แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการแต่ละประเภท โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

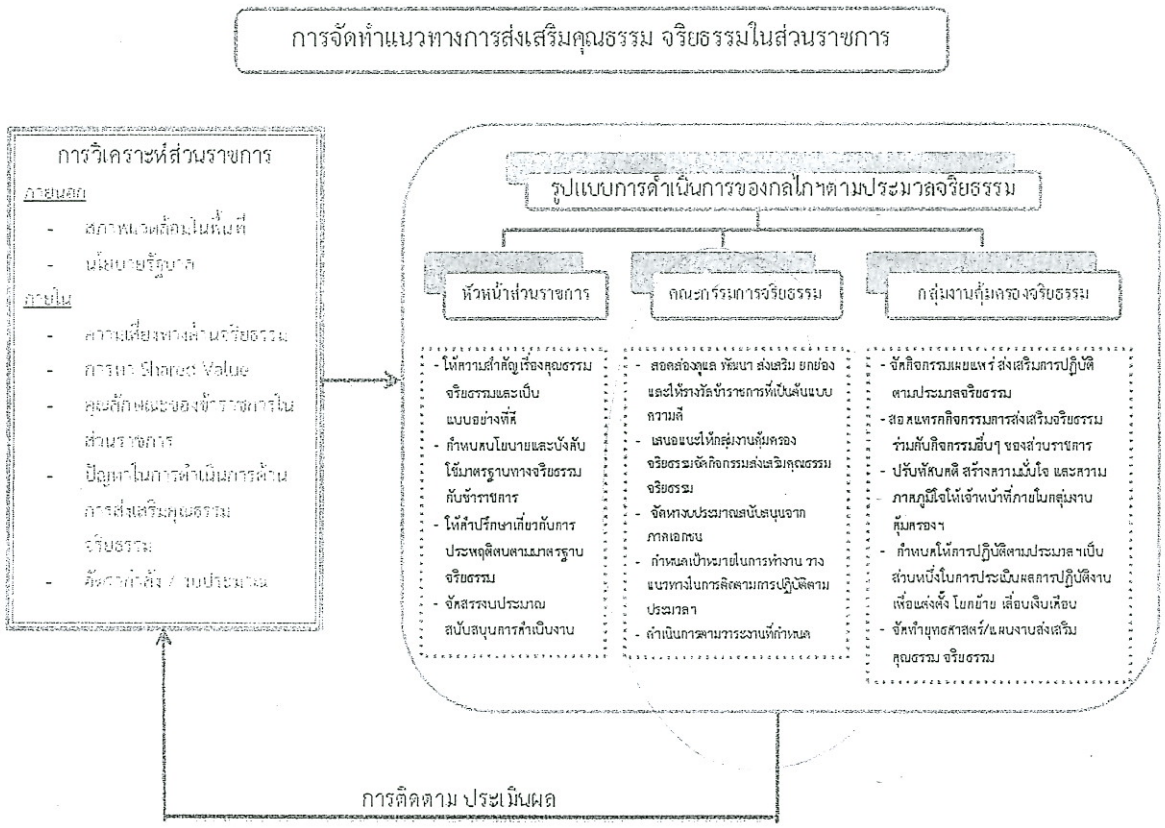
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม โดยให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ จากรายงานผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๕๘ พบว่า ส่วนราชการมีความพยายามในการที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเห็นว่าสิ่งที่ทางสำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการนั้นเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อระบบราชการ และขอให้เพิ่มเติมความชัดเจนของรูปแบบ วิธีการและแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เห็นตัวอย่างการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในราชการพลเรือนยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมในส่วนราชการบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจและมองข้ามความสำคัญของการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การรณรงค์ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องจริยธรรมยังไม่มีความต่อเนื่องและจริงจัง การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ รวมถึงการขาดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน และมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในราชการพลเรือน จึงได้ศึกษา และรวบรวมผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการที่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นตัวอย่างแนวทางให้กับส่วนราชการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ส่วนราชการ ๒) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรม และ ๓) การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ



รูปภาพ ขั้นตอนการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภายในส่วนราชการ

๑) **การวิเคราะห์ส่วนราชการ** เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย

