

## แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

### ➤ ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ต่อคณะรัฐมนตรี ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินการรักษาจริยธรรมและส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมในช่วงระยะเวลา ๖ ปี นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ และเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการพัฒนาชาติระยะยาว ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติและงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ ครอบคลุมการสร้างมาตรฐานการพัฒนา ผลักดันนโยบาย การส่งเสริมและบูรณาการรวมพลังกับทุกภาคส่วน ภายใต้ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ว่า “ไม่มีข้อยกเว้น ไม่มีข้อกั๊ก และไม่มีสูญเปล่า” ทั้งนี้ อาศัยการใช้สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารที่เข้าถึงและร่วมรณรงค์สร้างสังคม-วัฒนธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ ได้กำหนดรูปแบบกลยุทธ์แนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win) และแนวทางการขับเคลื่อนงาน

ด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดบทบาทความรับผิดชอบที่มีความชัดเจนและเป็นองค์ประกอบของการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐนี้ จึงเป็นกรอบแนวทางที่สำคัญในการส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนนโยบายตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงานโดยไม่ต้องจัดทำแผนปฏิบัติการเพิ่มเติม แต่ต้องวิเคราะห์องค์กรเพื่อให้สามารถวางแผนกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม กำหนดกิจกรรมและโครงการที่เหมาะสมและกำหนดรูปแบบแนวทางของการติดตาม และประเมินผลของกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมได้ รวมถึงสามารถบูรณาการงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในแผนปฏิบัติการที่มีอยู่แล้วเพื่อลดภาระการดำเนินการ และเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้มีความสอดคล้องเป็นเอกภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

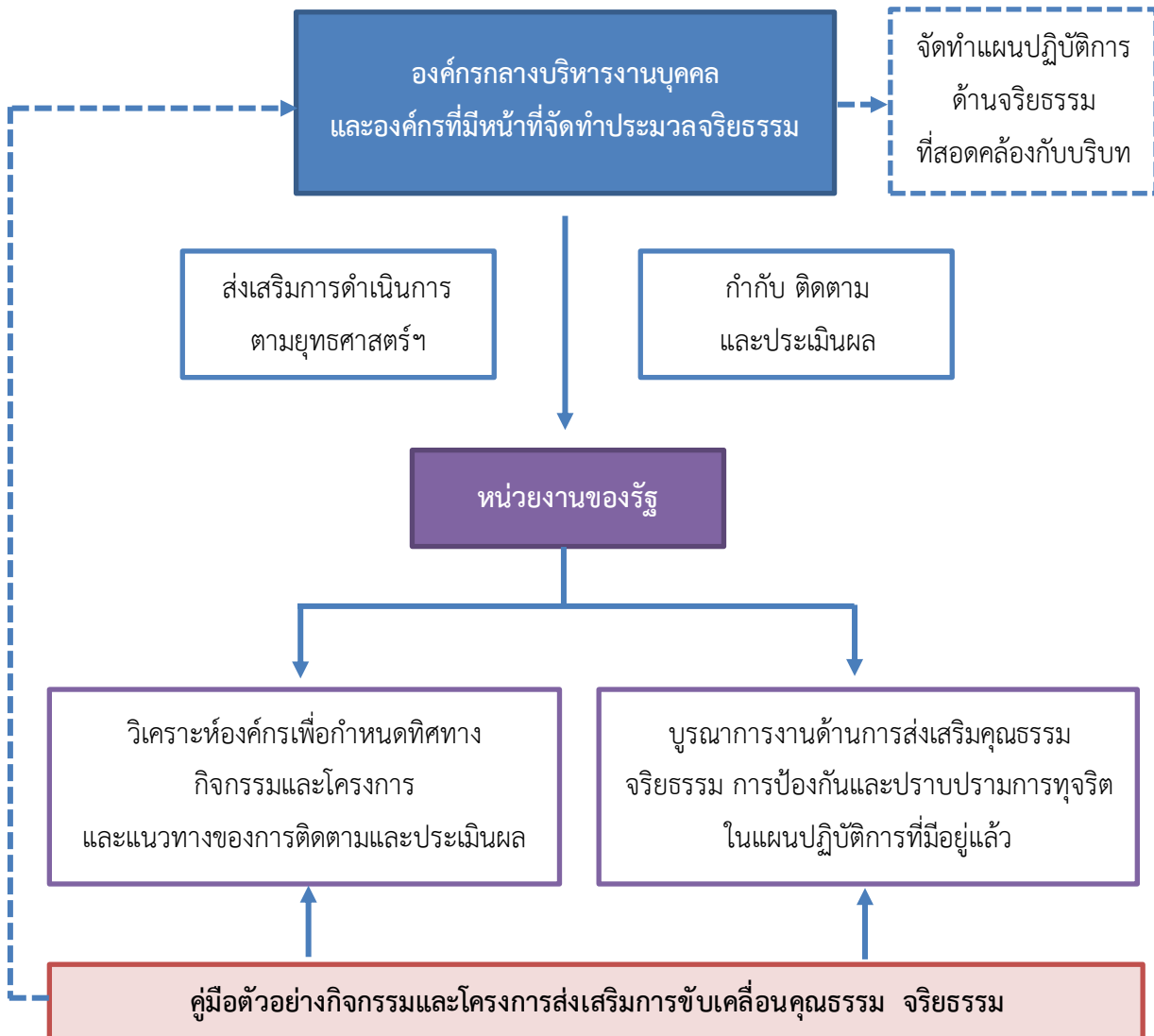
➤ **การดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ**

