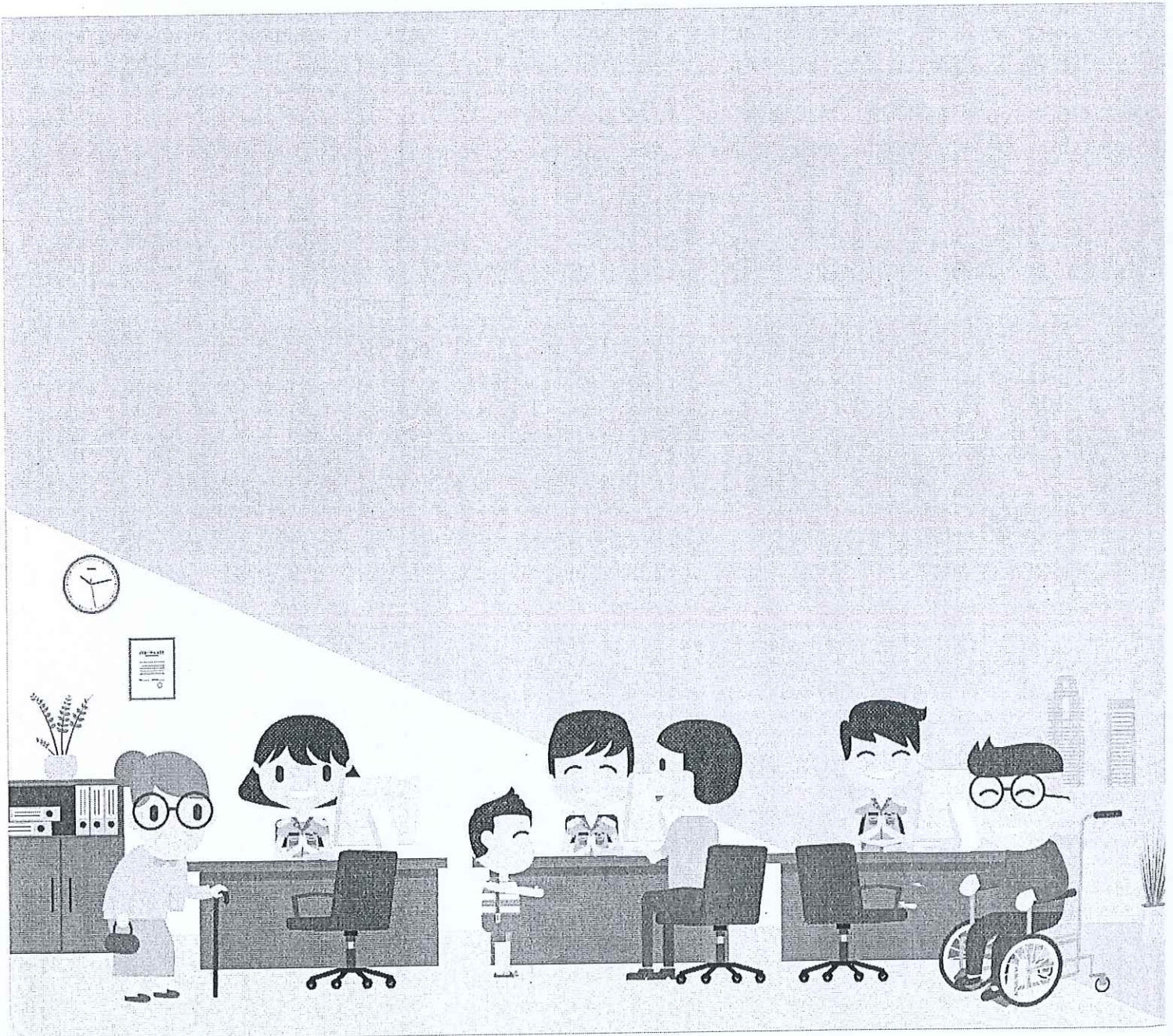


แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม สำหรับหน่วยงานของรัฐ



แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

๑. ที่มา

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้า บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐาน ทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) กำหนด ซึ่งหากหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า การขับเคลื่อน จริยธรรมของหน่วยงานภายใต้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กร ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้น เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและบริบท ของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานของรัฐก็ไม่จำเป็นต้องจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม แต่หากหน่วยงาน ของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจและบริบทของหน่วยงานมีลักษณะเฉพาะ มีความเสี่ยงสูง เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต หรือมีความคาดหวังสูงจาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่ จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้นยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม ที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของรัฐก็สามารถจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมได้ เพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม และป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติ ตนไม่เหมาะสมและอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน โดยสามารถนำหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม^๑ มาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ และในกรณีที่พบว่า ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานของรัฐ จัดทำขึ้นไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ม.จ. กำหนด ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว และรายงานให้ ก.ม.จ. ทราบด้วย

