คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่

เรื่อง
กระบวนการตามประมวลจริยธรรม
กรณีมีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม
กรมกิจการเด็กและเยาวชน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
กรมกิจการเด็กและเยาวชน

คำนำ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมกิจการเด็กและเยาวชน เพื่อทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กรมกิจการเด็กและเยาวชน ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมกิจการเด็กและเยาวชน ได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต เรื่อง กระบวนการตามประมวลจริยธรรมกรมกิจการเด็กและเยาวชนเพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เนื้อหาสาระประกอบด้วย บทบาทหน้าที่ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมถึงตัวอย่างแบบฟอร์มเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินการ

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กรมกิจการเด็กและเยาวชน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือการปฏิบัติงานศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กรมกิจการเด็กและเยาวชน เรื่อง กระบวนการตามประมวลจริยธรรมกรมกิจการเด็กและเยาวชน เล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงาน และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
กรมกิจการเด็กและเยาวชน

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒ และมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นมา พระราชบัญญัติดังกล่าว ตราขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งบัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นมา

มาตรา ๒๒ ของพระราชบัญญัติดังกล่าว กำหนดให้บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒ โดยกำหนดขึ้นเพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกลึกซึ้งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการ ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงามสมกับความเป็นข้าราชการ

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กรมกิจการเด็กและเยาวชน จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กรมกิจการเด็กและเยาวชน เรื่อง กระบวนการตามประมวลจริยธรรมกรมกิจการเด็กและเยาวชน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของกรมกิจการเด็กและเยาวชน โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย หลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงาน เทคนิค ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในเนื้อหาสาระสำคัญที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและนำมายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานจริยธรรม

๒) เพื่อให้ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อน หรือเสียหาย หรือบุคคลที่พบเห็นหรือทราบหรือสงสัยว่าข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกประเภทในสังกัดฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเข้าใจถึงหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการร้องเรียน หรือร้องทุกข์

๓) เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ เกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด

๔) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถกำกับ ติดตาม การดำเนินการตามแนวทางวิธีการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียน ร้องทุกข์เกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการและลูกจ้างในสังกัด และให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงได้ทุกขั้นตอน

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

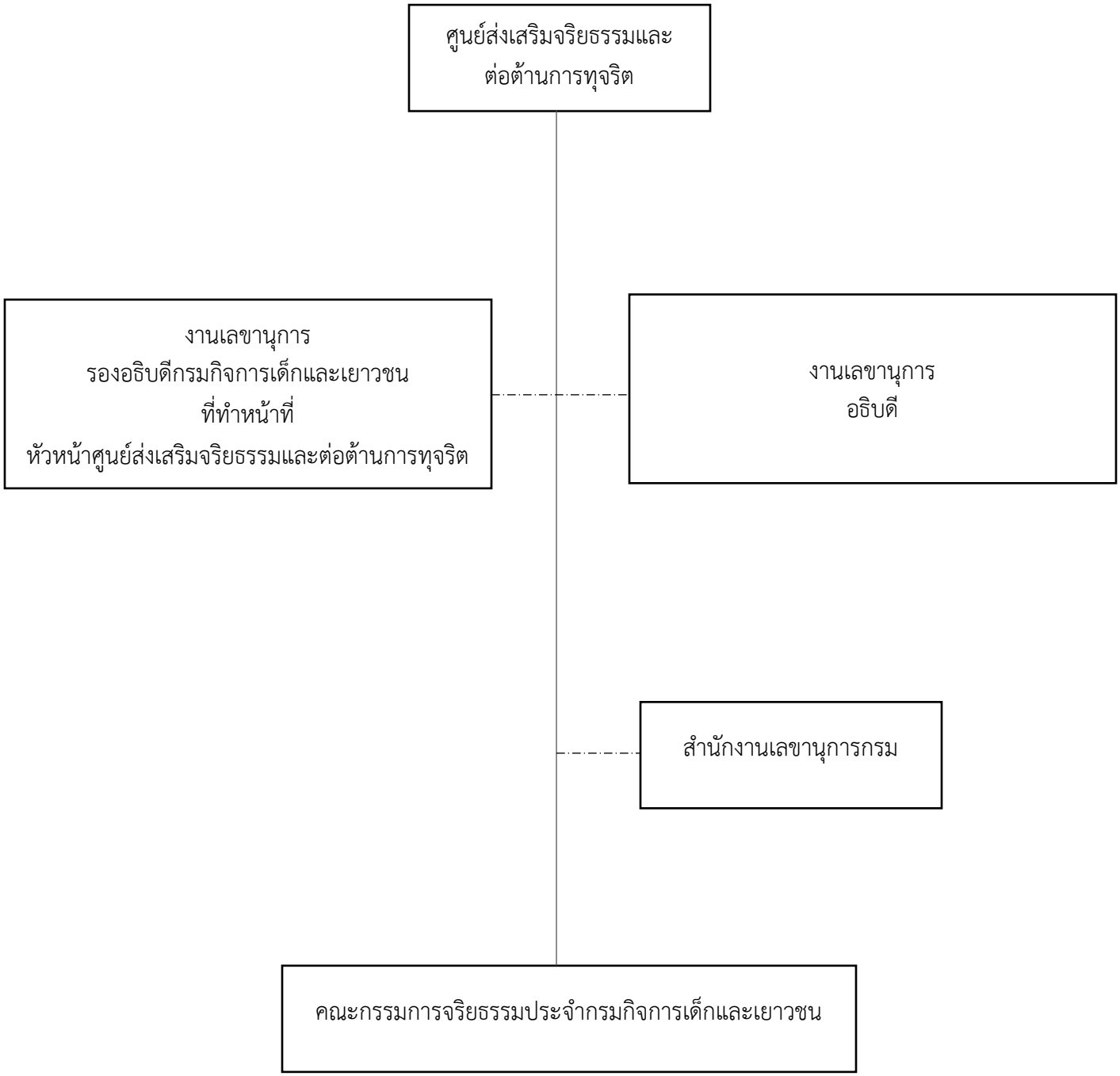
๑) บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