๑.๑) การวิเคราะห์ภายนอก เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของส่วนราชการ เป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ โดยวิเคราะห์จากสภาพพื้นที่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในพื้นที่ อาทิ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพื้นที่จังหวัดชายแดน การทำงานข้ามวัฒนธรรม ความเชื่อในหลักศาสนา การปฏิบัติงานภายใต้นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๑.๒) การวิเคราะห์ภายใน เป็นการวิเคราะห์ลักษณะโดยรวมของส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านจริยธรรมของส่วนราชการ การหาค่านิยมร่วม (Shared Values) การหาคุณลักษณะของข้าราชการในส่วนราชการ การรวบรวม การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ อาทิ การให้ความสำคัญของหัวหน้าส่วนราชการในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ระดับความรู้ความเข้าใจของ

ข้าราชการ การวิเคราะห์อัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม งบประมาณในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ

๑.๒.๑) การวิเคราะห์ความเสี่ยงทางด้านจริยธรรมของข้าราชการ เป็นการศึกษาวิเคราะห์บทบาทภารกิจ การดำเนินงาน ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้เกิดสภาพปัญหาด้านจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการตระหนักและเข้าใจถึงความรุนแรงของปัญหาจริยธรรมและความเสี่ยงด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษาหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกวิธี อาทิ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจมีผลทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันหรือประพฤติผิดประมวลจริยธรรม ผิดวินัย

๑.๒.๒) การกำหนดคุณค่าร่วม (Shared Value) ของข้าราชการในส่วนราชการ เป็นการหาพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ในส่วนของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ การหาค่านิยมร่วม (Shared Values) จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า ข้าราชการในส่วนราชการได้รับการหล่อหลอมและแสดงออกพฤติกรรมอย่างไร อาทิ การใช้หลักทางศาสนาเป็นจุดยึดเหนี่ยวในการดำเนินการร่วมกันของข้าราชการ ซึ่งจะนำไปสู่การหาแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการต่อไป

๑.๒.๓) การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ อาทิ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านอัตรากำลัง ปัญหาการขับเคลื่อนงาน ปัญหาด้านองค์ความรู้

๒) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรกำหนดบทบาท และแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจนให้กับกลไกตามประมวลจริยธรรม อาทิ

- หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการในส่วนราชการ โดยอาจกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานจริยธรรมตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล การเสริมสร้างและการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการตลอดจนการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ควรกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ กำหนดเป้าหมายการทำงานของคณะกรรมการจริยธรรมประจำปี กำหนดแนวทางการรณรงค์ ส่งเสริมและเผยแพร่

ประชาสัมพันธ์ การวางแนวทางการติดตาม สอดส่องให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำส่วนราชการ การพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่ คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยต้องจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการ เพื่อรองรับแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานและสภาพปัญหาด้านจริยธรรมของแต่ละส่วนราชการ จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม จัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติผิดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การจัดกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อาทิ การรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ การจัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๓) **การติดตาม ประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ** โดยหัวหน้าส่วนราชการอาจนำเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพื่อใช้เป็นกลไกในการกำกับติดตามงาน โดยมีการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อไป

****

ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ

ที่	ตัวอย่างกิจกรรม
<u>ด้านการจัดทำยุทธศาสตร์/มาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</u>	
๑	จัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม/หรือยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ
๒	จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมฯ
๓	นำประมวลจริยธรรมฯ ไปบูรณาการในนโยบายด้านอื่นๆ ที่มีอยู่แล้ว
๔	จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน หรือทุก ๒ เดือน
๕	รวบรวมภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานจริยธรรมไว้ด้วยกัน เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศูนย์ดำรงธรรม
๖	การเสริมสร้างวินัยเชิงบวกให้กับข้าราชการ
๗	การเสนอแนะนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่หัวหน้าส่วนราชการ
<u>ด้านการรณรงค์ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์</u>	
๑	จัดทำคำประกาศวาระส่วนราชการด้านจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมฯ
๒	จัดทำข้อบังคับจรรยาข้าราชการและคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับจรรยา
๓	จัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ
๔	จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม / สายด่วนชี้แจงข้อมูล
๕	ให้ผู้บริหารสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมในพิธีเปิดงาน การประชุม หรือการบรรยายพิเศษ
๖	ส่งเสริมให้มีหน่วยงาน/กลุ่มงาน ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม
๗	จัดเสวนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ
๘	จัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๙	จัดฝึกอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการบรรจุใหม่และข้าราชการที่ปฏิบัติงาน
๑๐	เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับคณะกรรมการจริยธรรมและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
๑๑	กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เช่น มาตรฐานในการให้บริการ มาตรฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง
<u>ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่</u>	
๑	จัดพิมพ์เอกสารประมวลจริยธรรมเผยแพร่ให้กับส่วนราชการระดับจังหวัด/อำเภอ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/เอกชน
๒	ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับข้าราชการโดยตรง/ VDO Conference
๓	เผยแพร่ประมวลจริยธรรมฯ /จรรยาข้าราชการและผลการดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมใน Website
๔	การจัดทำ Facebook เพื่อประชาสัมพันธ์งานประมวลจริยธรรมให้แพร่หลาย