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐที่ต้องการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมมีหลักเกณฑ์ และแนวทางในการดำเนินการ ก.ม.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงได้เห็นชอบหลักการของข้อเสนอแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับ หน่วยงานของรัฐ และให้กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อไป แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม สำหรับหน่วยงานของรัฐฉบับนี้ จึงเป็นคู่มือที่จะส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่จะจัดทำข้อกำหนด จริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

^๑ ข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษากฎจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

ในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมภายใต้การปฏิบัติงานตามภารกิจและบริบทของแต่ละหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานต้องยึดถือปฏิบัติเป็นหลัก รวมถึงคำนึงถึง เรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) ตามแนวทางมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน กับส่วนรวมที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) ที่กำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผล ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) เพื่อให้การปฏิรูปประเทศ มีผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ได้กำหนดเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน มาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ (๔) ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ มีการบริหารบุคคลภาครัฐในระบบคุณธรรมตามรัฐธรรมนูญบัญญัติ พร้อมกับ ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม และยกระดับ มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมเป็นกฎหมาย

แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ มีรายละเอียด ประกอบด้วย หลักการ ขั้นตอน และตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ รวมถึง สถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้ อำนาจอนุมัติอนุญาต การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานนอกสถานที่ตั้ง ของส่วนราชการ (Work from home) เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐที่ต้องการจัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรมสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ได้ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

๓. หลักการ

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังนี้

๓.๑ ต้องเป็นจริยธรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานต้องยึดถือปฏิบัติเป็นหลัก โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร

๓.๒ ต้องเป็นจริยธรรมที่มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ การแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมของหน่วยงานที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจในการอนุมัติอนุญาต การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) เป็นต้น จริยธรรมที่เป็นสากล จรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการและประชาชน รวมถึงการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) ของหน่วยงาน เพื่อบูรณาการภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม ซึ่งเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) ที่กำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) ในกิจกรรมการปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ได้กำหนดเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งไว้ว่า ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม และยกระดับมาตรการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมเป็นกฎหมาย

๓.๓ ต้องเป็นจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์ และคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

๓.๔ ให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน รวมถึงผู้รับบริการ ภาคเอกชน และประชาชน

๓.๕ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๓.๖ ให้มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดจริยธรรมต่อสาธารณะ เพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๗ ให้หน่วยงานของรัฐเชื่อมโยงการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๔. ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

ขั้นตอนที่ ๑ ให้กลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนงานที่มีหน้าที่ และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐ ได้แก่

๑. มาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานต้องยึดถือปฏิบัติ

๒. กฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล กฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงาน กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เป็นต้น

๓. ข้อมูลพื้นฐาน ภารกิจ และบริบทสภาพแวดล้อมของหน่วยงานของรัฐ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สภาพพื้นที่ สังคม เศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ ของวิชาชีพ ค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดน การทำงานข้ามวัฒนธรรม ความเชื่อในหลักศาสนา การปฏิบัติงานภายใต้นโยบายเร่งด่วน ของรัฐบาล ฯลฯ

๔. ปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐหรือในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจในการอนุมัติอนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการอนุมัติ อนุญาตเพื่อประโยชน์ในการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน เป็นต้น หรือความเสี่ยงทางจริยธรรม จากการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รวมถึงความเสี่ยงจากพฤติกรรมส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ส่งกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เวลาราชการหรือตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ ส่วนตัวหรือธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น โดยวิเคราะห์บทบาท ลักษณะการปฏิบัติงาน และปัจจัย ส่วนบุคคลต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ตามภารกิจของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำให้เกิดสภาพปัญหาหรือความเสี่ยงด้านจริยธรรมทั้งใน มิติของความรุนแรงและมิติของความสำคัญเร่งด่วนที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลให้เกิดการประทุ

ปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ผ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผิดวินัย หรือนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือไว้วางใจของหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕. แนวคิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) โดยพิจารณาจากรูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดข้อกำหนดจริยธรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานของรัฐ

๖. กรอบแนวคิดของอุดมการณ์ และคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี^๒ ได้แก่ พระราโชวาท พระบรมราโชวาท พระราชดำรัส หลักราชการ ๑๐ ประการ หลักคุณสมบัติของคนดีหรือสัตบุรุษ แนวคิดของการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ต่อประชาชน กรอบความคิด (Mindset) หรือค่านิยม (Values) ในการปฏิบัติราชการยุคใหม่ เป็นต้น รวมถึงหลักการที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรคุณธรรม หรือสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐที่มีความแตกต่างหลากหลายให้บรรลุเป้าหมายของภารกิจภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. จริยธรรมสากลหรือหลักการสากลต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเรียนรู้และปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เช่น สิทธิมนุษยชน การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การไม่ล่วงละเมิดทางเพศ การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) การสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหน่วยงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงคณะกรรมการจริยธรรม มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เช่น การสอบถามหรือการสำรวจความคาดหวังหรือความคิดเห็น การสัมภาษณ์เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจริยธรรมและผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐ การประชุมหรือสัมภาษณ์เชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อสะท้อนความคาดหวังหรือความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อหน่วยงานของรัฐ หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอฝ่ายบริหารของหน่วยงานของรัฐ พิจารณาเห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารหน่วยงานของรัฐในการส่งเสริม

^๒ การจัดทำประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม (น.๑๗ - ๒๕), ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., ๒๕๖๓, นนทบุรี

จริยธรรม โดยจะถือว่าข้อกำหนดจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหาร มีความสอดคล้องกับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ด้วย

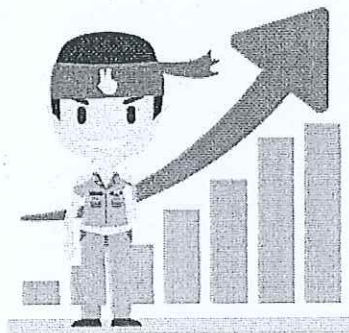
ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม โดยเผยแพร่ ธรรมนูญ และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยข้อกำหนดจริยธรรมจะใช้เป็นข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ อาจกำหนดให้การปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรม มีความเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลหรือระบบสารสนเทศอื่น โดยให้มีการบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการติดตาม ประเมินผล และการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ ให้มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อพัฒนา และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ซึ่งจะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของภารกิจภาครัฐ

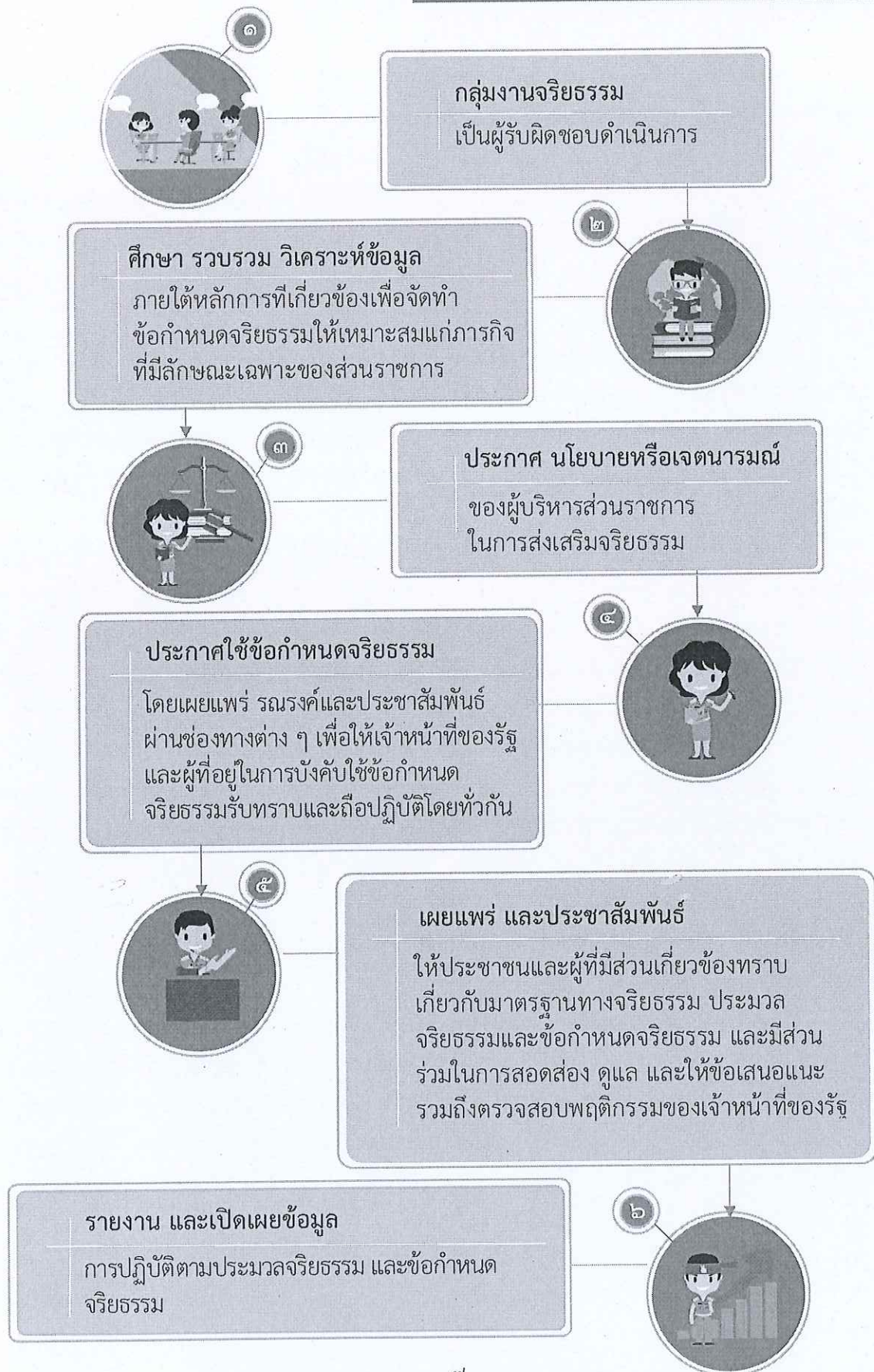
ขั้นตอนที่ ๗ รายงาน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด ดังนี้

๑. รายงานผลการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

๒. รายงานผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ เสนอต่อ ก.ม.จ.



ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม



๕. แนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม

การขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม มีแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม ๕ แนวทาง^๓ ประกอบด้วย

๕.๑ การสร้างองค์ความรู้ และข้อมูล (Ethics Research & Development) เป็นการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และประเด็นทางจริยธรรมที่สำคัญทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ และแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

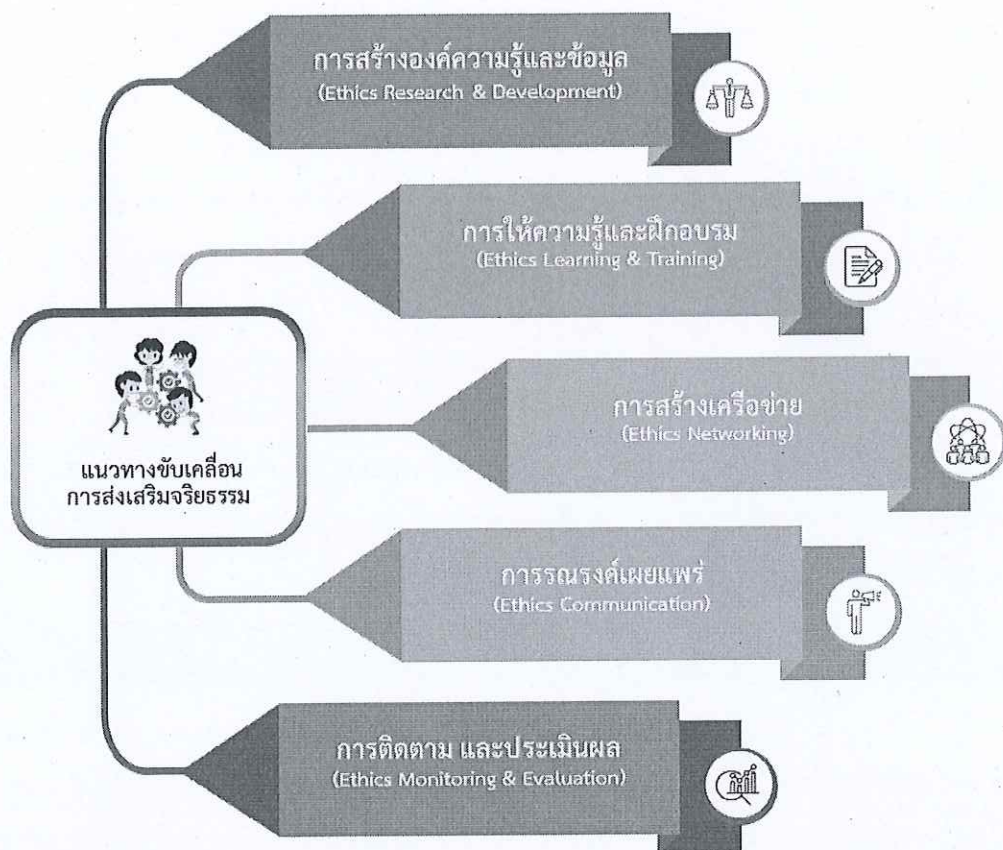
๕.๒ การให้ความรู้และฝึกอบรม (Ethics Learning & Training) เป็นการพัฒนาและสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยการให้ความรู้ และฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรม เพื่อเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนมุมมองในการนำจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างตัวอย่างที่ดี พร้อมกับสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสังคมที่ดี

