

การขับเคลื่อนจริยธรรม ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน ก.พ.ร.

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต มีหน้าที่และอำนาจในการคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รวมทั้งติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการคุ้มครองจริยธรรมเสนอต่อเลขาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีคณะกรรมการจริยธรรมเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ โดย ก.พ. ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ประกอบด้วย

๑. นายธงทอง จันทรางศุ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ	กรรมการ
๓. นางสาวมนต์ จันทิมา	กรรมการ
๔. นายคุณันต์ บางภูมิ	กรรมการ
๕. นายไมตรี อินทุสุต	กรรมการ
๖. นายพิรุฬ เพียรล้ำเลิศ	กรรมการ
๗. นางสาวสุร่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มีดังนี้

๑. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ

๒. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

๓. ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม

๔. สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีการร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

๕. เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

๖. เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรมและประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๗. รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

๘. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณี หัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป พิจารณา

๙. ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

๑๐. คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของ ส่วนราชการ

๑๑. คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน อย่างตรงไปตรงมาให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

๑๒. ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมี ผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ

๑๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ มอบหมาย

ทั้งนี้ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ เห็นชอบแนวทางการดำเนินงานคຸ້ມครองจริยธรรม ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ปี พ.ศ.					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. การสร้างมาตรฐานทาง จริยธรรมภายในหน่วยงาน ของรัฐ	๑.๑ ประชุมคณะกรรมการ จริยธรรมประจำสำนักงาน ก.พ.ร. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	ธ.ค.					
	๑.๒ สร้างความตระหนักรู้และ ค่านิยมองค์กรในการส่งเสริม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ		←→				
	๑.๓ จัดทำ “แนวทางการปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรมของข้าราชการใน สำนักงาน ก.พ.ร.”		ม.ค.				
	๑.๔ นำแนวทางฯ ไปปฏิบัติและ ติดตามผลเป็นระยะ			←→			→

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ปี พ.ศ.					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๑.๕ จัดทำเอกสารบันทึกพฤติกรรม สีขาว หรือสมุดบันทึกความดีของ ข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร.		←				→
	๑.๖ การนำเสนอผลงานที่แสดงถึง ความดีที่ได้ปฏิบัติต่อประชาชนใน ด้านการให้บริการ การพัฒนาระบบ ราชการ การนำเทคโนโลยีทันสมัย มาใช้ในการให้บริการประชาชน		←				→
	๑.๗ สร้างองค์ความรู้เรื่องการ ส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการ ขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ถอดบทเรียนมาจากกรณีศึกษา ของทั้งในและต่างประเทศ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการใน สำนักงาน ก.พ.ร. รับทราบและ นำไปปฏิบัติ		←				→
๒. การพัฒนาหลักค่านิยม นโยบายและระบบบริหาร การส่งเสริมมาตรฐานทาง จริยธรรมภาครัฐให้ ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และทุกระดับ	๒.๑ จัดทีมให้คำปรึกษาในแต่ละ หน่วยงานที่สามารถตอบคำถาม ทางจริยธรรมโดยการให้คำปรึกษา ผ่านช่องทางออนไลน์		←				→
	๒.๒ จัดทำรายงานประจำปี เกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม ไปยังสำนักงาน ก.พ.		←				→
๓. การส่งเสริมการนำ มาตรฐานทางจริยธรรมไป ใช้ในการบริหารงานบุคคล	๓.๑ จัดทำแบบทดสอบประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับ การคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริม จริยธรรมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน		←				→
	๓.๒ จัดทำและพัฒนาเครื่องมือการ ประเมินทางจริยธรรมภายใต้กรอบ จริยธรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. ทุกระดับเพื่อวัดประสิทธิผล ที่เกิดขึ้น		←				→

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ปี พ.ศ.					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๔. การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม วัฒนธรรมทางจริยธรรม	๔.๑ จัดกิจกรรมบริการสังคมตามบทบาทของแต่ละหน่วยงานเพื่อถือโอกาสรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน และนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการส่งเสริมจริยธรรม		←				→
	๕.๑ รณรงค์ สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด		←				→
๕. การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด	๕.๒ จัดกิจกรรมถวายสัตย์ปฏิญาณต่อสถาบันหลักของชาติเป็นประจำทุกปี		←				→



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ มอบหมายให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาและลงนามในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม แทนประธาน ก.พ. จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายธงทอง	จันทรางศุ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวอ่อนฟ้า	เวชชาชีวะ	กรรมการ
๓. นางสาวมนวดี	จันทิมา	กรรมการ
๔. นายคุณันต์	บางภูมิ	กรรมการ
๕. นายไมตรี	อินทสุต	กรรมการ
๖. นายพิรุฬ	เพียรล้ำเลิศ	กรรมการ
๗. นางสาวสุนทรี	สุภาสวง	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ตั้งนางสาวสุนทรี สุภาสงวน รองเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ นั้น

