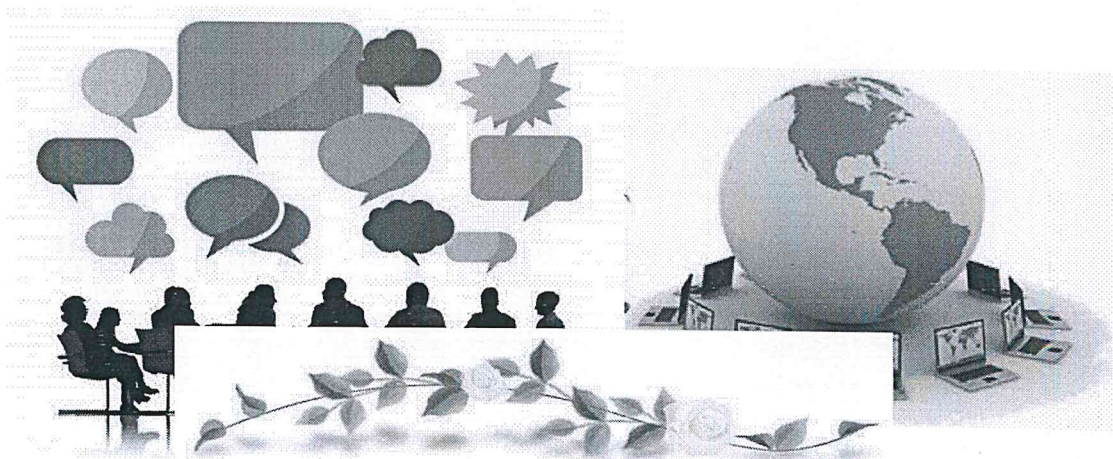




ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ
อำเภอน้ำกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัด

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
บทที่ ๒ กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	
ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	๒-๔
การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ภาครัฐระดับต่างๆและความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง	๔
การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์	๕-๑๖
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	
การสังเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ (Strategy Alignment)	
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	
๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๑๗
๓.๒ พันธกิจ (Mission)	๑๗
๓.๓ เป้าหมาย (Goal)	๑๗
๓.๔ วัตถุประสงค์ (Objective)	๑๗
๓.๕ ตัวชี้วัดเป้าหมาย (Key Performance Indicators)	๑๗
๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)	๑๘-๒๘
๓.๗ ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	๒๘-๒๙
๓.๘ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)	๒๙-๓๐
๓.๙ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนท้องถิ่น	๓๑

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐให้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม ดังกล่าว

องค์การบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านการมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ด้านการมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐ โดยมีการนำหลักการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และการกำหนดแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ (Strategy Alignment) เพื่อนำมากำหนดยุทธศาสตร์ โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย โดยแยกประเด็นการกำหนดยุทธศาสตร์ออกเป็น ๕ ยุทธศาสตร์ เพื่อครอบคลุมการสร้างมาตรฐาน การพัฒนาหลักค่านโยบาย การส่งเสริมและบูรณาการร่วมกับทุกภาคส่วน ภายใต้ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ว่า “ไม่มีข้อยกเว้น ไม่มีข้อกั๊ก และไม่สูญเปล่า”

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัด

บทที่ ๑ บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๔) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้รัฐมีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรม ใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการ คัดกรองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน อย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) จะกำหนดหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มี ประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือน

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่บัญญัติให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจ ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ จึงจำเป็นต้องจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรภาครัฐให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดีตามหลักมาตรฐาน ทางจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นให้กับประชาชนและยกระดับภาพลักษณ์ ประเทศไทยที่บริหารประเทศโดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมสูงสุดเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลสร้างก่อ ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ๒.๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการภาครัฐให้บรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิรูป ประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีกระบวนการดำเนินการประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้านโดยยึดโยงกับแนวโน้ม (Trends) และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ แนวคิดทางวิชาการในการส่งเสริมจริยธรรม การรวบรวมองค์ความรู้และข้อมูลสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ในต่างประเทศที่มีผลต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลหรือการป้องกันทุจริต โดยมีการสำรวจและวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของภาครัฐ หน่วยงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจในประเทศจากกรณีศึกษา การศึกษาความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐฉบับต่างๆ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อน มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้ เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด โดยกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) มีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทางศีลธรรม ว่าด้วยกฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ทั้งที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติ ของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญาและเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความถูกผิด ควรไม่ควร คือการบำเพ็ญคุณธรรมลงไปในชีวิตจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นปกติ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้ให้ความหมายของมาตรฐานทางจริยธรรมว่า เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ ของรัฐต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจน การดำรงตนในการกระทำ ความดีและละเว้นความชั่ว ดวงเดือน พันธุมนาวิน๒ ได้สรุปว่าจริยธรรม (Morality) มีความหมายกว้างขวางครอบคลุม คุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบ และศาสนา เพราะจริยธรรม คือ ระบบของพฤติกรรมการทำดี ละเว้นชั่ว ซึ่งการที่คนจะทำความดีหรือไม่นั้นขึ้นกับ “สาเหตุภายใน” และ “สาเหตุภายนอก” โดยสาเหตุภายในนั้นหมายถึงลักษณะทางจิตใจของตัวบุคคลเองที่จะตัดสินใจทำความดีละเว้นความชั่ว เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว ส่วนสาเหตุภายนอกนั้นหมายถึงอิทธิพลภายนอกหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ผู้ร่วมงาน โดยสรุปลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานราชการไว้ ๓ ประการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดี และเก่งอย่างสมบูรณ์นั้นจะต้องมีพฤติกรรมครบ ทั้ง ๓ ประการ ในคนๆ เดียวกัน อันได้แก่ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยพฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมการทำตามกฎหมาย พฤติกรรม ซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม นั่นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง ยึดมั่นในศาสนา และวัฒนธรรมที่ดีงาม - พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถ ทำงานที่แปลกใหม่สามารถพัฒนาดตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคม และทางจิตใจ มีพฤติกรรมการพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรม การพัฒนากลุ่มและสังคม

รู้จักอนุรักษทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

- พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่องานราชการ และเพื่อส่วนรวม เป็นสำคัญ พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ ตลอดจนมีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง โดยสรุปความหมายของจริยธรรมว่า คือการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ดึงมา ประกอบไปด้วยคุณธรรมและศีลธรรม ซึ่งความหมายของคุณธรรมนั้น หมายถึง สภาพคุณงามความดี ส่วนศีลธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ ดังนั้น คำว่าจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม มีความหมายที่ สอดคล้องกันในลักษณะของความประพฤติ หรือการประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ชอบ อย่างไรก็ตาม คำว่า “จริยธรรม” มักจะใช้กับการประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ หรือดำเนินกิจการของบุคคล เช่น จริยธรรมธุรกิจ จริยธรรมทางวิชาการ จริยธรรมทางการเมือง โดยสามารถอธิบายถึงความแตกต่างระหว่าง “จริยธรรม” กับ “จรรยาบรรณ” “จริยธรรม” กับ “จริยศาสตร์” และ “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” โดยในส่วนของ “จริยธรรม” กับ “จรรยาบรรณ” มักจะมีการใช้สับสน ซึ่งตามรากศัพท์ “จรรยาบรรณ” หมายถึง หนังสือที่วาดด้วยความประพฤติ ที่ดึงมา ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงการจัดทำประมวลหลักของความประพฤติที่ดีที่ชอบ หรือการกำหนดกรอบ ของความประพฤติที่ดีของผู้ประกอบอาชีพการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ จรรยาบรรณ สื่อมวลชน ซึ่งมีความสับสนในการใช้ศัพท์ “จรรยาบรรณ” กับ “จริยธรรม” หากเป็นการประพฤติไม่เหมาะสม ที่ถูกต้องต้องเรียกว่า “ไม่มีจริยธรรม” แต่การเรียกว่า “ไม่มีจรรยาบรรณ” จะหมายถึงการที่ไม่มีการกำหนดหลักการหรือข้อกำหนดของความประพฤติที่ดีที่ชอบไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การประมวลหลักความประพฤติที่ดีที่ชอบที่เรียกว่า “จรรยาบรรณ” กับ “ประมวลจริยธรรม” เป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนความแตกต่างของ “จริยธรรม” กับ “จริยศาสตร์” ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว “จริยธรรม” เป็นเรื่องของความประพฤติ ส่วน “จริยศาสตร์” เป็นสาขาหนึ่งของวิชาปรัชญาซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics โดยการศึกษาเรื่อง “จริยศาสตร์” เป็นการศึกษา การถกเถียงกันในเรื่องของคุณค่า ความดี ความถูกต้อง ซึ่งเป็นการแสวงหาคำตอบว่าอะไรคือความดี อะไรคือ ความถูกต้อง หากพิจารณา “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” จะเห็นได้ว่าทั้ง “จริยธรรม” และ “กฎหมาย” มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน คือ ต้องการควบคุมพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้ อย่างสงบสุข ซึ่ง “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” ในบางครั้งก็เป็นเรื่องเดียวกันที่กำหนดโดยค่านิยม หรือ วัฒนธรรมประเพณีของสังคมที่จะเป็นตัวกำหนดว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง หรือการกระทำใด เป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง โดยรัฐอาจจะออกกฎหมายหรือกฎหมายข้อบังคับ ห้ามมิให้มีการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องดังกล่าวและกำหนดโทษไว้ กรณีดังกล่าวก็จะถือว่ารัฐได้ออกกฎหมายเป็นข้อห้าม การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม อย่างไรก็ตาม “จริยธรรม” มีความแตกต่างกับกฎหมาย ๔ ประการ

ประการแรก คือ จริยธรรม เป็นเรื่องของความประพฤติในระดับสูง ส่วนกฎหมายเป็นการควบคุมความประพฤติในระดับมาตรฐานขั้นต่ำ เท่านั้น จึงทำให้สิ่งที่ฝ่าฝืนจริยธรรมหลายเรื่องไม่ได้ถูกกำหนดว่าผิดกฎหมาย เช่น การทำร้ายถือว่าผิดกฎหมาย แต่ในแง่ของจริยธรรมยังต้องการให้มนุษย์มีความกรุณาปราณีไม่เบียดเบียนกันด้วย

ประการที่สอง กฎหมาย เป็นข้อกำหนดที่บังคับเป็นการทั่วไป ส่วน “จรรยาบรรณ” ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางจริยธรรม อาจใช้กับคนกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งหรืออาจใช้เฉพาะในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ก็ใช้กับแพทย์เท่านั้นไม่ได้มีสภาพ บังคับที่ใช้กับคนทั่วไป

ประการที่สาม กฎหมายจะมีการกำหนดบทลงโทษและบทบังคับไว้ชัดเจน ในขณะที่ จริยธรรมอาจไม่ได้กำหนดบทลงโทษไว้ แต่อาจเป็นการลงโทษทางสังคมก็ได้

