

การสัมมนาการเสริมสร้างมาตรฐาน  
ทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ  
๘ กันยายน ๒๕๖๕



องค์กรกลางบริหารงานบุคคล :  
การดำเนินการเพื่อผลักดันและส่งเสริม  
มาตรฐานทางจริยธรรม  
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

โดย

นายนพดล เสงเจริญ



I am ready

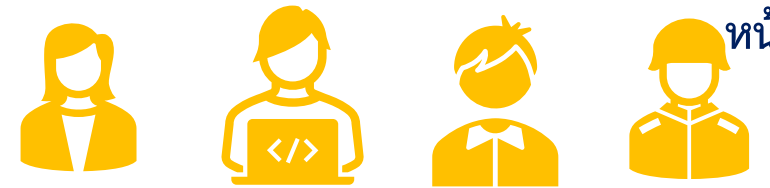
ระบบราชการใสสะอาด

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมายสูงสุดของประเทศ



# กลไกหลักในการขับเคลื่อน



## คณะรัฐมนตรี



## คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)

### องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ก.พ.

- กอ. ก.ค.ศ. ก.ตร.
- คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร
- สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

### องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

- สภากลาโหม
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
- คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน
- องค์กรอื่นที่ ก.ม.จ. กำหนด

# หน่วยงานของรัฐ

## กลไกระดับส่วนกลาง

(กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

และมีฐานะเป็นกรม รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน

หน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร เช่น หน่วยธุรการขององค์กรของรัฐ  
ที่เป็นอิสระ กองทุนที่เป็นนิติบุคคล หน่วยงานบริหารรูปแบบพิเศษ)

## กลไกระดับภูมิภาค (จังหวัด)

### กลไกส่วนท้องถิ่น

(องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

เจ้าหน้าที่ของรัฐ

(ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ)



# กลไกหลักในการขับเคลื่อน

หัวหน้าส่วนราชการ/  
หน่วยงานและผู้บริหารที่  
ได้รับมอบหมายให้  
รับผิดชอบในการ  
ขับเคลื่อนกิจกรรม

คณะกรรมการ  
กิจกรรม

กลุ่มงาน  
กิจกรรม

# แนวคิดหลักในการขับเคลื่อน

## ยึดกรอบแนวทางตาม

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565-2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยุทธศาสตร์ที่ 4	ยุทธศาสตร์ที่ 5
สร้าง	ผลักดัน	ส่งเสริม	รวมพลัง	สื่อสาร
มาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ	นโยบาย ระบบบริหารกลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ	การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	ทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม	สร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ ป้องกันการกระทำผิด

## แนวคิดหลักในการขับเคลื่อน

ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม Ends แต่เป็น Means ไปสู่ Ends คือการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีและมีมืออาชีพระบบราชการใสสะอาดสู่เป้าหมายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและเป้าหมายสูงสุดของประเทศ





ก.พ.

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ  
ประมวลจริยธรรม

- จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- จัดทำข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
- จัดทำแนวทางปฏิบัติตน Do's & Don'ts
- ส่งเสริมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมตามแนวทางการคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
- เป็นแกนกลางจัดประชุมชี้แจงองค์กรกลางและหน่วยงานของรัฐ
- จัดเวทีหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการส่งเสริมจริยธรรม
- ให้คำปรึกษาให้ข้อเสนอแนะกับองค์กรกลางฯ และหน่วยงานของรัฐในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม
- ผลักดันการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมผ่านคู่มือตัวอย่างกิจกรรมและโครงการขับเคลื่อนจริยธรรม
- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล
- ติดตามผลการดำเนินการขององค์กรกลางฯ และหน่วยงานของรัฐ เพื่อวิเคราะห์สรุปและจัดทำรายงานประจำปี นำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมและคณะรัฐมนตรีต่อไป

- จัดทำประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับบริบทเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานในกำกับเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงานเฉพาะ
- กำหนดนโยบายและมาตรการในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์รวมถึงการจัดทำคู่มือตัวอย่างกิจกรรม
- กำหนดประเด็นทางจริยธรรม สิ่งใดควรกระทำ (Do's) สิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) ให้สอดคล้องกับบริบทและปัญหาเพื่อเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานของรัฐ
- จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับองค์กรกลางฯ
- ส่งเสริมให้หน่วยงานที่อยู่ในกำกับดำเนินการนโยบายและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม
- จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม อาทิ การจัดอบรม ประชุมชี้แจง สัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และบุคลากรการทำงานระหว่างหน่วยงาน ฯลฯ
- ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะแก่หน่วยงานในกำกับ
- การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูล
- กำกับ ติดตาม และประเมินผลหน่วยงานในกำกับและรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อ ก.ม.จ.