โดยที่ นางสาวสุนทรี สุภาสงวน ได้เกษียณอายุราชการ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ จึงได้เสนอให้ตั้ง นางสาวรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย รองเลขาธิการ ก.พ.ร. เป็นผู้ได้รับเลือกแทน

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบกับมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ มอบหมายให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาและลงนามในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม แทนประธาน ก.พ. จึงแต่งตั้ง นางสาวรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย เป็นกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ คีวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันพฤหัสบดีที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ น.
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (แอปพลิเคชัน ZOOM)
Meeting ID: 997 7020 9614 Passcode: 596800

ผู้เข้าประชุม	๑) นายทอง ทอง จันทรางศุ	ประธานคณะกรรมการ
	๒) นางสาวอรรณพ เวชชาชีวะ	กรรมการ
	๓) นายไมตรี อินทุสุต	กรรมการ
	๔) นายพิรุฬ เพียรล้ำเลิศ	กรรมการ
	๕) นางสาวมนต์ จันทิมา	กรรมการ
	๖) นายคุณันต์ บางภูมิ	กรรมการ
	๗) นางสาวสุรกุลลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย	กรรมการและเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ประธานกล่าวเปิดประชุม และฝ่ายเลขานุการฯ ได้แจ้งว่าคณะกรรมการทุกท่านได้แสดงตนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ก่อนดำเนินการประชุมแล้ว ประธานจึงมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการตามระเบียบวาระการประชุมต่อไป

วาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ไม่มี

วาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

ฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอวาระเพื่อทราบตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ ประกาศคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

๒.๑.๑ ด้วยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กสไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายธทอง จันทรางศุ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวอ้อนฟ้า เวชชาชีวะ	กรรมการ
๓. นางสาวมนวดี จันทิมา	กรรมการ
๔. นายคุณันต์ บางภูมิ	กรรมการ
๕. นายไมตรี อินทุสุต	กรรมการ
๖. นายพิรุฬ เพียรล้ำเลิศ	กรรมการ
๗. นางสาวสุนทรี สุภาสงวน	กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการจริยธรรมมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม
ของส่วนราชการ

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม
และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
และข้อกำหนดจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้
ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือ
ฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรม
เป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการ
จริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการ
พลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ
พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน
กล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้า
ส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและ
ข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(๑๐) คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของส่วนราชการ

(๑๑) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่าง
ตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๒) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมี
ผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ประกาศคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมฯ
(คำสั่งแต่งตั้งแรก)



<https://shorturl.asia/045Bx>

๒.๑.๒ ตามคำสั่งสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ ๔๘/๒๕๖๕ เรื่อง แก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งมอบหมาย และมอบอำนาจให้ข้าราชการปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร. ซึ่งในคำสั่งดังกล่าวได้มอบอำนาจและให้รองเลขาธิการ ก.พ.ร. (นางสาวสุร่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย) ปฏิบัติราชการแทนเลขาธิการ ก.พ.ร. ในกลุ่มงานจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่ม แทนรองเลขาธิการ ก.พ.ร. (นางสาวสุนทรี สุภาสงวน) โดยจะทำหน้าที่กรรมการและเลขานุการในคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการด้วยตามที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๖ (๕) ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๒.๑.๓ ด้วยรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรมจะต้องดำรงตำแหน่งกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้มีการเปลี่ยนแปลง จึงมีความจำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน ก.พ.ร. แทนผู้ดำรงตำแหน่งเดิมก่อนครบวาระ

๒.๑.๔ ศปท. ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/ว๒๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔) และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยมีการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ซึ่งเป็นการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม (ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/ว๒๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔) โดยต้องมีผู้ประเมิน ๔ คน ได้แก่ (๑) ผู้บังคับบัญชา (๒) หัวหน้าหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ (๓) เพื่อนร่วมงาน และ (๔) ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี) โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการและเลขานุการ “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามที่ ก.พ. กำหนด โดยหัวหน้าส่วนราชการรับรองคุณสมบัติของประธานกรรมการจริยธรรมและกรรมการจริยธรรม ตามแบบรับรองรายชื่อบุคคล ที่ ก.พ. กำหนด เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งสำนักงาน ก.พ. จะตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมผ่านระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์และรวบรวมรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมทั้งหมดส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการจริยธรรมและกรรมการจริยธรรม ก่อนเสนอ ก.พ. เพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายธทอง จันทรางศุ	ประธานคณะกรรมการ
๒. นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ	กรรมการ
๓. นางสาวมนวดี จันทิมา	กรรมการ
๔. นายคุณันต์ บางภูมิ	กรรมการ
๕. นายไมตรี อินทุสุต	กรรมการ
๖. นายพิรุฬ เพียรล้ำเลิศ	กรรมการ
๗. นางสาวสุร่งลักษณ์ เมฆอำนวยชัย	กรรมการและเลขานุการ