ประการที่สี่ “จริยธรรม” มักจะ เน้นที่การสร้างเสริมหรือพัฒนาจิตสำนึกจากภายในให้คนรู้สึกถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและต้องทำให้สิ่งที่ถูกต้อง ด้วยสำนึกของตน ไม่ใช่เพราะกลัวว่าจะถูกลงโทษอย่างไรก็ตาม

คนเกรงกลัวกฎหมาย อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายและจริยธรรมจะมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันที่มุ่งให้คนในสังคมทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในความเป็นจริง ไม่สามารถออก กฎหมายเพื่อควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุก ๆ เรื่องได้ แต่การสร้างสังคมสงบสุขจำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมเข้ามาเสริมการใช้กฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว

สรุปความเรื่องจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เอาไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง “สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ” ทั้งนี้การจะรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้จะต้องระวัง ดูแล ป้องกัน และเยียวยาใน ๔ ระดับ คือ

๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคนระวังในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติทางจริยธรรม และไม่ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

๒) ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจริยธรรม ทางจริยธรรม

๓) ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนข้อปฏิบัติ

๔) ผู้บังคับบัญชาเยี่ยวยาโดยดำเนินการลงโทษ (Punishment) หรือแก้ไข (Correction) แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางจริยธรรม กล่าวโดยสรุป จริยธรรมเป็นลักษณะของความประพฤติที่เหมาะสม ถูกต้อง ชอบธรรม โดยจริยธรรม ไม่ใช่กฎหมาย แต่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่สูงกว่ากฎหมาย การฝ่าฝืนจริยธรรมจึงอาจไม่ได้เป็น ความผิดตามกฎหมาย แต่บางครั้งก็อาจมีการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์เพื่อห้ามการกระทำผิดที่เป็นการฝ่าฝืนศีลธรรมหรือจริยธรรมขึ้นมาได้ ดังนั้น กฎหมายจึงอาจมีบทบาทไม่มากนักต่อการควบคุมพฤติกรรม ทางสังคม แต่จริยธรรมจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สังคมสงบสุข และทำให้ผู้คนในสังคมเห็นแก่ ผลประโยชน์ส่วนรวม กฎหมายและจริยธรรมจึงมีบทบาทที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ จริยธรรมเป็นเรื่อง ของความถูกต้อง ชั่ว ดี ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ มีการถกเถียงได้ด้วย ปัจจุบัน ประเทศไทยมีกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมี คุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีกลไกการรักษาจริยธรรม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเสริมสังคม สันติสุข เสถียร และเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหลักจริยธรรม

๒.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ภาครัฐระดับต่าง ๆ และความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐมีการศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแนวนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องอัน เป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งของการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ดังนี้

๒.๒.๑ กฎหมายและแนวนโยบายภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ พุทธศักราช ๒๕๕๐ จนถึงพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้จริยธรรมเป็นหลักสำคัญของรัฐธรรมนูญ และมีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมตั้งแต่เจตนารมณ์ของการประกาศรัฐธรรมนูญ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติไว้ดังนี้ “...การปกครองของประเทศไทยได้ดำรงเจตนารมณ์ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขต่อเนื่องมาโดยตลอด แม้ได้มีการยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศใช้ รัฐธรรมนูญเพื่อจัดระเบียบการปกครองให้เหมาะสมหลายครั้ง แต่การปกครองก็มิได้มีเสถียรภาพหรือราบรื่น เรียบร้อยเพราะยังคงประสบปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ บางครั้งเป็นวิกฤติทางรัฐธรรมนูญที่หาทางออกไม่ได้ เหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มีผู้ไม่นำพาหรือไม่รับผิดชอบต่อประเทศชาติและประชาชน จนทำให้การบังคับ ใช้กฎหมายไม่เป็นผล ซึ่งจำต้องป้องกันและแก้ไขด้วยการปฏิรูปการศึกษาและการบังคับใช้กฎหมาย และ เสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม...” ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรม และจริยธรรมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาระบบ

การเมืองการปกครอง แก่ไขความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาการทุจริตฉ้อฉลและบิดเบือนอำนาจ นอกจากนี้ มีบทบัญญัติอีกหลายส่วนที่กล่าวถึงเรื่องจริยธรรม ได้แก่

• มาตรา ๒๗ วรรคห้า บัญญัติว่า บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่น ของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่ จำกัดไว้ในกฎหมาย เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม • มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติว่า รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้ หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น

๒.๒.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการ ปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดี และละเว้นความชั่ว โดยมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับครอบคลุมถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ รวมถึง คณะกรรมการด้วย

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีกลไกการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานของรัฐ เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม ให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒.๓ ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ยึดโยงกับ กรอบแนวทางการพัฒนาประเทศตามที่ กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนงานตามแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕ ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลตามที่ รัฐธรรมนูญกำหนด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญควบคู่

กับการพัฒนาชาติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ชาติ มี ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติ มั่นคง ประชาชนมีความสุข ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมข้อ ๑ การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สามารถตอบสนองประเด็นการรักษาความสงบภายในประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ ซึ่งมีแนวทางสำคัญการพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และข้อ ๔ คิดถึง ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ สามารถตอบสนองประเด็นการมุ่งเน้นให้ สถาบันทางสังคม ร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรมในการเรียนการสอนตั้งแต่เยาว์วัย การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและ วัฒนธรรมของชนในสังคม และการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์นี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ ประการจากทั้งหมด ๗ ประการ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งจัดการภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ โดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” มีเป้าหมายที่สำคัญคือ ภาครัฐมุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส พร้อมปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง ปราศจากทุจริตและประพฤติมิชอบ และมี กระบวนการยุติธรรมที่เป็นไปเพื่อส่วนรวมของประเทศ โดย ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐนี้ มีประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

๑) ปรับปรุงและพัฒนาให้ภาครัฐตอบสนอง ความต้องการของประชาชน และให้บริการอย่าง สะดวก รวดเร็วและโปร่งใส รวมทั้งปรับปรุงภาครัฐให้ทันสมัย

๒) บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มุ่งมั่นและมีความเป็นมืออาชีพ

๓) มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต ประพฤติมิชอบ และ

๔) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค

ทั้งนี้ สามารถสรุปความสอดคล้องของมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ดังนี้ มาตรฐานทางจริยธรรม

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และกา~~ร~~ปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี - ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ - ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ - ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ ตารางที่

๒.๑ ความสอดคล้องของมาตรฐานทางจริยธรรมกับยุทธศาสตร์ชาติ จากความเชื่อมโยงของ มาตรฐานทางจริยธรรมกับยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ทำให้เห็น ถึงบทบาทความสำคัญของจริยธรรมในการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ชาติ อันมีจุดเน้นในการสร้างหน่วยงานภาครัฐ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โปร่งใส ปราศจากทุจริตและประพฤติมิชอบ ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ พัฒนาคนให้เป็นคนดี คนเก่ง มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ จริยธรรมยังเป็นเกณฑ์หนึ่ง ของการบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ในประเด็น ความรับผิดชอบทางการบริหาร ซึ่งส่งผลให้ระบบ การบริหารจัดการภาครัฐของประเทศไทย มีแนวทางการดำเนินงานภายใต้หลักการของจริยธรรมและเสริมสร้างประสิทธิภาพทางการแข่งขัน รวมถึงมีส่วนส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จอีกด้วย

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นปัจจัยหลักในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และเป็นปัจจัยส่งเสริมทางอ้อมสำหรับ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐที่มุ่งเน้น การบูรณาการกับทุกภาคส่วน เป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการขับเคลื่อน แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหาร ราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นแผนที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติโดยตรง ดังนั้น ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการ ส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ จึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแผนระดับต่าง ๆ โดยเน้นการส่งเสริมจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหลัก ใช้กลไกส่งเสริมเชิงบวกและ กลไกในการกำกับดูแลพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมุ่งหวังว่าหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตาม

มาตรฐานทางจริยธรรม ก็จะส่งผลให้มีการบริหาร จัดการงานภาครัฐที่ดี ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจ รวมทั้งเป็น ภูมิคุ้มกันให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ให้ออกก่อกวนแก่งแย่งหรือถูก ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม และสามารถ ป้องกันการทุจริตเชิงรุกตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตด้วย นอกจากนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมยังเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดัน ยุทธศาสตร์ การบริหารงานบุคคลภาครัฐในการชักจูงและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง มีจิตสาธารณะ ผลักดันให้ภาคราชการ ของ ประเทศ มีธรรมาภิบาล ปลอดทุจริต รวมถึงมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปราม การทุจริต และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อบูรณาการการส่งเสริมจริยธรรมในการสร

๒.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ปัจจุบันหลายประเทศ เช่น สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐอินเดีย ได้ให้ความสำคัญกับ นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม และการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศของตนเองอย่างจริงจัง อาทิ การก่อตั้งหน่วยงานสำนักงาน จริยธรรมภาครัฐแห่งสหรัฐอเมริกา (United State Office of Government Ethics: US OGE) การขับเคลื่อน การส่งเสริมจริยธรรมผ่านคณะกรรมการด้านมาตรฐานชีวิตเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Committee on the Standard of Public Life) ของสหราชอาณาจักร และการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมทั้ง ในราชสภาและโลกสภา ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและตรวจสอบติดตามการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกสภาใน เรื่องคุณธรรมและ จริยธรรมของสาธารณรัฐอินเดีย เป็นต้น กล่าวคือหลายประเทศมีการกำหนดเครื่องมือและกลไก ในการส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการกำหนดกฎหมายด้านจริยธรรม และพัฒนาองค์กรกลาง เพื่อกำหนดข้อกฏเกณฑ์ด้านจริยธรรม สำหรับประเทศไทย ได้มีการกำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ ของรัฐเป็นเรื่องสำคัญ และบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ อย่างชัดเจน โดยมีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ และใช้เป็น หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของ เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการ และกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม นอกจากนี้มีการส่งเสริมจริยธรรมรูปแบบอื่น ๆ ที่มีส่วนในการ กระตุ้นและผลักดันให้เกิดการแข่งขันระหว่างประเทศในการสร้างความเชื่อถือและความเชื่อมั่นในการเป็นรัฐที่ ปกครองด้วยธรรมาภิบาล เช่น การวัดดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ที่จัดทำขึ้นโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) การวัดดัชนีความเชื่อมั่นของ ประเทศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมและธรรมาภิบาลที่มีต่อประชาคมโลก รวมถึงการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงของประชาชน สื่อสารมวลชน และภาคประชาสังคมที่ก็ล้วนมีส่วนผลักดันให้เกิดการส่งเสริมจริยธรรม และการตรวจสอบการทำผิดทางจริยธรรม พฤติกรรมการทุจริต และระบบที่เอื้อต่อการเกิดคอร์รัปชัน ในประเทศของตนจากการจัดอันดับของหน่วยงานต่างๆ ปัจจุบันดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ที่สำรวจโดย องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) ประเทศไทยได้คะแนน ๓๖ คะแนน และอันดับความโปร่งใสของประเทศ อยู่ในอันดับที่ ๑๐๔ ของโลก ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ประเทศไทยได้คะแนน ๓๖ คะแนน และอันดับความโปร่งใสของประเทศ อยู่ในอันดับที่ ๑๐๑ ของโลก ซึ่งถึงแม้ว่าค่าคะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทย ในปี ๒๕๖๓ จะเท่ากับปี ๒๕๖๒ แต่ประเทศไทยได้คะแนนเพิ่มขึ้นทุกปี