ที่	ตัวอย่างกิจกรรม
๕	ภาพพักหน้าจอ (Screen Server) ส่งเสริมจรรยาข้าราชการ
๖	จัดทำโปสเตอร์ /แผ่นพับ/ปฏิทิน/ Roll up/ป้ายประชาสัมพันธ์รณรงค์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม/จรรยา/พระบรมราโชวาท เป็นต้น
๗	จัดทำข่าวจริยธรรมรายเดือนเผยแพร่ผลงานของคณะกรรมการจริยธรรม/เขียนบทความประจำในวารสาร เช่น วารสารที่ดินสัมพันธ์ ข่าวคุมประพฤติ
๘	มีแผนตรวจเยี่ยมเพื่อรับฟังปัญหาและผลงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน
๙	ประชาสัมพันธ์โดยสื่อวิทยุ และเคเบิ้ลทีวีของจังหวัด เช่น รายการผู้ว่าราชการจังหวัดพบประชาชน
ด้านการติดตามสอดส่องการบังคับใช้ และการประเมินผล	
๑	การลงนามรับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการในสังกัด ตามแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้น
๒	จัดเก็บสถิติเรื่องร้องเรียนการฝ่าฝืนจริยธรรมและการกระทำผิดวินัย
๓	วางแนวทางการวินิจฉัยเรื่องร้องเรียน และหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้เบาะแส
๔	ออกแบบตู้รับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์ให้สื่อถึงการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ
๕	รายงานเรื่องร้องเรียนให้ผู้บริหารรับทราบเป็นประจำทุกเดือน
๖	ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ เพื่อลดช่องทางการใช้ดุลยพินิจและการแสวงหาผลประโยชน์
๗	หลักเกณฑ์การตรวจพิสูจน์ข้าราชการที่มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง
๘	กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติตนตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น
๙	ควบคุม กำกับให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายควบคุมภายใน
๑๐	โครงการประเมินผลการรับรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการ
๑๑	โครงการประเมินผลการดำเนินงานด้านส่งเสริมจริยธรรม
ด้านการขยายผลสู่องค์กรเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม	
๑	จัดทำสื่อรณรงค์/กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและเผยแพร่ข้อบังคับจรรยาไปยังองค์กรเครือข่าย คู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวก
๒	จัดกิจกรรมสัญจรให้ความรู้แก่ อสม. และประชาชนในพื้นที่เพื่อร่วมกำกับ สอดส่องและช่วยเผยแพร่คุณธรรม จริยธรรม
๓	จัดทำค่ายจริยธรรมเยาวชน
๔	สนับสนุนให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาหน้าที่ศีลธรรมในโรงเรียน
๕	จัดเสวนาพิเศษในประเด็นความเสี่ยงทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อเครือข่ายและชุมชน เช่น ปัญหาเยาวชน ปัญหาการบุกรุกชายหาด เป็นต้น

ตัวอย่างวาระงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

๑. การจัดทำยุทธศาสตร์ / แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในส่วนราชการ

๒. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของส่วนราชการ

๓. การจัดอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมประจำปีให้กับข้าราชการในส่วนราชการ

๔. การประเมินจริยธรรมประจำปีของส่วนราชการในจังหวัด และให้มีกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ

๕. การดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรม เช่น กรณีการเรี่ยไร/ การให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว๑๑/๒๕๕๗)

คำถาม คำตอบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑. คำถาม **ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีสาระที่สำคัญอย่างไร**

คำตอบ สาระในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนประกอบด้วย

- **คำปรารภ**
- **หมวด ๑** บททั่วไป : กำหนดเวลาบังคับใช้และนิยามศัพท์
- **หมวด ๒** จริยธรรมข้าราชการพลเรือน : เป็นการขยายค่านิยมหลัก ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ประกอบด้วย ๑๐ ข้อหลัก และ ๔๑ ข้อย่อย
- **กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม** : ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ
  ส่วนที่ ๑ องค์กรคุ้มครองจริยธรรม : ก.พ. คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
  ส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม : การดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม เป็นความผิดวินัย และบทลงโทษ