หน่วยงานของรัฐ



## กลไกขับเคลื่อน

หัวหน้าหน่วยงาน ผู้บริหาร คณะกรรมการจริยธรรม กลุ่มงานจริยธรรม

เรียนรู้ เข้าใจตระหนักถึงคุณค่า นำสู่การปฏิบัติ

เป่านกหวีด เริ่มลงมือปฏิบัติ

วิเคราะห์องค์กร ทั้งปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก / ภายในที่เป็นปัญหาและความเสี่ยงของหน่วยงาน

- 1) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงาน/สายอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม
- 2) จัดทำคู่มือ Do's & Don'ts
- 3) กำหนดตัวผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานให้รับผิดชอบ
- 4) จัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและมอบหมายกลุ่มงานจริยธรรม
- 5) กำหนดนโยบายวางแผน กำหนดโครงการ กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม โดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการบูรณาการกับแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่มีอยู่แล้ว เร่งรัดการปฏิบัติตามแผน โครงการ/กิจกรรม กำกับติดตามและประเมินผล
- 6) กระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงความสำคัญและประพฤติตามจริยธรรม

- 7) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลที่มีการนำเงื่อนไขด้านจริยธรรมมาเป็นองค์ประกอบ
- 8) หลักเกณฑ์สำคัญคือการทำให้มีการจัดทำคะแนนด้านจริยธรรมเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 9) มาตรการสำคัญที่กำหนดมุ่งรักษาประโยชน์ของราชการควบคู่กับการแก้ไขเยียวยาเจ้าหน้าที่และการสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
- 10) วางระบบการสื่อสาร โดยใช้สื่อสังคมออนไลน์ รับแจ้งข้อมูล รับเรื่องร้องเรียน และขอรับการปรึกษาแนะนำ สามารถสื่อสารโดยตรงกับผู้บริหาร กรรมการและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรมที่ได้รับมอบหมายและต้องดำเนินการโดยพลัน
- 11) จัดกิจกรรมสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ รณรงค์ในรูปแบบใหม่ที่เรียกความสนใจ
- 12) หากปรากฏมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมให้รายงานการดำเนินการไปให้องค์กรกลางต้นสังกัด และสำนักงาน ก.พ. เพื่อรายงาน ก.ม.จ. พิจารณาใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการต่อไป

- 1) วิเคราะห์ปัญหาและความเสี่ยงของหน่วยงาน (Risk Areas)
- 2) เลือกกิจกรรมที่ตอบสนองต่อปัญหาหรือความเสี่ยง กำหนดเป็นวาระ (Agenda) เร่งด่วน อาทิ
  - 2.1 ปัญหาการทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง
  - 2.2 ปัญหาความล่าช้าในการให้บริการ การขออนุญาต การจดทะเบียนล่าช้า
  - 2.3 ปัญหาเรื่องการเรียกรับ
  - 2.4 ปัญหาการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
- 3) การกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนด้านจริยธรรมเพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการในการแต่งตั้งโยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบประจำปี
- 4) การกำหนดเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานและวางระบบการติดต่อสื่อสารโดยใช้สื่อออนไลน์
- 5) เมื่อปรากฏว่ามีผู้ใดฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมต้องดำเนินการแก้ไขโดยพลัน
- 6) จัดทำ White Board ประชาสัมพันธ์เชิงรุกเจ้าหน้าที่ที่ทำความดี เป็นแบบอย่าง

๑

คุณธรรม/จริยธรรม

ทำให้เป็นรูปธรรมและจับต้องได้

๒

พื้นฐานทางคุณธรรม

ทำให้คนตระหนักเรื่องซื่อสัตย์ ซื่อตรง สุจริต  
ยึดมั่นในสิ่งที่ดีงาม เชื่อมั่นในกฎแห่งกรรม

๓

พื้นฐานทางคุณธรรม

เป็นรากฐานให้ยึดมั่นและปฏิบัติตามจริยธรรม  
และรักษาวินัย

๔

การขับเคลื่อนจริยธรรม/วินัย

ทุกกลไกต้องขับเคลื่อนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๕

ก.พ. ส่วนราชการ และจังหวัด

เร่งพัฒนาเครื่องมือในการเสริมสร้างจริยธรรม/วินัย

## พฤติกรรมจริยธรรมในเชิงลบ / ความรับผิดชอบตามกฎหมาย

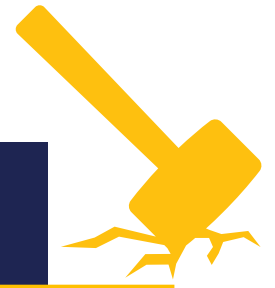


### ในเชิงพัฒนา

- ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา
- สั่งให้เข้ารับการพัฒนา
- การโยกย้ายออกจากตำแหน่ง
- งดเลื่อนตำแหน่ง
- งดจ่ายเงินเพิ่มประสิทธิภาพ
- งดเลื่อนเงินเดือน

### ในเชิงลงโทษ

- รับโทษทางวินัย
- รับโทษทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวินัยและการคลัง
- รับโทษปรับทางปกครอง
- ความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
- ความรับผิดทางแพ่ง
- ความรับผิดทางอาญา



ทฤษฎี  
๓ วงกลม