๒.๓.๒ ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ในการส่งเสริมจริยธรรม พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาครัฐ จึงได้สรุป สารสำคัญออกมาเป็นลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม แล้วทดสอบลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริม จริยธรรม โดยการสำรวจข้อมูลทัศนคติของเจ้าหน้าที่ ของรัฐและประชาชนเพื่อสะท้อนให้เห็นสภาพสถานการณ์ทาง จริยธรรมในหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน และเพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสภาพ

จริยธรรมภาครัฐในหน่วยงานของรัฐ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริม จริยธรรม ได้ ดังนี้

๑) การรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม การรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของ หน่วยงานจะช่วยป้องกันการประพฤติผิดและฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถทางจริยธรรมที่กำหนด มีเกณฑ์ในการตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม สามารถใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สามารถให้บริการกับ ประชาชนโดยเท่าเทียมไม่มีการเลือกปฏิบัติ และในภาพรวมจะช่วยให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธาเจ้าหน้าที่ ของรัฐมากขึ้น

๒) ระเบียบกฎหมายภาครัฐไม่ซับซ้อนและเป็นภาระต่อประชาชนมากเกินไป ระเบียบกฎหมายหรือขั้นตอนในการติดต่อราชการที่มีความยุ่งยากซับซ้อน หรือเป็นภาระต่อประชาชนมากเกินไป จะเป็นช่องทางให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และเอื้อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถใช้ระเบียบ กฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้

๓) มีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน การขับเคลื่อนนโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน จำเป็นจะต้อง กำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการกิจดังกล่าวที่ชัดเจน โดยหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบภารกิจดังกล่าว จะต้องมีกลไก ระบบ และเครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรมภายในองค์กรที่ชัดเจน

๔) นโยบายและการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน การขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมจะต้องมีการนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม ที่ชัดเจน หน่วยงานและผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรม มีการกำหนดมาตรการหรือแนวทาง การส่งเสริมจริยธรรมเชิงรุก มีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม และหากมีการฝ่าฝืน จริยธรรมก็มีการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ

๕) การบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในหน่วยงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมและคำนึงถึงความเหมาะสมทางจริยธรรม ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานมีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมมาใช้ประกอบในการพิจารณา การปรับเลื่อนตำแหน่ง และให้ความดี ความชอบ ควรมีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาเพื่อส่งเสริมคนดีให้เข้ามามีบทบาทที่ดี กับหน่วยงาน และควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ

๖) กลไกกำกับด้านจริยธรรม หน่วยงานที่มีการส่งเสริมจริยธรรมที่ดี ควรมีการกำหนดประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มีลักษณะเฉพาะตามความแตกต่างของลักษณะงานในแต่ละหน่วยงาน ไม่ควรใช้มาตรฐานเดียวกันมาบังคับใช้กับบุคลากรทุกประเภท ซึ่งอาจมีสภาพการทำงานและความเสี่ยงในการฝ่าฝืน จริยธรรมที่แตกต่างกัน มีกลไกกำกับดูแลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจ ภายนอก การรับของขวัญของกำนัล การเบียดบังทรัพย์สินทางราชการไปใช้ส่วนตัว การรับงานองค์กรธุรกิจ หรือหน่วยงานภายนอก การตรวจสอบทรัพย์สินหรือการรับจ้างงานภายหลังจากพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ และมีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนหากมีการฝ่าฝืนกฎหมายอาญาหรือกระทำการทุจริต

๗) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างของผู้มีจริยธรรมที่ดี มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองไม่ใช้อารมณ์กับผู้อื่นได้บังคับบัญชา มีความสามารถในการปลุกเร้าและส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักความสามัคคีมากกว่าการชิงดีชิงเด่น

๘) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานควรจะมีความสามารถในการประเมิน สภาพการณ์หรือผลกระทบขององค์กรจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมรับมือล่วงหน้า ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

๙) ทศนคติในการปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานเห็นว่าจริยธรรมมีคุณค่า ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รักษาจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี พร้อมทั้งจะทำ ตามระเบียบหรือมาตรฐานที่กำหนด และคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรมทางจริยธรรม มากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ถูกต้องของผู้บังคับบัญชา

๑๐) ระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) การพัฒนาจริยธรรมของบุคคลในภาพรวมของประเทศและในหน่วยงานเป็นระบบที่ซับซ้อน และเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบในหลายระดับ เปรียบเสมือนระบบนิเวศ ของจริยธรรม ระบบนิเวศจริยธรรมนี้คำนึงถึงองค์ประกอบด้วยกันอย่างน้อย ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล (Micro system) ระดับครอบครัว/เพื่อน (Meso system) ระดับหน่วยงาน (Exo system) และระดับสังคม/ชาติ (Macro system) ในระดับบุคคล จริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการทำงาน ระดับเพื่อน/ครอบครัวเป็นระดับที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยทั้งในลักษณะของครอบครัวและเพื่อนที่มีการปฏิสัมพันธ์กันในชีวิตประจำวันหรือในการทำงานที่มีความใกล้ชิด ซึ่งสามารถเป็นต้นแบบและแรงผลักดันให้บุคคลมีจริยธรรมได้ ระดับหน่วยงานเป็นระดับที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคคลผ่านมาตรฐานทางจริยธรรม หรือจรรยาบรรณในการทำงานที่กำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติให้กับบุคลากร ระดับสังคม/ชาติเป็นระบบใหญ่ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมจริยธรรมของบุคคลและประชาชนผ่านระบบวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อที่เป็นแนวทาง

๑๑) บริบทแวดล้อมอื่น ๆ ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาพจริยธรรมของหน่วยงาน เช่น ระบบอุปถัมภ์ และการเล่นพรรคเล่นพวกจะเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมจริยธรรม การสร้างการรับรู้และเชิดชูเกียรติ การสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงาน ความรักใคร่กลมเกลียวของบุคลากรในหน่วยงาน ระบบการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานที่ดี การตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูลมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกส่วนตัว และคุณภาพชีวิตและสภาวะของบุคลากรในหน่วยงาน

โดยสรุป ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมสอดคล้องกับหลักการ ของระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค ตั้งแต่ระดับภายในตัวบุคคล เช่น ทศนคติในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับหน่วยงาน เช่น นโยบายและการส่งเสริมจริยธรรม และการบริหารงานบุคคล ระดับชุมชน เช่น กลไกกำกับด้านจริยธรรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ไปจนถึงระดับนโยบายสาธารณะ เช่น ระเบียบกฎหมายภาครัฐ ปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของคนที่สังคมมุ่งหวัง การปรับเปลี่ยนลักษณะหรือส่วนประกอบในระดับหนึ่งอาจส่งผลต่อลักษณะหรือ ส่วนประกอบในระดับอื่น นอกจากนี้ยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของแต่ละระดับ รวมทั้งการบูรณาการ ความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ เพื่อให้การสร้างเสริมจริยธรรมให้สัมฤทธิ์ผล

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรของรัฐ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของรัฐที่มีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strength Weakness Opportunity

and Threat: SWOT) เพื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ รวมถึงส่งเสริมหรือขัดขวางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม และปัจจัยที่เป็นปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข หรือพัฒนาให้การส่งเสริมจริยธรรมมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การประเมินสถานการณ์เพื่อประกอบ การจัดทำยุทธศาสตร์ ได้รวบรวมข้อมูล ทั้งการศึกษาทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นการส่งเสริม จริยธรรมและปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา การจัดประชุมกลุ่มย่อยทั้งส่วน กลางและส่วนภูมิภาคเพื่อวิเคราะห์ SWOT และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมที่เหมาะสม โดยผล การศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๔.๒ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับการส่งเสริมจริยธรรมสภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น ‘จุดแข็ง’ (Strengths) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายที่รองรับ การส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน โดยได้พัฒนากลไกด้านจริยธรรมไว้ค่อนข้างครบถ้วนแล้ว ประกอบด้วย การกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นคณะกรรมการนโยบายด้านจริยธรรม ของประเทศซึ่งมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงาน ของรัฐ ทำหน้าที่ ขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม การจัดให้ระบบการรายงานประจำปีเกี่ยวกับสภาพการณ์ ทางจริยธรรมและจัดทำข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี กฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยทรัพย์สินและผลประโยชน์ ทับซ้อน และกฎหมายเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ภาครัฐ อย่างไรก็ดี ควรพิจารณาให้มีกฎหมายและมาตรการในการ ให้ความคุ้มครองต่อผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Whistleblowing Laws or Measures) ๒) สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนการส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐ และมีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐไปยังหน่วยงานภาครัฐประเภทต่าง ๆ อย่างชัดเจนอยู่แล้ว และมีโครงสร้างหน่วยงาน

๒.๔.๓ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น ‘โอกาส’ (Opportunities) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) ปัจจุบันสังคมเริ่มมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น ประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อหลักและสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายกว่าในอดีตและสามารถใช้เป็นเครื่องมือ ในการตรวจสอบติดตามการทำงาน และกดดันเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติมิชอบ โดยมีความตื่นตัวทั้งใน ส่วนบุคคล เครือข่ายภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนที่พร้อมจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบและกดดันเจ้าหน้าที่ผู้ประพฤติมิชอบได้ในวงกว้าง

๒) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงถือเป็นส่วนเสริมที่สำคัญต่อการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรู้จักอยู่อย่างพอเพียง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ

๓) จากการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม ที่ผ่านมา และจาก ทบทวนคำแนะนำต่างๆ ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม ทั้งการใช้มาตรการตรวจสอบ

๔) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศอาจสามารถ ช่วยให้เกิดระบบการกำกับดูแลพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น หากมีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลทรัพย์สินและบัญชีทางธนาคารที่ดีก็อาจช่วยให้เกิดการรายงานทรัพย์สิน และตรวจสอบทรัพย์สินเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นภาระ ลดการใช้เอกสาร และสามารถทำให้มาตรการตรวจสอบทรัพย์สินมีความครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้โดยไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ ของรัฐระดับสูงเท่านั้น หรือการตรวจสอบเปรียบเทียบราคาจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบสารสนเทศก็อาจช่วยป้องกันการจัดซื้อจัดจ้างในราคาแพงเกินจริงที่เป็นการทุจริตได้