๒. คำถาม **นโยบาย ข้อกฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ ที่คณะกรรมการจริยธรรมควรได้มีการศึกษา**

คำตอบ นโยบาย ข้อกฎหมาย ระเบียบ ที่ควรแก่การศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการจริยธรรม เช่น

กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
(๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
(๓) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
(๔) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
(๕) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐) และประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓
(๖) พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

(๗) พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑

(๘) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

(๙) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๑๐) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

(๑๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

(๑๒) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔)

(๑๓) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ

(๑๔) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภาครัฐ

๓. คำถาม คณะกรรมการจริยธรรมได้รับเบี้ยประชุมกรรมการหรือไม่ และเป็นจำนวนเท่าใด

คำตอบ คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายครั้ง ตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/ว ๑๓๗ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ในอัตราดังนี้

ประธานกรรรมการ ครั้งละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท

กรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ครั้งละไม่เกิน ๑,๖๐๐ บาท

๔. คำถาม **หากส่วนราชการจัดให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอยู่ในโครงสร้างสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้บุคลากรและต้นทุนของสำนักบริหารทรัพยากรจะขัดหรือแย้งกับข้อกำหนด “มีความเป็นอิสระ” ตามข้อ ๑๗ หรือไม่**

คำตอบ ส่วนราชการอาจจัดให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอยู่ในโครงสร้างของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้บุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมจะต้องรายงานการดำเนินงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการโดยไม่อยู่ในกำกับของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

๕. คำถาม **การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตตามนโยบายรัฐบาล มีความซ้ำซ้อนกับกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมหรือไม่**

คำตอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นส่วนราชการตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการโดยอยู่ภายใต้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง และส่วนราชการ

ที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ๕ แห่ง (ยกเว้นสำนักราชเลขาธิการ และสำนักพระราชวัง) มีภารกิจทั้งในด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริต และด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ จึงเป็นการบูรณาการภารกิจของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ไว้ด้วยกัน

การสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

๖. คำถาม **ประธานกรรมการจริยธรรมข้อ ๑๔ (๑) และ กรรมการจริยธรรมตามข้อ ๑๔ (๔) เป็นผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากบุคคลภายนอกมีความหมายครอบคลุมถึงกลุ่มบุคคลใดบ้าง**

คำตอบ "กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ" หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่ส่วนราชการนั้น ๆ ให้การยอมรับ

๗. คำถาม **คุณสมบัติในการสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมีเกณฑ์อย่างไรบ้าง**

คำตอบ คุณสมบัติของผู้จะมาดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการจริยธรรมต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดในประมวลจริยธรรม ๒-๓ ข้อ ดังนี้

คณะกรรมการจริยธรรม	๑. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความซื่อสัตย์เป็นประจักษ์	๒. เป็นผู้มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น	๓. เป็นผู้ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย
ประธานกรรมการจริยธรรม	✓	✓	✓
กรรมการจริยธรรม ข้อ ๑๔ (๒) (๓) (๔)		✓	✓

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ โดยส่วนราชการควรคำนึงถึงความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการจริยธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ ซึ่งส่วนราชการจึงควรคำนึงถึงอายุเกษียณราชการของข้าราชการผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งด้วย (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๒๗๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๒๗๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ)

๘. คำถาม **หัวหน้าส่วนราชการจะพิจารณามอบหมายให้ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรรมการข้อ ๑๔ (๓) ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่ในฐานะ**

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในเวลาเดียวกันได้หรือไม่ และจะมีผลต่อสถานภาพการเป็นกรรมการจริยธรรมตามข้อนี้ด้วยหรือไม่

คำตอบ หัวหน้าส่วนราชการสามารถมอบหมายข้าราชการซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรรมการตามข้อ ๑๔ (๓) ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอีกหน้าที่หนึ่งได้ โดยไม่มีผลต่อการเป็นกรรมการจริยธรรมแต่อย่างใด

๙. คำถาม ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (รองหัวหน้าส่วนราชการ) ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นกรรมการจริยธรรม จะสามารถทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม (หรือหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ในเวลาเดียวกันด้วยได้หรือไม่