๒) การดำเนินการเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓) ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน

บทที่ ๒
ระบบบริหารจัดการ

๒.๑ หน่วยงาน



๒.๒ ขอบเขต

คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กรมกิจการเด็กและเยาวชน เรื่อง กระบวนการตามประมวลจริยธรรมกรมกิจการเด็กและเยาวชนฉบับนี้มีเนื้อหาครอบคลุมถึงหลักปฏิบัติในเรื่องจริยธรรม ขั้นตอนการรับข้อร้องเรียน ร้องทุกข์และวิธีพิจารณาข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งใช้บังคับแก่ข้าราชการในสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน

๒.๓ คำจำกัดความ

ประมวลจริยธรรม หมายถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดแนวทางให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติ ๑๐ ประการ ดังนี้

๑) ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรม

๒) ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓) ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔) ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มิชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม

๕) ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

๖) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๗) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘) ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด

๙) ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๐) ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน

คณะกรรมการจริยธรรม หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมกิจการเด็กและเยาวชน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต หมายถึง ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของกรมกิจการเด็กและเยาวชนมีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ซึ่งมีความเป็นอิสระ

๒.๔ หน้าที่ความรับผิดชอบ

๑) ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต

๑.๑ คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

๑.๒ พิจารณาวินิจฉัยกรณีมีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๑.๓ ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัยคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไว้แล้ว

๒) คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมกิจการเด็กและเยาวชน

๒.๑ ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ

๒.๒ สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

๒.๓ พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการเมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพลัน ถ้า ก.พ. มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. รับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