๕) ปัจจุบันแนวคิดการบริหารประเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างเสรี เช่น สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา แคนาดา นิวซีแลนด์ เครือรัฐออสเตรเลีย เป็นต้น ให้ความสำคัญกับการนำหลักการ เช่น หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี หลักจริยธรรมของ การบริหารภาครัฐแนวใหม่ หลักการของประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ การบริการสาธารณะแนวใหม่ มาสร้างแบบแผนและวิธีการปกครองแบบมีจริยธรรม แทนที่จะมุ่งไปในทางการพัฒนาอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีจนมองข้ามการพัฒนาและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ความสนใจของประชาคมโลก ในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้วยหลักการทางจริยธรรมนี้ เป็นปัจจัยกระตุ้นการส่งเสริมจริยธรรมเชิงบวก ที่นำไปสู่การตรวจสอบและการวัดความเชื่อมั่นของประเทศในรูปแบบต่าง ๆ ขององค์กรอิสระ และภาคประชาสังคม เข้ามาร่วมตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล และทำให้รัฐไม่อาจปฏิเสธกระแสสังคมโลกที่บีบให้รัฐต้องเป็นเจ้าภาพและเป็นตัวกลางในการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความโปร่งใสให้กับประชาชนและสร้างภาพลักษณ์อันดีของประเทศในมุมมองของนานาชาติ เช่น การวัดดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น ‘อุปสรรค’ (Threats) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ นักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้รับประโยชน์ จากระบบอุปถัมภ์ การเล่นพรรคเล่นพวก และการเอื้อประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยังมีการสนับสนุนให้เกิดระบบอุปถัมภ์ และการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งคนกลุ่มนี้จะช่วยปกปิดการกระทำผิด และช่วยเหลือผู้กระทำผิดให้ไม่ถูกลงโทษ

๒) หน่วยงานกำกับดูแลการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม คือ สำนักงาน ก.พ. จะสามารถขับเคลื่อนการทำงานโดยใช้กลไกของกฎระเบียบและการบูรณาการเครือข่าย ในการส่งเสริมผลักดันมาตรการ และตอบสนองต่อพฤติกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มากนักน้อยเพียงใด รวมทั้งสามารถฟันฝ่าแรงกดดันทางการเมืองในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม

๓) ประชาชน สังคม ภาคเอกชน และสื่อมวลชนที่เข้ามาตรวจสอบพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมส่วนใหญ่ จะมีความตื่นตัวในช่วงสั้น ๆ ซึ่งหากผ่านไปช่วงเวลาหนึ่ง ก็มักจะปล่อยผ่านลืมนาน และบริบทของสังคมไทยยังเป็นสังคมที่ลืมนานและพร้อมให้อภัยหรือยอมรับให้ผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรมกลับเข้ามา มีบทบาทได้อีก

๔) การขับเคลื่อนด้านจริยธรรมจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการผลักดันจากผู้บริหารรัฐบาล การผลักดันจากผู้นำองค์กร หน่วยงานในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ คนอื่น ๆ แต่ผู้นำทางการเมืองยังไม่สามารถใช้ภาพลักษณ์รัฐบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อสร้างเสถียรภาพ และความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ นอกจากนี้ ภาพลักษณ์ของนักการเมืองและผู้บริหารองค์กรยังมีพฤติกรรม การฝ่าฝืนจริยธรรมอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ลดความน่าเชื่อถือของกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรม และความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกแทรกแซงหรือกดดันจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงหรือนักการเมืองให้ทำเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งหากไม่ยอมทำตามเจ้าหน้าที่ของรัฐก็อาจถูกกลั่นแกล้งได้

๕) ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่เชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม ว่าจะสามารถเอาผิดกับผู้ประพฤติดีได้ เนื่องจากการช่วยเหลือกันเรื่องพยานหลักฐาน นอกจากนี้ การดำเนินคดี ใช้เวลานาน พยานหลักฐานไม่เพียงพอ และสามารถกลบเกลื่อนได้แต่เจ้าหน้าที่ระดับล่าง

๖) กระแสสังคมยุคใหม่ที่เริ่มไม่เชื่อถือศรัทธาในศาสนา และสถาบันหลักต่าง ๆ มีการตั้งคำถามและเกิดข้อกังขาในประเด็นจริยธรรมต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่สังคมต้องการหรือไม่ ทำให้การขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐและประเด็นจริยธรรมจะถูกตั้งคำถามมากขึ้น และเป็นอุปสรรคต่อการสร้างการยอมรับคุณค่า ทางจริยธรรมในสังคม

๗) การทำงานในระบบในหน่วยงานของรัฐ แม้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจ เพื่อการค้าใดๆ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการได้รับผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจโลกตกต่ำ

ในขณะเดียวกัน มีปัญหาเรื่องค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในแต่ละครัวเรือนไม่เพียงมีหนี้สินที่เพิ่มสูงขึ้น แต่ประชาชนเองยังมีหนี้สินในช่วงวัยที่อายุน้อยมากขึ้นด้วย ซึ่งปัญหาทางเศรษฐกิจตกต่ำและค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพยายามหาช่องโหว่ของระบบราชการสร้างรายได้ สร้างผลประโยชน์ให้กับตนเอง โดยอ้างแรงกดดันเพื่อความอยู่รอดของครอบครัว และเป็นความละโมภ ไม่ซื่อสัตย์ของเจ้าหน้าที่บางคน

ทั้งนี้ รายละเอียดของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปรากฏตามตารางวิเคราะห์ SWOT

STRENGTH) ๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒, มีกฎหมายรองรับการส่งเสริมจริยธรรม ๒. มีหน่วยงานกลางเป็นศูนย์กลางรองรับนโยบายส่งเสริมจริยธรรมของภาครัฐในแต่ละประเภท ๓. มีหน่วยงานที่พร้อมทำงานจริยธรรมอย่างชัดเจน ๔. ในเบื้องต้นมีกลไกกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำผิดจริยธรรม การทุจริตต่าง ๆ ๕. พนักงานในองค์กรพร้อมให้ความร่วมมือ ๕. ในระบบการบริหารงานบุคคลมีการนำระบบจริยธรรมมาใช้ตั้งแต่รับเข้าทำงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่เข้าใจบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี มีกฎระเบียบหลักเกณฑ์ และกรอบประมวลจริยธรรมชัดเจน ๗. เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่มีจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการทำงาน หากได้รับการสร้างความเชื่อมั่น การกระตุ้นจะพร้อมใน การร่วมส่งเสริมจริยธรรม	จุดอ่อน (WEAKNESS) ๑. มาตรฐานทางจริยธรรมมีความเป็นนามธรรม เข้าใจยาก ไม่ชัดเจน ๒. ผู้นำในระดับหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญ แค่ทำตามใจทัย ๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สนใจ ไม่เข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๔. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีความเชื่อมั่นในหน่วยงานตัวเอง ไม่มีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร กลไก ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ๕. ไม่มีโครงสร้างหน่วยงานด้านจริยธรรมที่ชัดเจน อัตรากำลัง งบประมาณในการทำงานส่งเสริมจริยธรรมไม่เพียงพอ ภาระงานส่งเสริมจริยธรรมซ้ำซ้อนกับภาระงานปกติของหน่วยงาน ๖. ไม่มีการสร้างเครือข่าย ไม่มีการสื่อสารรณรงค์ และไม่ประสบความสำเร็จในการใช้สื่อเผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรม ๗. ขาดเครื่องมือกลไกในการส่งเสริมจริยธรรม กิจกรรมด้านจริยธรรมยังไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ร่วมงาน ๘. สายงานสร้างเสริมจริยธรรมไม่มีการเติบโตก้าวหน้า ๙. การตีความการกระทำผิดจริยธรรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้บริหารใช้ดุลยพินิจมากเกินไป ๑๐. ไม่มีการระบุโทษที่ชัดเจน และไม่มีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสผู้กระทำผิดที่เข้มแข็ง ๑๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐมองข้ามการกระทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในองค์กร ๑๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐยังตั้งคำถามเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๑๓. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ๑๔. ความหลากหลายในเชิงความคิดความเชื่อในระบบราชการทำให้เกิดข้อโต้เถียงทางจริยธรรม
โอกาส (OPPORTUNITIES) ๑. สังคมให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรม ประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก และสื่อสังคมออนไลน์ ได้ง่ายขึ้นมากกว่าในอดีต สังคม ประชาชน สื่อมวลชน พร้อมกดดันและตรวจสอบการทำงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐาน ๓. กลไกทางจริยธรรมสามารถใช้เป็นมาตรการทางเลือก ในการตรวจสอบติดตามกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๔. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยทำให้เกิดระบบการกำกับดูแลและควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๕. กระแสโลกที่ตื่นตัวเรื่องจริยธรรมทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวตาม	อุปสรรค (THREATS) ๑. สังคมพึ่งพาช่วยปกปิด และช่วยเหลือคนผิด ๒. แรงกดดันทางการเมืองต่อองค์กรกลางด้านการส่งเสริมจริยธรรม และจุดอ่อนที่ไม่มีอำนาจบังคับหน่วยงานให้ปฏิบัติตาม ๓. สังคมลืมน่ายให้อภัย รู้สึกรู้ว่าเป็นเรื่องปกติ ๔. ความไม่เชื่อมั่นในจริยธรรมของผู้นำ และการแทรกแซงทางการเมือง ๕. ไม่เชื่อมั่นกับกระบวนการยุติธรรม ๖. กระแสไม่นับถือศาสนา ไม่เชื่อมั่นในศาสนาและสถาบันหลัก ๗. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๒.๕ การสังเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ (Strategy Alignment)

การสังเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นการนำประเด็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ทั้งทางทฤษฎีและกรอบแนวคิดต่าง ๆ มาวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็ง เพื่อสรุปเป็นประเด็น ทำทนายภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๕.๑ จุดเน้นในการพัฒนายุทธศาสตร์

จากการวิเคราะห์ประเด็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ทั้งทางทฤษฎีและกรอบแนวคิด การวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมยุทธศาสตร์ การประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในปัจจุบัน การศึกษา คู่เทียบจากกรณีศึกษาต่างประเทศ (Benchmarking) และสภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย ในปัจจุบันและปัญหาที่ผ่านมา ส่งผลให้นำมาจัดทำเป็นประเด็นข้อเสนอในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐในระยะต่อไป ได้ ดังนี้

