



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ส่วนอำนวยการ โทร. ๐ ๓๖๓๔ ๗๔๙๙

ที่ ทส.๑๖๑๘.๑/๑๕๕๙ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการส่วนทุกส่วน

ผู้อำนวยการศูนย์ป่าไม้ทุกศูนย์

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี) ขอส่งสำเนาหนังสือกรมป่าไม้ด่วนที่สุด ที่ ทส ๑๖๐๐.๗/๗๗๗๙ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงาน จึงขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมป่าไม้ ตอบแบบสอบถามผ่านทาง QR Code เกี่ยวกับความคาดหวัง ความคิดเห็น บทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ เพื่อนำข้อมูลไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดดัง QR Code และเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการ

(นายณัช เนมีย์)

นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๕ (สระบุรี)



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ 5 (กรมป่าไม้)
เลขที่รับ <u>๕๒๐๕</u>
วันที่ <u>๑๑ พ.ค. ๒๕๖๕</u>
เวลา <u>๑๗.๔๐</u>

ส่วนราชการ กรมป่าไม้ กลุ่มงานจริยธรรม โทร. ๐๖๓ ๗๘๗ ๓๓๐๐

ที่ ทส ๑๖๐๐.๗/ว

๗๗๗๗

วันที่

๗

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงาน

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

รองอธิบดีกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้ตรวจราชการกรมป่าไม้ทุกท่าน

ผู้อำนวยการสำนักทุกสำนัก

ผู้อำนวยการกองการอนุญาต

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ - ๑๓

ผู้อำนวยการสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้สาขาทุกสาขา

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ผู้อำนวยการกลุ่มนิติการ

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน

ฝ่ายแผนงาน
ติดตามและประเมินผล
เลขที่รับ <u>199</u>
วันที่
เวลา <u>๑๔.๐๗ น</u>

ส่วนอำนาจการ
เลขที่รับ <u>๒๕๕๑๕</u>
วันที่ <u>๑๑ พ.ค. ๒๕๖๕</u>
เวลา <u>๑๕.๐๕</u>

ด้วยกรมป่าไม้ โดยกลุ่มงานจริยธรรมจะดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของกรมป่าไม้ ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมฯ เป็นไปอย่างมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน อันทำให้เกิดข้อกำหนดที่สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม จึงขอความอนุเคราะห์ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมป่าไม้ ตอบแบบสอบถามผ่านทาง QR Code เกี่ยวกับความคาดหวัง ความคิดเห็น บทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ เพื่อนำข้อมูลไปดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นายสุรชัย อจลบุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้



- ส่วนอำนาจการ ส่วนแผนงาน
- ส่วนจัดการที่ดินป่าไม้ ส่วนงาน
- ส่วนจัดการป่าชุมชน ๑๑๑๑.๑.๖๘
- ส่วนป้องกันรักษาป่าและควบคุมไฟป่า (นายจักษ์ รมมีสี)
- ส่วนส่งเสริมการปลูกป่า นักวิชาการป่าไม้ชำนาญการพิเศษ
- ส่วนโครงการพระราชดำริ ผู้อำนวยการส่วนอำนาจการ

(นายศรีศักดิ์ชัย ชูพรม)

กุลสิทธิ์
เรืองใจเย็น
U.S.P.



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ห้องอธิบดีกรมป่าไม้

รับที่..... 1742

วันที่ ① 26 เม.ย. 2565

เวลา ② 6 พ.ค. 2565

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม ฝ่ายส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โทร. ๐๖๓ ๗๘๗ ๓๓๐๐

ที่ ทส ๑๖๐๐.๗/ ๑๑๗

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ ตอบแบบสอบถามเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงาน

เรียน อธิบดีกรมป่าไม้

เรื่องเดิม

หนังสือคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เรื่องแนวทางจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ ได้กำหนดแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานมีการรักษาจริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ซึ่งในคู่มือ “แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ” ในขั้นตอนการจัดทำที่ ๓ ระบุไว้ว่า ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงคณะกรรมการจริยธรรมมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เช่น การสอบถามหรือสำรวจความคาดหวังหรือความคิดเห็น การสัมภาษณ์เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจริยธรรมและผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐ การประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อสะท้อนความคาดหวังหรือความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อหน่วยงานรัฐ หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

ข้อเท็จจริง

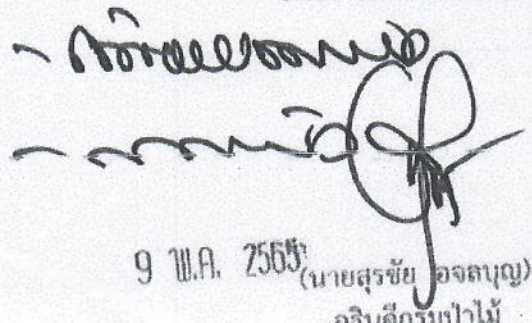
กลุ่มงานจริยธรรม จึงได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามซึ่งมีจุดประสงค์ในการสอบถามความสำคัญจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ และคณะกรรมการจริยธรรมผู้ทรงคุณวุฒิ เกี่ยวกับความคาดหวัง ความคิดเห็น บทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของกรมป่าไม้ เพื่อนำข้อมูลไปจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานต่อไป

ข้อพิจารณา

กลุ่มงานจริยธรรมพิจารณาแล้ว เพื่อให้การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของกรมป่าไม้ เป็นไปอย่างมีส่วนร่วมจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน ทำให้เกิดข้อกำหนดฯ ที่สามารถเป็นแนวทางในการดำเนินการได้อย่างเหมาะสม จึงเห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. ลงนามในหนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน
๒. ลงนามในหนังสือถึงคณะกรรมการจริยธรรมกรมป่าไม้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา



9 พ.ค. 2565
(นายสุรชัย จงสกุญ)
อธิบดีกรมป่าไม้

(นายชัชวาลย์ ชีวะธรรม)

รองอธิบดีกรมป่าไม้

ทำหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม



ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๔/ว ๒๕

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๓๐๐๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ
เรียน (เวียน องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ)
สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

ด้วยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเจตนารมณ์ที่จะให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ ประกอบกับบัญญัติให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน ก.ม.จ. จึงกำหนดแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานมีการรักษาจริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ. รักษาราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๓๐๐๐ ต่อ ๖๘๗๑ - ๒, ๖๘๗๕, ๖๘๘๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๗๒๗ ๐ ๒๕๕๗ ๒๐๒๓



แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม สำหรับหน่วยงานของรัฐ



สารบัญ

หน้า

๑. ที่มา

๑

๒. วัตถุประสงค์

๒

๓. หลักการ

๒

๔. ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

๔

๕. แนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม

๕

๖. คำถาม - คำตอบ

๙

ภาคผนวก

ก ตัวอย่างแบบฟอร์มข้อกำหนดจริยธรรม

๑๓

ข ตัวอย่างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำ
ข้อกำหนดจริยธรรม

๑๖

ค บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๒๐

แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

๑. ที่มา

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้า บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐาน 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^{*} มาปรับใช้ตามที่เหมาะสม 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

^{*} ข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ 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 การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใสไร้ผลประโยชน์ 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 หรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

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 และแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน 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. ปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐหรือในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจในการอนุมัติอนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการอนุมัติ อนุญาตเพื่อประโยชน์ในการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน เป็นต้น หรือความเสี่ยงทางจริยธรรมจากการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รวมถึงความเสี่ยงจากพฤติกรรมส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น การใช้เวลาราชการหรือตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น โดยวิเคราะห์บทบาท ลักษณะการปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคลต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกันตามภารกิจของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำให้เกิดสภาพปัญหาหรือความเสี่ยงด้านจริยธรรมทั้งในมิติของความรุนแรงและมิติของความสำคัญเร่งด่วนที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลให้เกิดการประพฤ

ปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผิดวินัย หรือนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือไว้วางใจของหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

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

๖. กรอบแนวคิดของอุดมการณ์ และคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี^๖ ได้แก่ พระราชาวิฆาต พระบรมราชาวิฆาต พระราชดำรัส หลักราชการ ๑๐ ประการ หลักคุณสมบัติของคนดีหรือสัตบุรุษ แนวคิดของการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ต่อประชาชน กรอบความคิด (Mindset) หรือค่านิยม (Values) ในการปฏิบัติราชการยุคใหม่ เป็นต้น รวมถึงหลักการที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรคุณธรรม หรือสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐที่มีความแตกต่างหลากหลายให้บรรลุเป้าหมายของภารกิจภาครัฐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 การสัมมนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจริยธรรมและผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐ การประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อสะท้อนความคาดหวังหรือความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อหน่วยงานของรัฐ หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอฝ่ายบริหารของหน่วยงานของรัฐ พิจารณาเห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารหน่วยงานของรัฐในการส่งเสริม

^๖ 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 รณรงค์ 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.