๒.๔ ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

๒.๕ คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

๒.๖ คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

๒.๗ เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงาน

๒.๘ เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

๓) กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

๓.๑ ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

๓.๒ สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้

๓.๓ ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

๓.๔ ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

๓.๕ ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

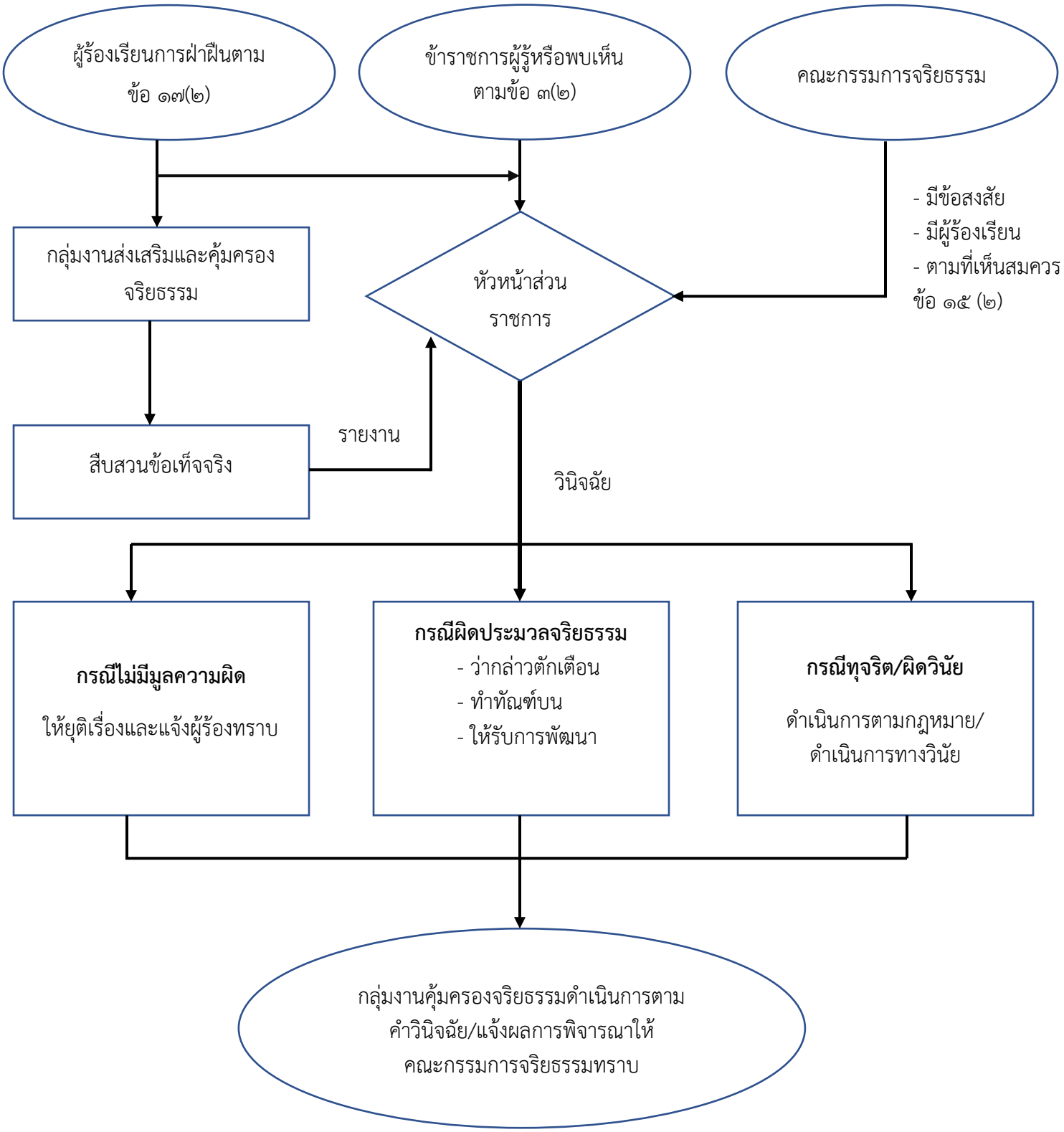
บทที่ ๓
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๓.๑ กระบวนงานตามประมวลจริยธรรม กรมกิจการเด็กและเยาวชน

ลำดับที่	กระบวนงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑	เสนอเรื่องกรณีมีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ๑) กรณีคณะกรรมการจริยธรรมสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแล้วมีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม นำเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ๒) กรณีข้าราชการรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนจริยธรรมและรายงานหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ๓) กรณีมีผู้ร้องขอให้พิจารณากรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมต่อกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม หรือหัวหน้าส่วนราชการมอบหมายหรือตามที่เห็นสมควร	๓๐ นาที	ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต
๒	หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาและส่งเรื่องให้กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตเพื่อดำเนินการ	๑ ชม.	อธิบดี
๓	กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมพิจารณารับข้อร้องเรียน ตอบแจ้งการรับเรื่องแก่ผู้ร้องเรียน หมายเหตุ : รับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุหลักฐานกรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอน	๓ วัน	กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม
๔	เมื่อกลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมรับข้อร้องเรียน เสนอหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสืบสวนข้อเท็จจริง หลังจากดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้ว กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสรุปข้อเท็จจริงและจัดทำรายงานความเห็นพร้อมข้อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณา หมายเหตุ : ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาด้วย	๓ วัน	กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม
๕	หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อเสนอของกลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม และวินิจฉัยสั่งการ	๑ วัน	อธิบดี

ลำดับที่	กระบวนงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	๑) กรณีไม่มีมูลความผิด ให้ยุติเรื่องและแจ้งผู้ร้องทราบ ๒) กรณีผิดประมวลจริยธรรม - ว่ากล่าวตักเตือน - ทำทัณฑ์บน - ให้รับการพัฒนา ๓) กรณีทุจริต/ผิดวินัยดำเนินการตามกฎหมาย/ดำเนินการทางวินัย		
	กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการตามคำวินิจฉัย/แจ้งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการจริยธรรมทราบ	๒ วัน	กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

๓.๒ Work Flow กระบวนการ (กรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม)



๓.๓ ขั้นตอนการปฏิบัติการ

๑. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตเสนอเรื่องกรณีมีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

(๑) กรณีคณะกรรมการจริยธรรมสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแล้วมีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม นำเสนอหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา

(๒) กรณีข้าราชการรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนจริยธรรมและรายงานหัวหน้าส่วนราชการพิจารณา

(๓) กรณีมีผู้ร้องขอให้พิจารณากรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมต่อกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม หรือหัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควร

๒. หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาและส่งเรื่องให้กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริตเพื่อดำเนินการ

๓. กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมพิจารณารับข้อร้องเรียนตอบแจ้งการรับเรื่องแก่ผู้ร้องเรียน
หมายเหตุ : รับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุหลักฐานกรณีแวดล้อมปรากฏชัดแจ้ง ตลอดจนชี้พยานบุคคลแน่นอน

๔. เมื่อกลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมรับข้อร้องเรียน เสนอหัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสืบสวนข้อเท็จจริง หลังจากดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงแล้ว กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสรุปข้อเท็จจริงและจัดทำรายงานความเห็นพร้อมข้อเสนอต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณา
หมายเหตุ : ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาด้วย

๕. หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาข้อเสนอของกลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม และวินิจฉัยสั่งการ

(๑) กรณีไม่มีมูลความผิด ให้ยุติเรื่องและแจ้งผู้ร้องทราบ

(๒) กรณีผิดประมวลจริยธรรม

- ว่ากล่าวตักเตือน
- ทำทัณฑ์บน
- ให้รับการพัฒนา

(๓) กรณีทุจริต/ผิดวินัยดำเนินการตามกฎหมาย/ดำเนินการทางวินัย

๖. กลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการตามคำวินิจฉัย/แจ้งผลการพิจารณาให้คณะกรรมการจริยธรรมทราบ

บทที่ ๔
กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ กฎหมาย และระเบียบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๑) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๓) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙.๒/ว ๑ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๕๖ เรื่อง การดำเนินการกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่/ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

๔) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๗/ว ๓๒ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๕) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๓๘ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ

๔.๒ การจัดเก็บเอกสาร

ชื่อเอกสาร	สถานที่เก็บ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา
คู่มือการปฏิบัติงาน เรื่องกระบวนการตามประมวลจริยธรรม กรมกิจการเด็กและเยาวชน	- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต	ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต	๑ ปี (ทบทวน)
	- Website : www.dcy.go.th	ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต	เข้าถึงได้ตลอดเวลา

๔.๓ ผู้มีสิทธิ์เข้าถึง

บุคลากรในสังกัดศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต กรมกิจการเด็กและเยาวชน บุคลากรหน่วยงานภายนอก และบุคคลทั่วไป

๔.๔ ระบบการติดตามและประเมินผล

จำนวนเรื่องร้องเรียนผู้ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปี

ภาคผนวก

พระราชบัญญัติ

มาตรฐานทางจริยธรรม

พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑
มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(๒) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กรอิสระ ให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด ๒
คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภากลาโหม อย่างละหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูลและกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๔) ก.ม.จ. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ก.ม.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๓
การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิด มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๓ หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
วิษณุ เครืองาม
รองนายกรัฐมนตรี
ประธาน ก.พ.

ที่ นร ๑๐๑๙.๒/ว ๑

สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การดำเนินการกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย มาตรการการดำเนินการกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

โดยที่ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ประกอบกับข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๔

ดังนั้น เพื่อให้ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ. ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการภายใต้มาตรการการดำเนินการที่เหมาะสม ก.พ. จึงอาศัยอำนาจตามข้อ ๓ (๔) และข้อ ๑๒ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดมาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ สำนักงาน ก.พ. จึงขอส่งรายละเอียดและแจ้งเวียนมาตรการดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย หรือสามารถดาวน์โหลดมาตรการโดยสแกน QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๑๔
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗

สิ่งที่ส่งมาด้วย

มาตรการการดำเนินการกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙.๒/ว ๑ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖)

โดยที่ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๓ (๔) กำหนดให้ ก.พ. กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีข้าราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และโดยที่ข้อ ๑๒ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

ก.พ. จึงกำหนดมาตรการการดำเนินการกรณีข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงานลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ. ฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

๑. การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในมาตรการนี้

หากการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการนั้น เป็นการกระทำผิดวินัยหรือกระทำผิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นด้วย การดำเนินการตามมาตรการนี้ไม่เป็นการจำกัดสิทธิของส่วนราชการที่จะดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือดำเนินการตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ตามมาตรการนี้ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ หมายถึง

๒.๑ ไม่ปฏิบัติตนตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒ ไม่ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒.๓ ไม่ปฏิบัติตนตามแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/ว ๙ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔)

๒.๔ ไม่ปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดหรือไปปฏิบัติราชการ

๒.๕ ไม่ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

๓. การร้องเรียน สามารถดำเนินการได้หลายช่องทาง อาทิ การร้องเรียนด้วยตนเอง ร้องเรียนผ่านทางโทรศัพท์ ร้องเรียนจากช่องทางออนไลน์ สื่อสังคมออนไลน์ หรือการร้องเรียนจากข้าราชการ ประชาชน

สื่อมวลชน หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม กลุ่มงานจริยธรรม บัตรสนเท่ห์ อันอาจมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์ หรือสร้างความเสียหายต่อราชการปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชน หรือสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) หรือพบการกระทำที่มีลักษณะเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ที่มีหลักฐานเพียงพอจะพิจารณาต่อไปได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนจริยธรรม

๔. ให้คณะกรรมการ กลุ่มงาน ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรมประจำส่วนราชการ หรือหน่วยงานกลุ่มงานจริยธรรม หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือผู้ได้รับมอบหมาย นำเรื่องร้องเรียนการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการหรือพบพฤติกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ มาดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียน และให้รายงานพร้อมทั้งพยานหลักฐาน (ถ้ามี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง

ทั้งนี้ การรายงานกรณีหัวหน้าส่วนราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี

๕. เมื่อได้รับการรายงานตามข้อ ๔ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี พิจารณาและให้มีข้อสั่งการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงาน โดยต้องดำเนินการแจ้งผลหรือมีการตอบกลับให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยเร็ว

๖. กระบวนการการพิจารณาตามข้อ ๕ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี พิจารณาและดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ส่งเรื่องให้กลุ่มงานจริยธรรมดำเนินการสืบสวน รวบรวมข้อเท็จจริงและตรวจสอบพฤติการณ์การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ พร้อมทั้งสรุปและส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา

๖.๒ ให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาสั่งการ

ทั้งนี้ หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี อาจพิจารณามอบหมายเจ้าหน้าที่เพื่อพิจารณาสืบหาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติมได้