๕.๓ การสร้างเครือข่าย (Ethics Networking) เป็นการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนของการขับเคลื่อนจริยธรรมไปใช้ขยายผลในหน่วยงานของรัฐต่อไป

๕.๔ การรณรงค์เผยแพร่ (Ethics Communication) เป็นการรณรงค์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ผ่านช่องทางหรือสื่อต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ วิทยุทัศน์ เสียงตามสาย Infographics Motion Graphics Facebook YouTube Line Podcast เพื่อเสริมสร้างความรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของทุกภาคส่วนทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ การติดตาม และประเมินผล (Ethics Monitoring & Evaluation) เป็นการติดตามเพื่อตรวจสอบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงประเมินผล การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการขับเคลื่อนงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

^๓ ปรับปรุงจากกรอบการดำเนินการตามนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือน ในการประชุม อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓



๖. คำถาม - คำตอบ

๖.๑ หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือไม่

ตอบ หากหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภายใต้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้น เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและบริบทของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานของรัฐก็ไม่จำเป็นต้องจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม แต่หากหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจและบริบทของหน่วยงานมีลักษณะเฉพาะ มีความเสี่ยงสูงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต หรือมีความคาดหวังสูงจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้นยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของรัฐก็สามารถจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมได้ เพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม และป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการประพฤติ

ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมและอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน ซึ่งข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐจะเป็นประโยชน์ต่อการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน การพัฒนา การประเมินผล/เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

๖.๒ ผู้ที่อยู่ในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมคือใคร

ตอบ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย กรรมการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน ตามลำดับ

๖.๓ หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อกำหนดจริยธรรมหรือไม่

ตอบ เนื่องจากข้อกำหนดจริยธรรมจะใช้เป็นกรอบแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน และปฏิบัติงานที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคล ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐจึงควรสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อสะท้อนความคาดหวัง และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

๖.๔ การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมมีกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการหรือไม่

ตอบ กฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรม และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมไว้เพราะไม่ได้เป็นมาตรการที่ใช้บังคับให้หน่วยงานของรัฐจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม แต่เป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติตน มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสม และรักษามาตรฐานทางจริยธรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมภายใต้การปฏิบัติงานตามภารกิจและบริบทของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม และมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ผู้ลงนามเพื่อประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรมคือใคร

ตอบ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ลงนามเพื่อประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม โดยประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารหน่วยงานของรัฐในการส่งเสริมจริยธรรม และจะถือว่าข้อกำหนดจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ ควรให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่อยู่ในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรม ในหน่วยงานของรัฐ ลงนามรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยข้อกำหนดจริยธรรมจะใช้เป็น ข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะเป็นส่วนหนึ่ง ที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีคุณธรรม มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับแนวทางของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยสำนักงาน ป.ป.ช.

๒.๖ หน่วยงานของรัฐต้องรายงานผลการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือรายงาน ประจำปี หรือไม่ อย่างไร

ตอบ หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำรายงานประจำปีทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ โดยเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลาง บริหารงานบุคคล และเสนอต่อ ก.ม.จ. ตามมาตรา ๑๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการจัดทำรูปแบบการรายงานผล ผ่านระบบออนไลน์ และจะได้แจ้งเวียนแนวทางการรายงานผลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป