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

๑. องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และตามที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนด โดยนำ (ร่าง) คู่มือตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมที่จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ Quick Win และรูปแบบการขับเคลื่อนงานในระดับต่าง ๆ ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ วัฒนธรรมองค์กร สภาพปัญหาด้านจริยธรรมที่มีความแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละ องค์กร โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมอาจพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมด้วยก็ได้

๒. หน่วยงานของรัฐ วิเคราะห์องค์กรทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อหน่วยงาน เช่น สภาพแวดล้อมในพื้นที่ นโยบายรัฐบาล ความคาดหวังของประชาชน ลูกค้า ผู้รับบริการ เป็นต้น และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น บทบาทภารกิจ นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงาน วัฒนธรรมองค์กร สภาพปัญหาและความเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะมีผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดกิจกรรม/โครงการ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสมกับสภาพปัญหา ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริต รวมทั้งกำกับ ติดตาม และประเมินผลกิจกรรมและโครงการได้ และให้หน่วยงานของรัฐจัดทำแผนปฏิบัติการโดยบูรณาการกับแผนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตในแผนปฏิบัติการที่มีอยู่แล้ว โดยไม่จำเป็นต้องจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมจริยธรรมขึ้นใหม่ ทั้งนี้ เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดกิจกรรม ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ การดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐมีรายละเอียดปรากฏดังแผนภาพ



แผนภาพการดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน  
ทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

➤ การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

๑. ตัวอย่างกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม

ภาครัฐ

๑.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

๑) จัดทำประมวลจริยธรรม และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคำนึงถึงอุดมการณ์ในการเป็นข้าราชการที่ดี ลักษณะงาน/สายอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างกันหลักการสากล และบริบททางสังคม อาทิ สิทธิมนุษยชน การรักษาสีงแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมถึงการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI)

๒) จัดทำคู่มืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้นำไปปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม

๓) จัดให้มีสื่อในการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กร ที่หลากหลาย และสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล

๔) กำหนดมาตรการ หรือนโยบายในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเชิงบวกที่เป็น รูปธรรมชัดเจน

๕) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐในทุกระดับสร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรม หรือประเด็นต่อแหลมต่าง ๆ รวมทั้งการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ที่อาจนำมา ซึ่งการเสื่อมเสียชื่อเสียง ขาดความเชื่อถือศรัทธา หรือพฤติกรรมในการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้มีการรวมกลุ่มหรือเสนอให้จัดทำข้อตกลงร่วมโดยความริเริ่มของหน่วยงานเอง ในการจัดทำกฎ กติกาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นการภายในหน่วยงานเพื่อรักษาและส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐของตนเอง

๑.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม กำหนดมาตรการและนโยบายในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริม

จริยธรรมภาครัฐ และหน่วยงานของรัฐมีการกำหนดมาตรการและนโยบายการดำเนินการที่ชัดเจนในระดับองค์กร

๒) ให้มีหน่วยงาน ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน

๓) วางระบบการรายงาน การกำกับติดตามและประเมินผล มีการติดตามความก้าวหน้าของการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำทุกปี โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่ทันสมัยหรือมีการใช้ระบบฐานข้อมูลอัจฉริยะ (Big Data) ในการรวบรวมและแสดงผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการบูรณาการแบบรายงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อลดความซ้ำซ้อน

๔) ให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรมในองค์กร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรม หรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีช่องทางในการหาหรือทางจริยธรรมได้โดยง่าย

๕) ให้มีการใช้กลไกทางจริยธรรมในการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงานภายในองค์กรโดยเปิดโอกาสให้มีการตั้งคำถามกรณีมีปัญหาหรือข้อโต้แย้งในเรื่องประเด็นทางจริยธรรมว่าสิ่งใดควรกระทำ (Dos) และสิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) หากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความขัดแย้งในเชิงคุณค่าที่ยึดถือ (Conflict of Value) จากพื้นฐานความเชื่อที่ต่างกัน ให้หน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรทำหน้าที่วินิจฉัยและหาทางออกอย่างมีส่วนร่วม

๑.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๑) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไขด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติราชการการพัฒนา การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้าย บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

๒) ให้มีการนำประวัติและคุณสมบัติด้านจริยธรรมมาเป็นคุณลักษณะพิเศษในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือนำประวัติการประพฤติมิชอบหรือฝ่าฝืนจริยธรรมมาเป็นข้อกำหนดไม่ให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง

๓) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการตรวจสอบการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในตำแหน่งที่อาจมีความล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรมทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง ระหว่างการดำรงตำแหน่งและภายหลังพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและในตำแหน่งสำคัญที่เอื้อให้ใช้อำนาจหรือดุลยพินิจให้คุณให้โทษหรือให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ควรต้องผ่านการประเมินด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง

๔) ส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือรูปแบบต่าง ๆ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อลดปัญหาระบบอุปถัมภ์ และความเสียหายทางจริยธรรมในองค์กร

๕) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๑.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

๑) รัฐสนับสนุนให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในการมีเสรีภาพในข้อมูล (Freedom of Information) โดยเป็นการส่งเสริมสิทธิของพลเมือง และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถร้องขอข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ ครอบครองอยู่ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

๒) รัฐเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม

๓) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ

๔) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษาองค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ

๕) ร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา หรือเป็นการจัดกิจกรรมร่วมในรูปแบบอื่น ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ Creating Shared Value) เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

๑.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

๑) ใช้เทคนิควิธีการ แนวคิดใหม่ ๆ ในการนำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจ ประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และให้เข้าถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนซึ่งยังขาดความสนใจให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรมเพื่อกระตุ้นให้พฤติกรรมสีเทาหายไป

๓) ใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการรณรงค์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านจริยธรรมเนื่องจากเป็นสื่อที่ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจมากที่สุด

๔) จัดทำโครงการรณรงค์ส่งเสริมที่แปลกใหม่ โดยใช้สื่อ Social Media หรือสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละช่วงอายุ และสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง เข้าถึงง่าย เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

๕) ใช้บุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และได้รับการเชิดชูด้านจริยธรรม ในการดึงดูดความสนใจจากสังคมในด้านจริยธรรม

**๒. ตัวอย่างแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)**

๒.๑ Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

๑) ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำคู่มือ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางง่าย ๆ ในการประพฤติตนทางจริยธรรม



๒) จัดให้มีการบันทึกพฤติกรรมสีขาว (พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์) ในระบบที่เหมาะสมและสามารถติดตามพัฒนาการในระดับบุคคลได้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้ การบันทึกนี้ควรแปลงเป็นคะแนนซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

๒.๒ Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหาร การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

๑) จัดทีมให้คำปรึกษาในแต่ละหน่วยงานที่สามารถตอบคำถามทางจริยธรรม โดยเฉพาะประเด็นที่คลุมเครือ ได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การดำเนินงานทำได้ต่อเนื่อง ถูกต้อง และรวดเร็ว

๒) พัฒนาช่องทางสื่อสารโดยตรงถึงคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ให้สามารถฝากเรื่องและตอบปัญหาเร่งด่วนแก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้

๓) มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการตัดสิน และให้รางวัล โดยอาจให้ผู้ชนะเป็นแกนนำในการสร้างทีมที่ปรึกษาทางจริยธรรมและรณรงค์ผลักดันประเด็นที่ต้องการแก้ไข

๒.๓ Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๑) จัดทำแบบทดสอบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน

๒) จัดทำเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมการทำงานภายใต้กรอบจริยธรรม เพื่อวัดประสิทธิผลที่เกิดขึ้นและหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การประเมินควรมีทั้งในระดับแนวตั้ง และแนวนราบควบคู่กัน

๓) จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายทางจริยธรรมใหม่ ๆ อาทิ จริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy) เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และใช้เป็นมาตรฐานกลางแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนำไปแก้ปัญหาภายในองค์กร

๔) พัฒนาเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกระดับตั้งแต่แรกเข้าจนถึงประเภทบริหาร ตามพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวัง

๕) ให้ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสามารถมีผลย้อนกลับ (Feedback) แก่ตนเอง และผู้บังคับบัญชา และควรมีความเกี่ยวข้องกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และความก้าวหน้าในราชการ โดยเฉพาะในตำแหน่งและสายงานที่มีความจำเป็นและสำคัญ เช่น ตำแหน่งระดับหัวหน้างานอำนวยการ บริหาร ฯลฯ

๖) พัฒนาเครื่องมือที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว เช่น หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่ระดับต้น - สูง โดยสอดแทรกสาระต่าง ๆ ด้านจริยธรรม การวัดพฤติกรรม และการประเมินผลหลังการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

๗) ส่งเสริมวินัยเชิงบวก ทั้งมาตรการเสริมสร้างวินัยที่มุ่งเน้นการดูแลความประพฤติของกลุ่มคนโดยวิธีจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตามวินัยโดยสมัครใจ เช่น บัญญัติกฎหมายในทางส่งเสริมความประพฤติจัดทำคู่มือรักษาวินัย ให้คำแนะนำปรึกษาทางปฏิบัติในการรักษาวินัย ติดตามผลการดำเนินการทางวินัยของส่วนราชการ บำรุงขวัญและกำลังใจ วิเคราะห์ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำผิดวินัย เป็นต้น และมาตรการส่งเสริมการดำเนินการทางวินัยที่เสริมสร้างระบบวินัยโดยเฉพาะการส่งลงโทษให้มีผลในทางแก้ไขเยียวยาเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้กระทำผิดวินัย เช่น ส่งย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน สั่งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไปเข้าอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสม เป็นต้น

๒.๔ Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

๑) ร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR หรือ Creating Shared Value: CSV) เป็นระยะและมีความต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

๒) จัดกิจกรรมบริการสังคมตามบทบาทของแต่ละหน่วยงานเพื่อถือโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการส่งเสริมจริยธรรม

๒.๕ Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

๑) กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรมโดยการสร้างเนื้อหาที่ดึงดูดความสนใจ

๒) เลือกประเด็นปัญหาเล็ก ๆ ทางจริยธรรมที่ใกล้ตัวประชาชนมาทำแคมเปญรณรงค์ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อสร้างทัศนคติใหม่แก่สังคมและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ อาจใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ร่วมกับสื่อกระแสหลัก

๓) จัดกิจกรรมพิเศษ (Special Events) ที่เข้าถึงง่ายแต่มีประเด็นและกลุ่มเป้าหมายชัดเจนเพื่อสอดแทรกค่านิยมทางจริยธรรมแก่สังคม

๔) เน้นย้ำความภูมิใจและความทรงเกียรติของการถวายสัตย์ปฏิญาณต่อสถาบันหลักของชาติเป็นพื้นฐานคอยกำกับไม่ให้ฝ่าฝืนพฤติกรรมทางจริยธรรม

๕) ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชน คอยกระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนตามจริยธรรมและมีจิตสำนึกเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนแก่ประชาชน

### ๓. ตัวอย่างแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

#### ๓.๑ กลไกในระดับส่วนกลาง

๑) ปรับปรุงกลไกขับเคลื่อนจริยธรรมเดิมให้มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ตามกฎหมาย โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ซึ่งอาจเป็นการจัดตั้งหน่วยงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านงานส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจนในหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน นอกจากนี้ ควรมีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน กรณีมีข้อหาหรือเกี่ยวกับข้อสงสัยหรือข้อกังวลเกี่ยวกับจริยธรรม พฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือปัญหาข้อขัดแย้งในเชิงคุณค่าด้านจริยธรรมภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกัน หรือแนวทางปฏิบัติทางด้านจริยธรรมให้ชัดเจน รวมถึงกำหนดมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น การแจ้งข้อร้องเรียนทางอินเทอร์เน็ตแบบไม่เปิดเผยตัวผู้ร้อง เป็นต้น ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงกรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจควบคู่ไปด้วย

๒) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไขด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้าย บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยรูปแบบในการขับเคลื่อนคือ ให้มีการจัดทำคะแนนด้านจริยธรรม เพื่อใช้เป็นคะแนนประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐรายบุคคล รวมถึงให้มีการวัดผลทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ และผู้บริหาร

ด้วยแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือแบบประเมินบุคลิกภาพ (Personality Inventory) ก่อนเข้ารับตำแหน่งในทุกตำแหน่ง ในกรณีที่ไมผ่านการทดสอบให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือคณะกรรมการผู้มีอำนาจวินิจฉัย พิจารณาว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทางด้านจริยธรรมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือไม่

๓) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม มีกลไกหรือระบบที่รองรับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การฝ่าฝืนจริยธรรม การทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วม โดยรูปแบบการดำเนินงาน อาจกำหนดให้มีตัวแทนภาคประชาชน และภาคประชาสังคมเป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมจริยธรรม หรือหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำและรับเรื่องร้องเรียน กรณีมีข้อหาหรือเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยหรือข้อกังวลในจริยธรรม เช่นเดียวกันกับแนวคิดของการใช้ระบบคณะลูกขุนในการพิจารณาคดี

๔) จัดกิจกรรมการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการรณรงค์ด้วยรูปแบบ และแนวทางใหม่ ๆ โดยอาจดำเนินการในลักษณะเดียวกับการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ประสบความสำเร็จ เช่น แคมเปญ “ให้เหล้า = แชง” โดยให้มีการจัดทำโครงการรณรงค์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม เช่น “เทา ๆ = โกง” หรือ “ตามน้ำ = เลว” เป็นต้น โดยให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดกิจกรรมการรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมในภาพรวม

๕) ต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติ การด้านจริยธรรมของหน่วยงานที่อยู่ ในความรับผิดชอบประจำปีในทุกปี โดยสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่รวบรวมเป็นรายงานประจำปีของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เพื่อรายงานแก่คณะรัฐมนตรีและจัดทำข้อเสนอแนะ ในการพัฒนานโยบายด้านมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

๖) ให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลาง อาทิ ศูนย์คุณธรรม กรมการศาสนา สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้การดำเนินงาน มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### ๓.๒ กลไกในส่วนภูมิภาค

๑) ให้จังหวัดโดยสำนักงานจังหวัด และส่วนราชการในส่วนภูมิภาคส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และร่วมกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับส่วนราชการส่วนกลางที่เป็นต้นสังกัด และกลไกในส่วนท้องถิ่น

๒) ให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือปัญหาข้อขัดแย้งในเชิงคุณค่าด้านจริยธรรมภายในจังหวัดเพื่อนำไปสู่การพิจารณากำหนดแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติโดยเน้นประเด็นการดำเนินการเรื่องร้องเรียนที่ร้องเรียนไปที่ส่วนราชการแล้วดำเนินการไม่ได้ผลหรือเป็นปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างส่วนราชการเพื่อไม่ให้งานทำงานซ้ำซ้อนกับกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมจริยธรรมของส่วนกลาง

๓) เชื่อมโยงระบบการตรวจสอบและวินิจฉัยข้อร้องเรียนกับศูนย์ดำรงธรรมระดับจังหวัดโดยใช้กลไกทางจริยธรรมเป็นกลไกทางเลือกในการดำเนินการพิจารณากำหนดมาตรฐานการปฏิบัติในเชิงป้องกันแทนการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีในกรณีที่มีพยานหลักฐานไม่เพียงพอหรือผู้ร้องเกรงกลัวว่าจะเกิดอันตราย รวมถึงให้ความร่วมมือในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการตรวจสอบกลั่นกรองกรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจอยู่เสมอ

๔) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ โดยมีตัวแทนภาคประชาชนและภาคประชาสังคมได้รับการแต่งตั้งให้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมจริยธรรม

๕) สนับสนุนและเป็นกำลังสำคัญในการรณรงค์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมเผยแพร่หลักคิดในการยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนมีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เป็นที่ฟังและเป็นที่ไว้วางใจของประชาชนตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

๖) ให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานหรือกลไกที่ขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตในภูมิภาค อาทิ สำนักงาน ป.ป.ท. จังหวัด สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัด คณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด (ก.ธ.จ.) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

### ๓.๓ กลไกในส่วนท้องถิ่น

๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของท้องถิ่นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม โดยพิจารณาให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละสายงานที่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จัดทำคู่มืออธิบายและกำหนดพฤติกรรม ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมกลาง ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาถึงบริบท ความเชื่อ ค่านิยมอันมีความแตกต่างกันตามบริบทของท้องถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะด้วยก็ได้

๒) ให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือปัญหาข้อขัดแย้งในเชิงคุณค่าด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การพิจารณากำหนดแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติ

๓) ต้องพัฒนากลไกในการกระตุ้นการรายงานพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมต่อหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนรวมถึง ส่งเสริมจริยธรรมภายในจังหวัด รวมถึงให้ความร่วมมือในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล และตรวจสอบกลับกรอกรณีกារกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจอยู่เสมอ

๔) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐโดยมีตัวแทนภาคประชาชนและภาคประชาสังคมได้รับการแต่งตั้งให้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมจริยธรรม

๕) สนับสนุน รณรงค์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเผยแพร่หลักคิดในการยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนมีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้นเป็นที่พึงและเป็นที่ยอมรับของประชาชนตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

➤ รายละเอียดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

สามารถสแกน QR Code เพื่ออ่านรายละเอียดอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)



๒. คู่มือตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม



-----