๑) ทฤษฎีที่นำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม คือทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลบลเบิร์ก ที่นำเสนอลำดับขั้นของการพัฒนาจริยธรรมเป็น ๓ ขั้น เริ่มตั้งแต่เลี้ยงการลงโทษ แสวงหารางวัล เพื่อการยอมรับของสังคม ทำตามหน้าที่ และกฎเกณฑ์ทางสังคม ทำเพื่อส่วนร่วม และการยึดมั่นในอุดมคติ โดยในแต่ละลำดับขั้นของการพัฒนาจะมี แนวทางการบริหารจริยธรรมที่แตกต่าง กัน โดยในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ได้ออกแบบแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมออกเป็น ๔ แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ ๑ การใช้การลงโทษทางวินัย แนวทางที่ ๒ การให้รางวัล แนวทางที่ ๓ การใช้ความภาคภูมิใจ ความละเอียดใจ หรือคำมั่นสัญญาที่มีแก่องค์กรหรือสังคม และแนวทางที่ ๔ การสร้างแรงบันดาลใจจากภายในโดยให้คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณค่าหลักในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับลำดับการพัฒนาจริยธรรมในแต่ละขั้น

๒) ทฤษฎีระบบนิเวศวิทยาและโมเดลนิเวศวิทยาเชิงสังคม เป็นแนวทางในการวางระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบตั้งแต่ระดับตัวบุคคล ระดับระหว่างบุคคล ระดับหน่วยงาน ระดับชุมชน และระดับนโยบายสาธารณะ โดยมองว่าระบบสังคม มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันหากมีปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อจริยธรรมในส่วนใดส่วนหนึ่งของสังคมก็อาจมีผลกระทบต่อเนื่องในวงกว้างได้ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมจะต้องออกแบบให้ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าว รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล กลุ่มคน และหน่วยงานในแต่ละระดับ

๓) ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ควรเน้นการสร้างการรับรู้และเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรมให้มากขึ้นทั้งในส่วนของภาคประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔) การพัฒนาปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมที่ยังเป็นจุดอ่อน ตามที่ปรากฏในการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ ความยุ่งยากซับซ้อนของกฎหมายและระเบียบของหน่วยงาน หน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม การบริหารงานบุคคล กลไกด้านจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำ

๕) การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านที่ยังเป็นจุดอ่อน ตามที่ปรากฏ ในการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ การเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากร ของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว การคุ้มครองเมื่อมีการทักท้วงหรือขอรับคำอธิบาย เมื่อพบเจ้าหน้าที่กระทำทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ การปฏิบัติงานด้วยความประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า การให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม การปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ การให้บริการอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ การกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้อง ถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

๖) การพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย ให้มีความเป็นสากลและทัดเทียมกับนานาประเทศ โดยการศึกษาคู่เทียบจากกรณีศึกษาจากต่างประเทศ ดังนี้

- การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม ทุกระดับ
- การมีแผนงาน งบประมาณ และโครงการด้านจริยธรรมให้ชัดเจน
- การส่งเสริมให้การสร้างความตระหนักและการจัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมร่วมกันจากการมีส่วนร่วม

ร่วมของหน่วยงานระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) และการยกย่องเชิดชู ผู้มีจริยธรรมดีเด่นที่คัดเลือกจากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ

- การขับเคลื่อนกลไกการส่งเสริมจริยธรรมต่าง ๆ ให้ใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม องค์การกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานของรัฐ ระบบการรายงาน และการทำหน้าที่ของหน่วยงานกำกับดูแลด้านจริยธรรม (Ethics Audit)

- การนำการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการส่งเสริมจริยธรรมเต็มรูปแบบ
- การสร้างมาตรการในการคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิด (Whistleblowing Protection) ให้เป็นรูปธรรม ชัดเจน

- การปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และระบบการวินิจัยประเด็นข้อขัดแย้งทางจริยธรรมให้เป็นรูปธรรมชัดเจน

- การยกระดับการส่งเสริมจริยธรรมในระดับของการสร้างความภาคภูมิใจ และการทำเพื่อสังคมเพิ่มเติมจากจุดเน้นในเรื่องของการวางระเบียบกฎเกณฑ์ด้านจริยธรรมอย่างที่ผ่านมา

- การระมัดระวังการนำกลไกทางจริยธรรมไปใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง

- การสร้างความตื่นตัวด้านจริยธรรม และการนำเครือข่าย ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบติดตามเฝ้าระวังพฤติกรรมเสื่อมเสีย หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

- การพัฒนาระบบการคุ้มครองจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy)

๒.๕.๒ การนำประเด็น SWOT มากำหนดประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

การนำประเด็น SWOT มากำหนดประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์แบบ TOWS Matrix กล่าวคือเป็นการนำจุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunities) และอุปสรรค (threats) มาจับคู่เพื่อออกแบบกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแบ่งกลยุทธ์ออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่

๑) กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อม ที่เป็นจุดแข็งและโอกาสแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน

๒) กลยุทธ์การบริหารเชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน

๓) กลยุทธ์การบริหารเชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดแล้วนำข้อมูลมาพิจารณาร่วมกัน

๔) กลยุทธ์การบริหารเชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อม ที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน จากนั้นกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และบริบทของการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของประเทศไทย โดยมีประเด็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังนี้

๒.๕.๓ ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากการวิเคราะห์กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงแก้ไข กลยุทธ์เชิงรับ และกลยุทธ์ เชิงป้องกัน ทำให้สามารถสรุปประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ ดังนี้

๑) ไม่มีข้อยกเว้น

การสร้างและพัฒนากลไกต่าง ๆ ในการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ (Conduct of code and law) ทั้งในระดับความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยไม่มีข้อยกเว้น การสร้างความเชื่อมั่นในมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสผู้กระทำความผิด ส่งเสริมมาตรการการให้รางวัลเชิดชูผู้มีจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจไม่ให้เกิดการกระทำความผิดตามมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดขึ้น

๒) ไม่มีข้อกั๊ก

การพัฒนาในระดับนโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐและการวางบทบาทในการให้คำปรึกษาทางจริยธรรม (Policy and mentoring) เพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยเริ่มจากการที่รัฐบาลเป็นผู้นำทางจริยธรรม ออกคำสั่งให้หน่วยงานเตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานภาครัฐอย่างมีจริยธรรม โดยไม่มีข้อกั๊ก หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรม ตั้งแต่ในระดับขององค์กร หน่วยงาน ผู้บริหาร ไปจนถึงพนักงาน โดยรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Changing a Mindset for Behavioral Change) ตามแนวคิดการบริหารจัดการพฤติกรรม จะไม่มีการคิดแบ่งแยก ความผิดเล็กน้อย และความผิดร้ายแรง อีกต่อไป รณรงค์ให้เกิดการยอมรับและความเข้าใจว่ามีแต่การกระทำผิดหรือถูกเท่านั้น กล่าวคือ รณรงค์เปลี่ยนแนวคิดระดับของการกระทำผิดให้มีแค่การกระทำที่ถูกที่เป็นฝั่งขาว และการกระทำผิดที่เป็นฝั่งดำ จะไม่มี การยอมรับการกระทำผิดสีเทาอีกต่อไป

๓) ไม่สูญเสียเปล่า

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม (Ethical Human Resource Management) ตั้งแต่ในระดับการคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ ผลักดันให้หน่วยงานนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลควบคู่ไปกับเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรที่จะได้รับการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า เช่น การได้รับรางวัล การได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสในการไปศึกษาดูงาน ในต่างประเทศ พร้อมกับสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบการกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนเข้ามาร่วมตรวจสอบและกดดันไม่ให้เกิดการกระทำผิดจริยธรรมในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดขึ้น และไม่ปล่อยให้มีที่ยืนสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ขณะเดียวกัน ร่วมส่งเสริมเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลต่าง ๆ ที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลอย่างถ้วนถี่ว่าเป็นบุคคล ที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรม ในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการทำงานแบบรวมหมู่ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ทุกฝ่าย และทุกหน่วยงานพร้อมที่จะร่วมมือผลักดัน ให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ ในระดับสากล

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษากฎหมาย การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิบัติการประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน และความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

๓.๓ เป้าหมาย (Goal)

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อน มาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๔ วัตถุประสงค์ (Objective)

๓.๔.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษากฎหมาย การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

๓.๔.๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิบัติการประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓.๕ ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย (Key Performance Indicators)

โดยเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการรักษากฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

๓.๕.๑ ด้านธรรมาภิบาลองค์กร (Governance Index Rank) ของ Bertelsmann Foundation Transformation Index (BF-TI) ซึ่งเป็นการประเมินกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประชาธิปไตย และระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรี และดูความเปลี่ยนแปลง ๓ ด้าน (ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านธรรมาภิบาลองค์กร) ของรัฐบาล มีคะแนนเพิ่มสูงขึ้น จากค่าคะแนน ๔.๐๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) เป็น ๖.๐๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ (ค.ศ. ๒๐๒๗)

๓.๕.๒ ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน (The Global Competitiveness Index) ในด้านสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ของ World Economic Forum (WEF) เป็นการสำรวจมุมมองของนักธุรกิจที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสูงสุดในการทำธุรกิจ มีคะแนนเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ค.ศ. ๒๐๑๙) (๕๔.๘)

๓.๕.๓ การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันในส่วนของประสิทธิภาพภาครัฐ (Government Efficiency) ของ IMD World Competitiveness Center เป็นการวัดอันดับความสามารถ ในการแข่งขันในส่วนของประสิทธิภาพภาครัฐ (Government Efficiency) มีอันดับสูงขึ้น จากปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) (อันดับที่ ๒๓ จาก ๖๓ ประเทศ)

๓.๕.๔ ตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยหน่วยงานของรัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีระดับคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเดิมหรือสูงขึ้นทุกปี

๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

การนำมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethical Standard) ประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมในองค์กรให้ชัดเจนถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญลำดับแรก ในการขับเคลื่อนการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงานของรัฐ (Ethical Agreement) ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน สภาพปัญหา และความเสี่ยงทางจริยธรรม เช่น การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) ระบบอุปถัมภ์ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การอนุมัติอนุญาต การสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงานของรัฐ โดยประกาศให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบถึงกรอบการดำเนินงานที่อันเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้บริการแก่ประชาชนหรือขับเคลื่อนงานของรัฐในมิติต่างๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถทราบถึงความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมต่อบทบาทการดำเนินงานของตน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมที่กำหนด และสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์การตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และเป็นกลไกที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนจริยธรรม เนื่องจากมีกรอบแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการกับประชาชนโดยเท่าเทียมไม่มีการเลือกปฏิบัติ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และในภาพรวมจะช่วยให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธาเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ จึงมีความสำคัญกับการสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของรัฐ โดยเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดย “ไม่มีข้อยกเว้น” ซึ่งเป็นการวางยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานของรัฐมีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานทั้งในระดับรัฐบาล ระดับส่วนราชการ ระดับท้องถิ่น และระดับองค์กร โดยกำหนดจุดเน้นให้มีการส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เน้นการส่งเสริมเชิงบวกและความคิดริเริ่มให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นเครื่องมือ ในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดจากการให้คุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้ “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลยพินิจในกรณีที่ไม่มีกฎข้อบังคับอื่นใดสำหรับการประกอบการพิจารณาเพื่อลดพฤติกรรมส่อเสียดที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ตลอดจนสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

วัตถุประสงค์

๑) สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ และเน้นสร้างการรับรู้และเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ทั้งในภาครัฐและภาคประชาชน

๒) ส่งเสริมการสร้างความตระหนักและการจัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐร่วมกันจากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรตั้งแต่ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) รวมถึงประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

- ๑) มุ่งสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ๒) วางแนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในวงกว้างเพื่อป้องกันการประพฤติผิดและฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑. มีประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม

พ.ศ.๒๕๖๒

- ๒) มีคู่มือ คำอธิบาย ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และมี แนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมที่ชัดเจน

- ๓) มีชุดข้อมูลความรู้เรื่องกฎหมายจริยธรรมข้อประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมที่เผยแพร่อยู่ในสื่อการเรียนรู้ต่างๆ

- ๔) มีการบูรณาการภารกิจระหว่างหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กระทรวงวัฒนธรรม ศูนย์คุณธรรม เพื่อความเป็นเอกภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม

- ๕) เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม

- ๖) มีกลไกการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงานเกี่ยวกับการรักษาและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในหน่วยงานและความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงอุดมการณ์ในการเป็นข้าราชการที่ดี ลักษณะงาน/สายอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างกัน หลักการสากล และบริบททางสังคม อาทิ สิทธิมนุษยชน การรักษาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน

๒. จัดทำคู่มืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อให้นำไปปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม

๓. จัดให้มีสื่อในการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กร ที่หลากหลายและสะดวก ในการเข้าถึงข้อมูล

- ๔) กำหนดมาตรการ หรือนโยบายในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเชิงบวกที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

- ๕) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐในทุกระดับสร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรมหรือประเด็นอ่อนไหวต่าง ๆ รวมทั้งการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ที่อาจนำมาซึ่งการเสื่อมเสียชื่อเสียง ขาดความเชื่อถือ ศรัทธา หรือพฤติกรรมในการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้มีการรวมกลุ่มหรือเสนอให้จัดทำข้อตกลงร่วมด้วยความริเริ่มของหน่วยงานเองในการจัดทำกฎ กติกา หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นการภายในหน่วยงานเพื่อรักษาและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของตนเอง

- ๖) ใช้ข้อตกลงร่วมกันในองค์กรเป็นเครื่องมือชี้ชัดในการระบุว่าจะทำอะไรไม่ควรกระทำ (Dos) และสิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) อันจะนำไปสู่การหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ในกรณีที่เกิดแก้ปัญหา และข้อขัดแย้งที่เกิดจากคุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

๗) ให้นายงานภาครัฐจัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต โดยในโครงการขนาดกลางและขนาดใหญ่อาจให้มีหน่วยงานภาคเอกชน เช่น องค์กรกลางต่อต้านคอร์รัปชัน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติตน (Dos & Don'ts) เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐาน ทางจริยธรรม
ภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ มุ่งเน้นพัฒนานโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม เตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานภาครัฐอย่างมีจริยธรรม โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถาม อันเป็นการพัฒนาหลักการส่งเสริมจริยธรรมทั้งที่มีอยู่เดิมและที่ดั่งขึ้นมาใหม่ให้สามารถขับเคลื่อนทำงานได้อย่างสอดคล้อง กันและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนา ปรับปรุงกลไกการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐตั้งแต่การขับเคลื่อนคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และกลไกขับเคลื่อนนโยบาย การส่งเสริมจริยธรรมในระดับองค์กร ให้เชื่อมโยงสอดประสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนากลไกด้านจริยธรรมทั้งที่มีอยู่เดิมและที่ดั่งขึ้นมาใหม่ให้สามารถมีบทบาทและทำหน้าที่ ในการขับเคลื่อนหลักค่านิยมด้านการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) เชื่อมโยงการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ โดยบูรณาการกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังคนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต

เป้าหมาย

๑) กำหนดนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติ และมีกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานทุกระยะอย่างชัดเจน

๒) ปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับต่าง ๆ ให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

๓) ส่งเสริมบทบาทของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ คือ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และระดับหน่วยงานของรัฐ

๔) ส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร สร้างภาพลักษณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศักยภาพและมีจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน

๕) สร้างความเชื่อมั่นในกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม พร้อมกับมาตรการคุ้มครอง ผู้ให้ข้อมูลผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)

๖) ส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรม และเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว

๗) วางระบบรองรับการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชนที่หลากหลายและปลอดภัย

๘) เชื่อมโยงและประสานการทำงานกับโรงเรียน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา รวมถึงภาคธุรกิจเอกชน เพื่อรณรงค์ส่งเสริม สร้างองค์ความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้กับเด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) หน่วยงานของรัฐมีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทาง การส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐ บทบาทภารกิจ สภาพปัญหาด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน
 - ๒) มีการบูรณาการองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปราม การทุจริต เพื่อพัฒนาและสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน
 - ๓) มีการนำเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน บรรจุในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ
 - ๔) เด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา ได้รับการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และมี โอกาสเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรม โดยดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาและ สถาบันการศึกษา รวมถึงองค์กรทางศาสนา
 - ๕) มีการกำหนดส่วนงานและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน ที่สามารถทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๖) มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนด้านจริยธรรมที่สามารถรายงาน ข้อหาหรือเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยหรือข้อกังวลทางจริยธรรม
 - ๗) คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีการจัดทำรายงานประจำปี และข้อเสนอแนะด้าน จริยธรรมจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรมเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเป็นประจำทุกปี
 - ๘) มีข้อตกลงร่วม (Integrity Pact) ในการร่วมส่งเสริมและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้นำ องค์กรในทุกหน่วยงาน
 - ๙) มีกฎหมายหรือมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)
 - ๑๐) มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลายและปลอดภัย
 - ๑๑) ผลการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนในแต่ละกรณีทั้งกรณีที่มีการดำเนินการลงโทษ ผู้ที่มีพฤติกรรม เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือมีคำวินิจฉัย หรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมในกรณีพบพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนมาตรฐาน ทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม
- ### กลยุทธ์
- ๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมกำหนดมาตรการและ นโยบายในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และหน่วยงาน ของรัฐมีการกำหนดมาตรการและนโยบายการดำเนินการที่ชัดเจนในระดับองค์กร
 - ๒) ให้มีหน่วยงาน ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำ หน่วยงาน
 - ๓) วางระบบการรายงาน การกำกับติดตามและประเมินผล มีการติดตามความก้าวหน้าของการ ส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำทุกปี โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่ทันสมัยหรือมีการใช้ระบบฐานข้อมูล อัจฉริยะ (Big Data) ในการรวบรวมและแสดงผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจน มีการบูรณาการแบบ รายงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อลดความซ้ำซ้อน
 - ๔) ให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรมในองค์กร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืน จริยธรรม และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีช่องทางในการหาหรือทางจริยธรรมไป

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

๖) ขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมโดยให้มีบทบาทเชิงรุก (Proactive) ทั้งในการกิจการให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม การกำหนดเกณฑ์ในการกำกับดูแล และติดตามประเมินผล การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๗) ให้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อช่วยเหลืองานคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือวินิจฉัยปัญหาหรือข้อกังวลต่าง ๆ ด้านจริยธรรม หรือประเด็นต่อแหลมในการฝ่าฝืนจริยธรรม ทั้งนี้ อนุกรรมการอาจเป็นบุคคลภายนอกเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเชื่อถือศรัทธาต่อประชาชน โดยให้มีการนำผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือการวินิจฉัยต่าง ๆ มาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้สำหรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

๘) ผลักดันผู้บริหารภาครัฐ ผู้บริหารในองค์กรให้ยอมรับ ปฏิบัติ และร่วมเป็นผู้กระทำ การสำคัญในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการอย่างเคร่งครัด

๙) สื่อสารประชาสัมพันธ์เรื่องบทบาทของผู้นำภาครัฐ ผู้นำในองค์กรในการเป็นผู้กระทำ การส่งเสริมจริยธรรม เพื่อสร้างการรับรู้การทำตามต้นแบบผู้นำ (Leadership model) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและ กระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐคนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม

๑๐) กำหนดมาตรการและกลไกในการดำเนินการกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐาน ทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม กำหนดมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่เป็นความเสี่ยงต่อแหลมให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรมภายในองค์กร (Whistleblower Protection) โดยมีกระบวนการปกปิดและทำให้ผู้ร้องเรียนข้อกังวลทางจริยธรรมรู้สึกปลอดภัย ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงกรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจควบคู่ไปด้วย

๑๑) รมรณรงค์ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมในการยึดมั่น ในสิ่งที่ถูกต้อง ให้มีการเปิดเผยสิ่งทุจริต การฝ่าฝืนจริยธรรม การให้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกรังแกโดยไม่เป็นธรรมโดยไม่ปล่อยปละละเลย

๑๒) ใช้เทคนิคการสะกิดพฤติกรรม (Nudges) เพื่อออกแบบการตัดสินใจอันก่อให้เกิด การปรับเปลี่ยน มาสู่พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์

๑๓) กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่หลากหลายทั้ง Online Offline โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีการกำหนดขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนที่สั้น กระชับ สะดวก รวดเร็ว และชัดเจน ทำการเชื่อมโยงระบบการตรวจสอบและวินิจฉัยข้อร้องเรียนกับหน่วยงานทำหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ (Call Center) โดยใช้กลไกทางจริยธรรมเป็นกลไกทางเลือกในการดำเนินการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติในเชิงป้องกันแทนการดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินคดี ในกรณีมีพยานหลักฐานไม่เพียงพอหรือผู้ ร้องเกรงกลัวว่าจะเกิดอันตราย

๑๔) จัดให้มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือข้อปัญหาหรือข้อกังวลใจ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทั้งการร้องเรียนผ่านหน่วยงานโดยตรง และผ่านองค์กรกลางบริหารงาน บุคคล โดยมีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองและรักษาความลับต่อตัวผู้ร้องเรียน

๑๕) ให้มีหน่วยงานกลางให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อส่งเสริม รณรงค์ และรักษามาตรฐานทางจริยธรรม

๑๖) ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) รับทราบเหตุหรือปัญหาพฤติกรรมที่ล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม อาจมีการดำเนินมาตรการเชิงรุกในการตรวจสอบ ข้อร้องเรียน และจัดทำข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำไปยังส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือจัดทำข้อเสนอแนะ ไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในภาพรวมของประเทศต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

การจัดทำประมวลจริยธรรมและการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหลักการคือ เพื่อให้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล แต่ละประเภท รวมถึงองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐานเดียวกัน และมีสภาพบังคับทางกฎหมาย มีการกำหนดมาตรการและกลไกในการขับเคลื่อนงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเสริมสร้างและรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งคือ การนำข้อมูลความประพฤติทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบ เครื่องมือต่าง ๆ ที่เอื้อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล อาทิ การสอบวัดความรู้และตรวจสอบประวัติบุคคล ตั้งแต่เข้าสมัครงาน มีหลักเกณฑ์และเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคล โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ซึ่งการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลจะเป็นกลไกส่งเสริมให้คนดีมีจริยธรรมได้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นแรงจูงใจให้มี การประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม แบบ “ไม่มีข้อกังขา” โดยใช้จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติที่ดี มีการรักษาวินัยควรจะได้รับ การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ “ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า” อันเป็นการพัฒนาระบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบเพื่อส่งเสริมให้คนดีมีคุณธรรม ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าและเป็นตัวอย่างจูงใจให้ผู้ประพฤติดีตระหนักได้ว่าการทำดีสามารถได้รับผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบการประเมินแบบแนวนอนที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับ จากผู้ร่วมงานแทนที่ระบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียวซึ่งทำให้เกิด ความลำเอียงและการล่อแหลมทางจริยธรรมในทางที่เกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ได้ง่าย

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนาเครื่องมือ กลไกการบริหารงานบุคคลให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาส่งเสริม ให้คนดีมีคุณธรรมและพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน

๒) นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นตอนต่าง ๆ

เป้าหมาย

๑) หน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม

๔. มีการประเมินหรือตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อประกอบการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน พัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมมีการจัดทำแนวทางหลักเกณฑ์ และวิธีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๒) มีเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแบบวนรอบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวตั้ง (การคัดเลือกโดยผู้บังคับบัญชา) และเครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีศักยภาพและจริยธรรมในการทำงานทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง และเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง รวมถึงแนวทางการตรวจสอบภูมิหลังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๓) หน่วยงานของรัฐมีการนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

๔) มีมาตรการและเครื่องมือในการตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระบบการรายงานและบันทึกประวัติทั้งผลงานบุคคลในด้านจริยธรรม และการถูกลงโทษทางด้านจริยธรรม

กลยุทธ์

๑) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไขด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนา การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้าย บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

๒) ให้มีการนำประวัติและคุณสมบัติด้านจริยธรรมมาเป็นคุณลักษณะพิเศษในการพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือนำประวัติการประพฤติมิชอบหรือฝ่าฝืนจริยธรรมมาเป็นข้อกำหนดไม่ให้ ดำรงตำแหน่งระดับสูง

๓) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการตรวจสอบการมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในตำแหน่งที่อาจมีความล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรมทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง ระหว่างการดำรงตำแหน่ง และภายหลังพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและในตำแหน่งสำคัญที่เอื้อให้ใช้อำนาจ หรือดุลยพินิจให้ผู้อื่นให้โทษหรือให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ควรต้องผ่านการประเมิน ด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง

๔) ส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือรูปแบบต่าง ๆ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อลดปัญหาระบบอุปถัมภ์ และความเสี่ยงทางจริยธรรมในองค์กร

๕) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๖) พัฒนาผู้นำทางจริยธรรมสำหรับผู้ที่ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

๗) สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมเชิดชูผู้นำทางจริยธรรมที่ได้รับ การยอมรับในองค์กรเพื่อลดการแก่งแย่งกันเจริญก้าวหน้าและระบบอุปถัมภ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณในการปกครองและการบริหารงาน ภาครัฐไม่ควรมองข้ามการเสริมสร้างขีดความสามารถทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกลไก การเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อสนับสนุนจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยใช้เทคนิคใหม่เพื่อสร้างกระบวนการตัดสินใจ เชิงจริยธรรม อันจะส่งเสริมการสร้าง “วัฒนธรรมจริยธรรม” ที่จะมาช่วยสนับสนุนความรับผิดชอบในวิชาชีพ วินัยและหลักนิติธรรมเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นตามความเหมาะสมกับสังคมไทย ไม่ปล่อยให้มีที่ยืนสำหรับ การกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบ

การกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนเข้ามาร่วมตรวจสอบและกดดันไม่ให้มีการกระทำผิดจริยธรรมเกิดขึ้นในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขณะเดียวกันก็ร่วมส่งเสริมเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลอย่างถ้วนถี่แล้วว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐ ไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการประสานพลังความร่วมมือในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อร่วมมือผลักดันให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม ในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระดับสากล

ยุทธศาสตร์การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมได้กำหนดกลไกและเครือข่ายร่วมตรวจสอบการกระทำผิด โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน และใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลพินิจในกรณีที่ไม่มีกฎข้อบังคับ และ “ไม่สูญเปล่า” โดยไม่ปล่อยให้มียี่สิบสำหรับความผิด และร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีจุดเน้นในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชน ร่วมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมกันส่งเสริม ในเชิงบวกกับเกี่ยวกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สำคัญยังเป็นการส่งเสริมทั้งสองฝ่ายโดยรัฐสามารถสร้างแรงจูงใจให้ภาคประชาชนโดยการสร้างระบบจูงใจการทำความดีและมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

วัตถุประสงค์

- ๑) ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐและเฝ้าระวังเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ๒) ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมหรือสนับสนุนช่วยเหลือการสร้างเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๓) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๔) สร้างระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการทำความดี และกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการช่วยสอดส่องการกระทำผิด

เป้าหมาย

- ๑) สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบ การดำเนินงานของภาครัฐ
- ๒) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ
- ๓) ประชาชนรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นเมื่ออยู่ในการดูแลของรัฐมากขึ้น และสามารถรับรู้เข้าใจความสำคัญของการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น
- ๔) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น
- ๕) พัฒนาระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) เพื่อเป็นกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมโดยให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่ผู้มีส่วนร่วมส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) มีกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมมีบทบาท ในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ
- ๒) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ

๓) กิจกรรม/โครงการที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม

๔) มีระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) โดยมีแนวทางการให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่ผู้มีส่วนร่วมส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

กลยุทธ์

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

๒) รัฐเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม

๓) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ

๔) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ

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

๖) ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นผู้รวบรวมข้อมูลจำนวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคเอกชน และรายละเอียดกิจกรรมที่มีการดำเนินร่วมที่ดีเด่นเป็นต้นแบบ

๗) จัดมุม หน่วยงาน หรือสายด่วน เพื่อรับแจ้งข้อมูลหรือตอบข้อสงสัยแก่ประชาชน จัดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือสอบถามเกี่ยวกับประเด็นข้อกังวลของประชาชน หรือการร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นล่อแหลมทางจริยธรรม

๘) สร้างความตระหนักให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับทราบถึงการตรวจสอบจากภาคประชาชน โดยจัดประชุมชี้แจงประโยชน์ของการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้ระมัดระวังไม่ประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ซึ่งจะมีผลต่อการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๙) กรณีข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลด้านจริยธรรมเป็นปัญหาที่ต้องวินิจฉัยว่าเข้าข่าย เป็นพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ ให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับมอบภารกิจด้านการส่งเสริมจริยธรรมรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อวินิจฉัยและกำหนดกฎ กติกา แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้ยึดถือปฏิบัติต่อไป

๑๐) ส่งเสริมประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางราชการหรือช่วยเหลือสังคมให้ได้สิทธิประโยชน์พิเศษภายใต้ระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) โดยสามารถจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย ในการพัฒนาการใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ภาครัฐจึงควรมีการสื่อสารและการรณรงค์ ด้วยแนวทางใหม่ ใช้เทคโนโลยีสื่อสารอย่างชาญฉลาดควบคู่กับการผลักดันจริยธรรม ใช้การสื่อสารและ การรณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรม ในการขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐในระยะต่อไปจะต้องรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีเพียงการกระทำที่ผิดหรือถูกเท่านั้น โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน และ “ไม่สูญเสียเปล่า” โดยไม่ยอมรับการกระทำผิดเสียอีกต่อไป และเน้น การสื่อสารและรณรงค์ด้วยแนวทางและเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบใหม่ให้เกิดการสนับสนุนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ช่วยกดดันพฤติกรรมเสียให้ค่อย ๆ หายไป และค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชน ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชัน และการแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบในทุกรูปแบบ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมให้เป็นสังคมคุณธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน
- ๒) เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากที่สามารถยอมรับการกระทำผิดได้ ให้ไม่ยอมรับการกระทำผิดอีกต่อไป

เป้าหมาย

- ๑) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมินให้เกิดการแข่งขันและตื่นตัวในการจัดอันดับด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ

- ๒) พัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และประสบการณ์ รวมถึงองค์ความรู้ เครื่องมือเพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึกและเสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรมผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

- ๓) เสริมสร้าง ยกย่อง เชิดชูผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- ๔) สร้างการยอมรับและความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) จำนวนโครงการรณรงค์เสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมิน
- ๒) จำนวนกิจกรรม/โครงการรณรงค์ที่สื่อสารกับประชาชน เพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๔) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน
- ๕) มีการมอบรางวัลเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมในทุกองค์กร อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๖) ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนรับรู้และเข้าใจจริยธรรมภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

- ๑) ใช้เทคนิควิธีการ แนวคิดใหม่ ๆ ในการนำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และให้เข้าถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนซึ่งยังขาดความสนใจให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ๒) กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรม เพื่อกดดันให้พฤติกรรมสีเทาหายไป
- ๓) ใช้ช่องทางสื่อสารสังคมออนไลน์ (Social Media) อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านจริยธรรมเนื่องจากเป็นสื่อที่ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจมากที่สุด
- ๔) จัดทำโครงการรณรงค์ส่งเสริมที่แปลกใหม่ โดยใช้สื่อ Social Media หรือสื่อสมัยใหม่ ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละช่วงอายุ และสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง เข้าถึงง่าย เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
- ๕) ใช้บุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และได้รับการเชิดชูด้านจริยธรรม ในการดึงดูดความสนใจจากสังคมในด้านจริยธรรม
- ๖) จัดทำเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ ผลการประเมิน
- ๗) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน
- ๘) เน้นย้ำความสำคัญของการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของข้าราชการและ เจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ๙) ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประชาชน ในการกระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนตามจริยธรรมและมีจิตสาธารณะ สื่อสารให้ประชาชนเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงานมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๑๐) สำนวณทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกปีเพื่อสำรวจความเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่ประชาชนมีต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๗ ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