คำตอบ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (รองหัวหน้าส่วนราชการ) ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นกรรมการจริยธรรม สามารถทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม (หรือหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ในเวลาเดียวกันได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว และเพื่อลดปัญหาข้อจำกัดของบางส่วนราชการที่มีข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการจำนวนไม่มาก อย่างไรก็ตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีเจตนารมณ์แยกการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ของกลไกองค์กรคุ้มครองจริยธรรมออกจากกัน ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงควรทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมเพียงอย่างเดียวโดยไม่ควรมีบทบาทในการพิจารณาตัดสินหรือวินิจฉัยด้วย

การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

๑๐. คำถาม คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการชุดเดิมที่มีวาระการดำรงตำแหน่งครบ ๒ ปีแล้ว จะสามารถเสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมชุดนั้น ให้ ก.พ. พิจารณาแต่งตั้งติดต่อกันได้หรือไม่

คำตอบ หากส่วนราชการตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการจริยธรรมแล้วไม่มีผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกัน ก็สามารถเสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมให้ ก.พ. พิจารณาแต่งตั้งได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อ ๑ ในหนังสือเวียน (ว๖/๒๕๕๕) ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการจริยธรรมมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี นับแต่วันที่ ก.พ. มีประกาศแต่งตั้งและให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

๑๑. คำถาม การสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมแทนคณะกรรมการจริยธรรมชุดเดิมที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ตามแนวทางในหนังสือเวียน (ว๖/๒๕๕๕) มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง

คำตอบ การสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมแทนคณะกรรมการจริยธรรมชุดเดิม มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมชุดใหม่ โดยวิธีการที่ระบุตามประมวลจริยธรรมฯ ข้อ ๑๔ (๑) ถึง ๑๔ (๔) รวมทั้งตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการสรรหาให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันครบวาระ

ขั้นตอนที่ ๒ แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม โดยแนบประวัติประธานกรรมการ (แบบ ปจ. ๒.๒) และประวัติกรรมการ (แบบ ปจ. ๒.๓) ประกอบการดำเนินการด้วย

สำหรับการสรรหากรรมการจริยธรรมตามข้อ ๑๔ (๓) ส่วนราชการอาจจัดให้มีการขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับคะแนนก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการขึ้นบัญชีให้เท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการจริยธรรมนั้น

๑๒. คำถาม ตามข้อ ๔ ในหนังสือเวียน (ว๖/๒๕๕๕) ที่เขียนว่า "ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการจริยธรรมว่างลงก่อนครบวาระ หากมีผู้ดำรงตำแหน่งเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้คณะกรรมการจริยธรรมที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้" ในความหมายนี้จำเป็นต้องครบองค์ประกอบของการประชุมด้วยหรือไม่

คำตอบ กรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการจริยธรรมว่างลงก่อนครบวาระ คณะกรรมการจริยธรรมที่เหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง (คณะกรรมการจำนวน ๔ คนขึ้นไป โดยไม่นับรวมเลขานุการ) สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ โดยไม่จำเป็นต้องครบองค์ประกอบในการประชุม และในกรณีที่การประชุมครั้งนั้นไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการจริยธรรม ให้กรรมการจริยธรรมที่เหลืออยู่ร่วมกันเสนอรายชื่อผู้ใดผู้หนึ่งให้ทำหน้าที่ประธานการประชุมเป็นครั้ง ๆ ไป ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๘๑ ซึ่งกำหนดไว้ว่า ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

แนวทางดำเนินการเมื่อมีการฝ่าฝืนจริยธรรม

๑๓. คำถาม หากผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมที่หัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น จะมีแนวทางดำเนินการอย่างไร

คำตอบ ข้อ ๑๖ (๕) ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน บัญญัติว่า "...ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไว้แล้ว"

๑๔. คำถาม กรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับเลือกให้เป็นกรรมการจริยธรรม ในขณะเดียวกันก็ถูกร้องเรียนว่ากระทำการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพราะเหตุกระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมายตามข้อ ๗ (๑)ในประมวลจริยธรรม กรณีเช่นนี้จะดำเนินการอย่างไร

คำตอบ ข้อ ๓ (๒) วรรคที่ ๒ ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ว่า "... ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม" ดังนั้น ในกรณีมีผู้ร้องว่าผู้ว่าราชการจังหวัดกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้รายงานต่อปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณาดำเนินการต่อไป

****