๖.๓ เมื่อผลการพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี สั่งลงโทษทางจริยธรรม

๖.๔ ให้กลุ่มงานจริยธรรมแจ้งรายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการจริยธรรมรับทราบในฐานะที่ทำหน้าที่ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

๗. การดำเนินการและพิจารณาข้อร้องเรียนตามข้อ ๖ หากผลการพิจารณาปรากฏพฤติการณ์การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการให้หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี พิจารณาและสั่งลงโทษทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

๗.๑ ว่ากล่าวตักเตือน

๗.๒ สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา

๗.๓ ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

๗.๔ ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร เช่น การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น

ทั้งนี้ ให้มีการบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อประกอบการดำเนินการตามมาตรการที่ใช้บังคับหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย และให้ส่วนราชการรายงานการสั่งลงโทษทางจริยธรรมไปยังสำนักงาน ก.พ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

๘. การให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการและการกันเป็นพยานให้ดำเนินการ ดังนี้

๘.๑ ให้ถือว่าการให้ข้อมูล หรือการเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐาน เป็นการปฏิบัติราชการ

๘.๒ ผู้บังคับบัญชาจะต้องไม่กลั่นแกล้งในทางใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน

๘.๓ ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความคุ้มครองแก่ผู้ให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน โดยมิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกข่มขู่จากผู้ถูกร้องเรียนหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๘.๔ คณะกรรมการ กลุ่มงาน ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรมประจำส่วนราชการหรือหน่วยงานกลุ่มงานจริยธรรม หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมายดำเนินการรับเรื่องและรายงานเรื่องร้องเรียนเสนอหัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณากันบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการไว้เป็นพยาน

๘.๕ ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานอันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อราชการได้ โดยผู้ให้ข้อมูล

ต้องมิได้มีส่วนร่วมในการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

๘.๖ ผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานสามารถร้องขอความเป็นธรรมต่อคณะกรรมการจริยธรรม เพื่อพิจารณาหากถูกกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูล หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาน และในกรณีมีประเด็นข้อวินิจฉัยให้คณะกรรมการจริยธรรมเสนอ ก.พ. พิจารณา

๙. ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าการดำเนินการใดไม่เป็นไปตามมาตรการนี้ ให้แจ้งหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้น แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาและดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

ที่ นร 1013.7 /ว 32

สำนักงาน ก.พ.
ถนนพิษณุโลก กทม. 10300

22 ธันวาคม 2552

เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

เรียน (เวียน กระทรวง กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0506/15407 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2552
2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
3. สำเนาหนังสือสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ที่ ผผ 15/ว13 ลงวันที่ 30 ตุลาคม 2552

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 บัญญัติให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือเป็นการกระทำผิดทางวินัย และเพื่ออนุวัติการให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยดังกล่าว ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1 และ 2

โดยที่ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ 14 ได้กำหนดให้ ก.พ. แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการเพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และข้อ 23 กำหนดให้การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและการจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในส่วนราชการทุกแห่งต้องดำเนินการภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ ดังนั้น จึงขอให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

1. เสนอชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นประธานกรรมการจริยธรรมพร้อมทั้งหลักฐานที่แสดงว่าเป็นผู้มีความซื่อสัตย์เป็นที่ประจักษ์ เพื่อให้ ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอชื่อกรรมการเพื่อให้ ก.พ. แต่งตั้ง เป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ โดยขอให้ส่งรายชื่อดังกล่าวให้สำนักงาน ก.พ. ภายในวันศุกร์ที่ 5 มีนาคม 2553

2. จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2552 เห็นควรให้ใช้ประโยชน์จากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบครอบคลุมภารกิจการบริหารงานบุคคลในภาพรวมทั้งระบบอยู่แล้ว ดังนั้น ส่วนราชการจึงสมควรตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นภายในหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

อนึ่ง ขอให้หัวหน้าส่วนราชการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ ตามข้อ 17 ด้วย

นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้รับหนังสือสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินให้ถือปฏิบัติตามแนวทางการพิจารณาความร้ายแรงของการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดังรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งกรมและจังหวัด ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเบญจวรรณ สร่างนิทร)
เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
โทรศัพท์ 0 2547 1724
โทรสาร 0 2547 1727

ที่ นร ๑๐๑๙/๙๘ สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ
๒. ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการและตัวอย่างวาระงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
๓. คำถาม คำตอบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ กลไกตามประมวลจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมมีรูปแบบ วิธีการ แนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการพลเรือน ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๑๓
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗

แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการแต่ละประเภท โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

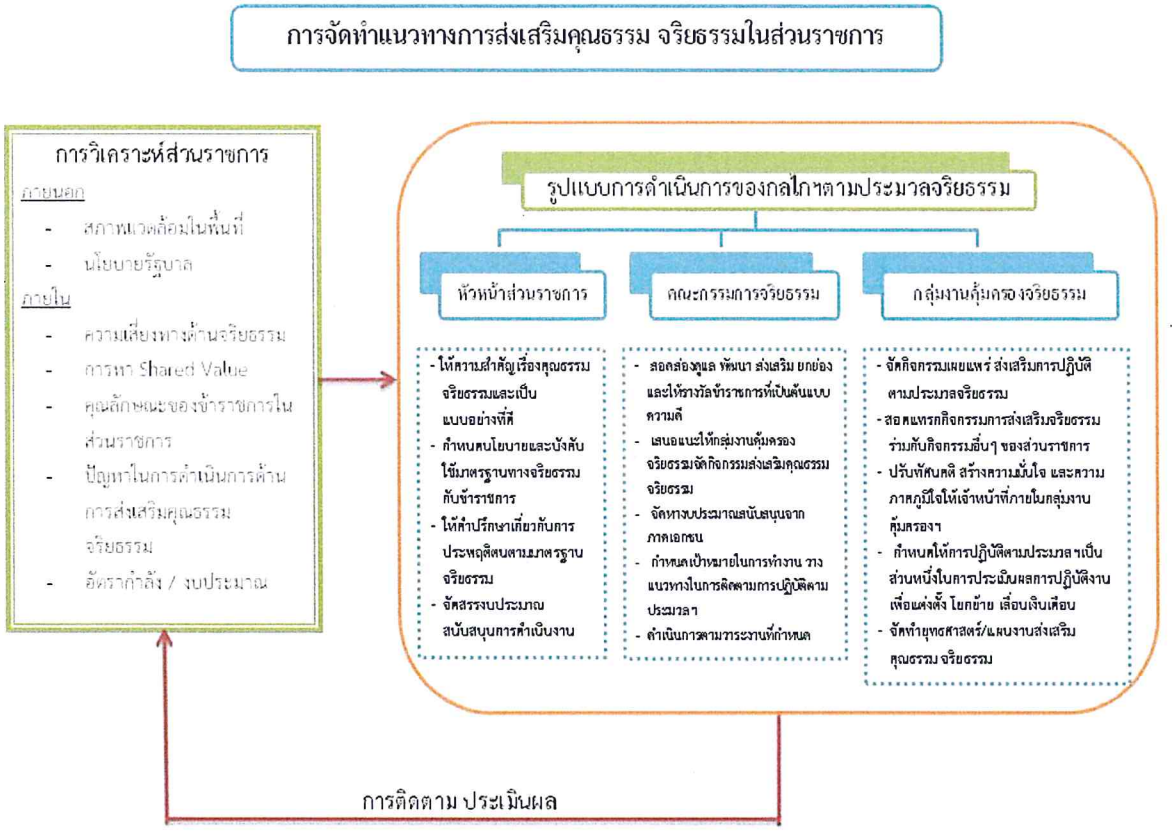
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม โดยให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ จากรายงานผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน 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
ด้านการจัดทำยุทธศาสตร์/มาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	
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
ด้านการรณรงค์ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์	
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
ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่	
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 และส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ๕ แห่ง (ยกเว้นสำนักราชเลขาธิการ และสำนักพระราชวัง) มีภารกิจทั้งในด้าน

การป้องกันปราบปรามการทุจริต 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 ทำหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในเวลาเดียวกันได้หรือไม่ 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 ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง 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

****

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์