• ไม่มีข้อยกเว้น

สร้างและพัฒนาโลกต่าง ๆ ในการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ (Conduct of code and law) ทั้งในระดับความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสร้างมาตรฐาน ทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยไม่มีข้อยกเว้น การสร้างความเชื่อมั่นในมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสผู้กระทำผิด ส่งเสริมมาตรการการให้รางวัลเชิดชูผู้มีจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจไม่ให้เกิดการกระทำผิดตามมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดขึ้น

• ไม่มีข้อกั๊ก

พัฒนาในระดับนโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐและการวางบทบาท ในการให้คำปรึกษาทางจริยธรรม (Policy and mentoring) เพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยเริ่มจากการที่รัฐบาลเป็นผู้นำทางจริยธรรม ออกคำสั่งให้หน่วยงานเตรียมความพร้อมและความร่วมมือ ในการร่วมบริหารงานภาครัฐอย่างมีจริยธรรม โดยไม่มีข้อกั๊ก หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรม ตั้งแต่ในระดับขององค์กร หน่วยงาน ผู้บริหาร ไปจนถึงพนักงาน โดยรณรงค์ประชาสัมพันธ์เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Changing a Mindset for Behavioral Change) ตามแนวคิดการบริหารจัดการพฤติกรรม จะไม่มีการคิด

แบ่งแยก ความผิดเล็กน้อย และความผิดร้ายแรง อีกต่อไป รมรungskให้เกิดการยอมรับและความเข้าใจว่ามีแต่การกระทำผิดหรือถูกเท่านั้น กล่าวคือ รมรungskเปลี่ยนแนวคิดระดับของการกระทำผิดให้มีแค่การกระทำที่ถูกที่เป็นฝั่งขาว และการกระทำผิดที่เป็นฝั่งดำ จะไม่มี การยอมรับการกระทำผิดสีเทาอีกต่อไป

• ไม่สูญเปล่า

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม (Ethical Human Resource Management) ตั้งแต่ในระดับการคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ ผลักดันให้ในหน่วยงานนำหลักจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลควบคู่ไปกับเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรที่จะได้รับการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า เช่น การได้รับรางวัล การได้รับโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสในการไปศึกษาดูงาน ในต่างประเทศ พร้อมกับสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบการกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและกดดันไม่ให้มีการกระทำผิดจริยธรรมในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดขึ้น และไม่ปล่อยให้มีที่ยืนสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ขณะเดียวกัน ร่วมส่งเสริมเชิดชู เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลต่าง ๆ ที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลอย่างถ้วนถี่ว่าเป็นบุคคล ที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรม ในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการทำงาน แบบรวมหมู่ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ทุกฝ่าย และทุกหน่วยงานพร้อมที่จะร่วมมือผลักดัน ให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทย ที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระดับสากล

๓.๘ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win) มีดังนี้

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๑

- ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำคู่มือ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางง่าย ๆ ในการประพฤติตนทางจริยธรรม
- จัดให้มีการบันทึกพฤติกรรมสีขาว (พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์) ในระบบ ที่เหมาะสมและสามารถติดตามพัฒนาการในระดับบุคคลได้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้ การบันทึกนี้ควรแปลงเป็นคะแนนซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๒

- จัดทีมให้คำปรึกษาในแต่ละหน่วยงานที่สามารถตอบคำถามทางจริยธรรม โดยเฉพาะประเด็นที่คลุมเครือ ได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การดำเนินงานทำได้ต่อเนื่อง ถูกต้อง และรวดเร็ว
- พัฒนาช่องทางสื่อสารโดยตรงถึงคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ให้สามารถฝากเรื่องและตอบปัญหาเร่งด่วนแก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้
- มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการตัดสินและให้รางวัล โดยอาจให้ผู้นั้นเป็นแกนนำในการสร้างทีมที่ปรึกษาทางจริยธรรมและรมรungskผลักดันประเด็นที่ต้องการแก้ไข

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๓

- จัดทำแบบทดสอบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน

- จัดทำเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมการทำงานภายใต้กรอบจริยธรรมเพื่อวัดประสิทธิผลที่เกิดขึ้น และหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การประเมินควรมีทั้งในระดับแนวดิ่งและแนวราบควบคู่กัน

- จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายทางจริยธรรมใหม่ๆ อาทิ จริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy) เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และใช้เป็นมาตรฐานกลางแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนำไปแก้ปัญหาภายในองค์กร

- พัฒนาเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับตั้งแต่แรกเข้า จนถึงประเภทบริหาร ตามพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวัง

- ให้ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสามารถมีผลย้อนกลับ (Feedback) แก่ตนเองและผู้บังคับบัญชา และควรมีความเกี่ยวข้องกับผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และความก้าวหน้าในราชการ โดยเฉพาะใน ตำแหน่งและสายงานที่มีความจำเป็นและสำคัญ เช่น ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน อำนวยการ บริหาร ฯลฯ

- พัฒนาเครื่องมือที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว เช่น หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่ ระดับต้น - สูง โดยสอดแทรกสาระต่าง ๆ ด้านจริยธรรม การวัดพฤติกรรม และการประเมินผล หลังการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

- ส่งเสริมวินัยเชิงบวก ทั้งมาตรการเสริมสร้างวินัยที่มุ่งเน้นการดูแลความประพฤติ ของกลุ่มคนโดยวิธี จูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตามวินัยโดยสมัครใจ เช่น บัญญัติกฎหมายในทางส่งเสริมความประพฤติ จัดทำคู่มือรักษาวินัย ให้ คำแนะนำปรึกษาทางปฏิบัติในการรักษาวินัย ติดตามผลการดำเนินการทางวินัย ของส่วนราชการ บำรุงขวัญและกำลังใจ วิเคราะห์ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำผิดวินัย เป็นต้น และมาตรการส่งเสริมการดำเนินการทางวินัยที่เสริมสร้างระบบ วินัยโดยเฉพาะการส่งลงโทษให้มีผลในทางแก้ไขเยียวยาเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้กระทำผิดวินัย เช่น ส่งย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน สั่งให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไปเข้าอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสม เป็นต้น

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๔

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

- จัดกิจกรรมบริการสังคมตามบทบาทของแต่ละหน่วยงานเพื่อถือโอกาสรับฟังความคิดเห็น จาก ประชาชนและนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการส่งเสริมจริยธรรม

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรม โดยการสร้าง เนื้อหาที่ดึงดูดความสนใจ

- เลือกประเด็นปัญหาเล็ก ๆ ทางจริยธรรมที่ใกล้ตัวประชาชนมาทำแคมเปญรณรงค์ ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อสร้างทัศนคติใหม่แก่สังคมและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ อาจใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ร่วมกับสื่อกระแสหลัก

- จัดกิจกรรมพิเศษ (Special Events) ที่เข้าถึงง่ายแต่มีประเด็นและกลุ่มเป้าหมายชัดเจน เพื่อ สอดแทรกค่านิยมทางจริยธรรมแก่สังคม

- เน้นย้ำความภูมิใจและความทรงเกียรติของการถวายสัตย์ปฏิญาณต่อสถาบันหลัก ของชาติเป็นพื้นฐานคอย กำกับไม่ให้ฝ่าฝืนพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชน คอยกระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงความสำคัญ ของ การประพฤติตนตามจริยธรรมและมีจิตสำนึกเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนแก่ประชาชน

๓.๙ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

- กลไกการบริหารจัดการแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์

๑. ปรับปรุงกลไกขับเคลื่อนจริยธรรมเดิมให้มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และ
เจตนารมณ์ตามกฎหมาย โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษากฎจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ซึ่งอาจเป็น
การจัดตั้งหน่วยงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านงานส่งเสริมจริยธรรม ที่ชัดเจนในหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน
นอกจากนี้ ควรมีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน กรณีมีข้อหาหรือเกี่ยวกับข้อสงสัยหรือข้อ
กังวลเกี่ยวกับจริยธรรม พฤติกรรมล่อแหลม ต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือปัญหาข้อขัดแย้งในเชิงคุณค่าด้านจริยธรรม
ภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันหรือแนวทางปฏิบัติทางด้านจริยธรรมให้ชัดเจน รวมถึงกำหนดมาตรการและ
กลไกในการให้ ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น การแจ้งข้อร้องเรียนทางอินเทอร์เน็ตแบบไม่เปิดเผยตัว
ผู้ร้อง เป็นต้น ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงกรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจควบคู่ไปด้วย

๒. กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไข ด้านจริยธรรมและ
คุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง
การเลื่อน การย้าย บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยรูปแบบในการขับเคลื่อนคือ ให้มีการจัดทำคะแนนด้านจริยธรรม เพื่อใช้เป็น
คะแนนประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐรายบุคคล รวมถึงให้มีการวัดผลทางจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารด้วยแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือแบบประเมินบุคลิกภาพ (Personality
Inventory) ก่อนเข้ารับตำแหน่งในทุกตำแหน่ง ในกรณีที่ไม่ว่างจากการทดสอบให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือ
คณะกรรมการผู้มีความชำนาญพิจารณาว่าบุคคลดังกล่าว เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทางด้านจริยธรรมที่จะแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งหรือไม่

๓. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมใน
การสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม มีกลไกหรือระบบที่รองรับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสม การ
ฝ่าฝืนจริยธรรม การทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การติดตามและตรวจสอบ การดำเนินงานของภาครัฐ อัน
เป็นการส่งเสริมการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และสร้างการมีส่วนร่วม โดยรูปแบบการ
ดำเนินงาน อาจกำหนดให้มีตัวแทนภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเป็น ส่วนหนึ่งในคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงาน
ส่งเสริมจริยธรรม หรือหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน กรณีมีข้อหาหรือเกี่ยวกับปัญหาข้อ
สงสัยหรือข้อกังวลในจริยธรรม เช่นเดียวกันกับแนวคิดของการใช้ระบบคณะลูกขุนในการพิจารณาคดี

๔. จัดกิจกรรมการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการรณรงค์ด้วยรูปแบบ และแนวทาง ใหม่ ๆ โดยอาจ
ดำเนินการในลักษณะเดียวกับการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
ที่ประสบความสำเร็จ เช่น แคมเปญ “ให้เหล้า = แสง” โดยให้มีการจัดทำโครงการรณรงค์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทาง
จริยธรรม เช่น “เทา ๆ = โกง” หรือ “ตามน้ำ = เลว” เป็นต้น โดยให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ
ประมวลจริยธรรม จัดกิจกรรมการรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมในภาพรวม

๕. ต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติการด้านจริยธรรมของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบประจำปีใน
ทุกปี โดยสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่รวบรวมเป็นรายงานประจำปีของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)
เพื่อรายงานแก่คณะรัฐมนตรีและจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนานโยบาย ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงเผยแพร่
ให้ประชาชนรับทราบ

๖. ให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลาง อาทิ ศูนย์คุณธรรม ในการขับเคลื่อนงานด้าน
การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทาง
เดียวกัน