๒.๑.๕ ก.พ. ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี (แต่งตั้งทดแทน) แล้ว เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ (รายละเอียดประกาศฯ <https://ethics.ocsc.go.th/>)

ประกาศคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมฯ
(คำสั่งแต่งตั้งทดแทน)



<https://shorturl.asia/RhErT>

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษา คุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

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

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคมสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละมีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง โดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๓ หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชานั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน


<https://shorturl.asia/Xkgut>

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๓ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม

ราชกิจจานุเบกษาเล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๒๐๘ ง หน้าที่ ๑๗ วันจันทร์ที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๔ ประกาศข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) ซึ่งบัญญัติให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ก.พ. ในฐานองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (รายละเอียดปรากฏตาม QR Code)

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม


<https://shorturl.asia/OjXhl>

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๔ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม (รายละเอียดปรากฏตาม QR Code) ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ (เนื้อหาในหน้า ๗๒ - ๗๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
๑. การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ	๑) มุ่งสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๒) วางแนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในวงกว้างเพื่อป้องกันการประพฤติผิดและฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	๑) มีประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ๒) มีคู่มือ คำอธิบาย ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม และมีแนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมที่ชัดเจน ๓) มีชุดข้อมูลความรู้เรื่องกฎหมายจริยธรรม ข้อประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรม ที่เผยแพร่อยู่ในสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ๔) มีการบูรณาการภารกิจระหว่างหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กระทรวงวัฒนธรรม ศูนย์คุณธรรม เพื่อความเป็นเอกภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม ๕) เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ทราบดีและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ๖) มีกลไกการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงานเกี่ยวกับการรักษาและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
๒. การพัฒนาหลักต้นนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ	๑) กำหนดนโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติ และมีกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและ	๑) หน่วยงานของรัฐมีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ บทบาทภารกิจ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
	ประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานทุกระยะอย่างชัดเจน ๒) ปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับต่าง ๆ ให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ ๓) ส่งเสริมบทบาทของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับชา ตี คือคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และระดับหน่วยงานของรัฐ ๔) ส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กร ในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร สร้างภาพลักษณ์และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศักยภาพ และมีจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ๕) สร้างความเชื่อมั่นในกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม พร้อมกับมาตรการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection) ๖) ส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรม และเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว ๗) วางระบบรองรับการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชนที่หลากหลายและปลอดภัย	สภาพปัญหาด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ๒) มีการบูรณาการองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อพัฒนาและสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน ๓) มีการนำเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน บรรจุในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ ๔) เด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา ได้รับการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรม โดยดำเนินการร่วมกับสถานศึกษา และสถาบันการศึกษา รวมถึงองค์กรทางศาสนา ๕) มีการกำหนดส่วนงานและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน ที่สามารถทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๖) มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องราวร้องเรียนด้านจริยธรรมที่สามารถรายงานข้อหาหรือเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยหรือข้อกังวลทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
	๘) เชื่อมโยงและประสานการทำงานกับโรงเรียน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา รวมถึงภาคธุรกิจ เอกชน เพื่อรณรงค์ส่งเสริม สร้างองค์ความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้กับเด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา	๗) คณะกรรมการมาตรฐาน ทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีการจัดทำรายงานประจำปี และข้อเสนอแนะด้านจริยธรรมจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรมเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเป็นประจำทุกปี ๘) มีข้อตกลงร่วม (Integrity Pact) ในการร่วมส่งเสริมและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้นำองค์กรในทุกหน่วยงาน ๙) มีกฎหมายหรือมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection) ๑๐) มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลายและปลอดภัย ๑๑) ผลการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนในแต่ละกรณีทั้งกรณีที่มีการดำเนินการลงโทษผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือมีคำวินิจฉัยหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมในกรณีพบพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๓. การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	๑) หน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม	๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมมีการจัดทำแนวทางหลักเกณฑ์ และวิธีการนำ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
	๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม ๓) มีการประเมินหรือตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อประกอบการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน พัฒนา ประเมินผล การปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน	พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ๒) มีเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวดิ่ง (การคัดเลือกโดยผู้บังคับบัญชา) และเครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีศักยภาพและจริยธรรมในการทำงาน ทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่งการประเมินด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง และเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง รวมถึงแนวทางการตรวจสอบภูมิหลังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ๓) หน่วยงานของรัฐมีการนำหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขด้านคุณธรรม และจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ๔) มีมาตรการและเครื่องมือในการตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ของรัฐและระบบการรายงานและบันทึกประวัติทั้งผลงานบุคคลในด้านจริยธรรม และการถูกลงโทษทางด้านจริยธรรม
๔. การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม	๑) สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตาม	๑) มีกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมมีบทบาทในการติดตามและ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
	และตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ ๒) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ ๓) ประชาชนรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นเมื่ออยู่ในการดูแลของรัฐมากขึ้น และสามารถรับรู้เข้าใจความสำคัญของการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น ๔) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์ การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ๕) พัฒนาระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) เพื่อเป็นกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมโดยให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่ผู้มีส่วนร่วมส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	ตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ ๒) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์ การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ ๓) กิจกรรม/โครงการที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม ๔) มีระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) โดยมีแนวทางการให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่ผู้มีส่วนร่วมส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
๕. การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด	๑) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมินให้เกิดการแข่งขันและตื่นตัวในการจัดอันดับด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ๒) พัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และประสบการณ์ รวมถึงองค์ความรู้เครื่องมือเพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม	๑) จำนวนโครงการรณรงค์เสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ๒) มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมิน ๓) จำนวนกิจกรรม/ โครงการรณรงค์ที่สื่อสารกับประชาชน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดเป้าหมาย
	และรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึกและเสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย ๓) เสริมสร้าง ยกย่อง เชิดชูผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๔) สร้างการยอมรับและความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน	เพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ ๔) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ๕) มีการมอบรางวัลเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมในทุกองค์กร อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๖) ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนรับรู้และเข้าใจจริยธรรมภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม



<https://shorturl.asia/bi9XF>

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๕ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการกำหนดนโยบาย วางแผนและดำเนินกิจกรรม/ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) จึงกำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (รายละเอียดปรากฏตาม QR Code)

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมฯ



<https://shorturl.asia/ePwht>

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๖ งานสัมมนาการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ เรื่อง การชี้แจงการส่งเสริมจริยธรรมภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) วันพุธที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๕ และ เรื่อง การปฐมนิเทศคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการและจังหวัด วันพฤหัสบดีที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕ โดยศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้มาตรา ๑๙ (๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้ และ (๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน และ มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล แต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยอาจกำหนด มาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น

๑.๒ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔ มีมติ เห็นชอบร่างประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และเห็นควรแยกเรื่องการกำหนด กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมไว้เป็นอีกส่วนหนึ่งจากประมวลจริยธรรม ซึ่งประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาโดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

๑.๓ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๖ กำหนดให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้นเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการและข้อ ๙ กำหนดให้

การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการการจริยธรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๙/ ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการการจริยธรรม กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผ่านระบบการ แต่งตั้งคณะกรรมการการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์ ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ เพื่อที่สำนักงาน ก.พ. จะได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการการจริยธรรมให้แล้วเสร็จพร้อมกันในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ต่อไป

๑.๔ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบร่าง ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) และให้หน่วยงาน ของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้มีการจัดทำแผนงาน มาตรการ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรักษา จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรเสริมสร้างความเข้มแข็ง และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรกลางบริหารงาน บุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม คณะกรรมการการจริยธรรม ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรม ของส่วนราชการและจังหวัด ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อชี้แจงแนวทางการดำเนินการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทาง จริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

๒.๒ เพื่อชี้แจงและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ จริยธรรมประจำส่วนราชการและจังหวัด ให้สามารถดำเนินการขับเคลื่อนงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม: กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน ให้สอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมถึงกฎหมายลำดับรอง ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. และ ก.พ. กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล

๓. นายวิษณุ เครืองาม รองนายกรัฐมนตรี และประธาน ก.ม.จ. เป็นประธานในพิธีเปิด การสัมมนาการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ และชี้แจงการส่งเสริมจริยธรรมภายใต้ ยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) พร้อมทั้ง ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อการเสริมสร้างมาตรฐานทาง จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔. การปฐมนิเทศคณะกรรมการการจริยธรรมประจำส่วนราชการและจังหวัดจัดขึ้น ในวันพฤหัสบดีที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ Teleconference โดยมี นางชุติมา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ. กล่าวต้อนรับผู้เข้าร่วมอบรม ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จัดการสัมมนาฯ เพื่อเสริมสร้าง ความเข้มแข็ง และเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรกลาง บริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม คณะกรรมการการจริยธรรม ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ด้านจริยธรรมของส่วนราชการ และจังหวัด ซึ่งเป็นกลไก ที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ให้เป็นไปตาม เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พร้อมชี้แจงแนวทางการดำเนินการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน

ทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) การสัมมนาในช่วงเช้า มีวิทยากรผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย นายสีมา สีมานันท์ ประธานอนุกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม นางเมธิณี เทพมณี ประธานอนุกรรมการเกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม และประเมินผลตามมาตรฐานทางจริยธรรม และนายณพดล เสงเจริญ ประธาน อ.ก.พ.วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม และในช่วงบ่ายเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างส่วนราชการ เรื่อง “กลยุทธ์ของส่วนราชการในการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน” โดย ผู้แทนจากสภาผู้แทนราษฎร นายเศรษฐพงศ์ ศรีเลิศ ผู้บังคับบัญชากลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ผู้แทนจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ พ.ต.อ.สุกิจ กัลยาภาณจน์ ผู้กำกับฝ่ายรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ ผู้แทนจากสำนักงานจเรตำรวจ (รายละเอียดปรากฏตาม QR Code)

เอกสารประกอบการสัมมนา



<https://shorturl.asia/bOvZw>

มติที่ประชุม รับทราบ

๒.๗ จริยธรรมของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ก.พ.ร.

๑) โดยที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับคณะรัฐมนตรีในคราวการประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติรับทราบการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ เพื่อให้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้น เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ ประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ มีแนวทางปฏิบัติในการนำประมวลจริยธรรมไปใช้บังคับให้ครอบคลุมไปถึง ก.ม.จ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดแนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒) จากการศึกษารายละเอียดของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมซึ่งมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรมตามข้อ ๒.๑ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามข้อ ๒.๒ (ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย) รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นที่เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interests) และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๓) จริยธรรมของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของสำนักงาน ก.พ.ร. ควรยึดหลักการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนและหน้าที่ทับซ้อน เพื่อปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ และประโยชน์ขององค์กร ในการตัดสินใจและให้คำแนะนำภายในกรอบกฎหมายและนโยบายที่เหมาะสมตามหน้าที่และอำนาจ ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตนมาแทรกแซง ความเห็นหรือทัศนคติส่วนบุคคล โดยปฏิบัติต่อการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมอย่างเป็นกลาง

มติที่ประชุม รับทราบ

วาระที่ ๓ **เรื่องเพื่อพิจารณา**

๓.๑ แนวทางการดำเนินงานคุ้มครองจริยธรรม ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๓.๑.๑ ตามที่ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

๑) แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win) ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ.

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ.	แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)
๑. การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ	๑.๑ ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำคู่มือ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางง่าย ๆ ในการประพฤติตนทางจริยธรรม ๑.๒ จัดให้มีการบันทึกพฤติกรรมสีขาว (พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์) ในระบบที่เหมาะสม และสามารถติดตามพัฒนาการในระดับบุคคลได้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้ การบันทึกนี้ควรแปลงเป็นคะแนนซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและ การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ.	แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบ การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม ดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)
๒. การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการ ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ	๒.๑ จัดทีมให้คำปรึกษาในแต่ละหน่วยงานที่สามารถ ตอบคำถามทางจริยธรรม โดยเฉพาะประเด็น ที่คลุมเครือ ได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การดำเนินงาน ทำได้ต่อเนื่อง ถูกต้อง และรวดเร็ว ๒.๒ พัฒนาช่องทางสื่อสารโดยตรงถึง ก.ม.จ. ให้ สามารถฝากเรื่องและตอบปัญหาเร่งด่วน แก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้ ๒.๓ มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการตัดสินและให้รางวัล โดยอาจ ให้ผู้ชนะเป็นแกนนำในการสร้างทีมที่ปรึกษาทาง จริยธรรมและรณรงค์ผลักดันประเด็นที่ต้องการ แก้ไข
๓. การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ใน การบริหารงานบุคคล	๓.๑ จัดทำแบบทดสอบประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ ราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริม จริยธรรมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน ๓.๒ จัดทำเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทาง การทำงานภายใต้กรอบจริยธรรมเพื่อวัดประสิทธิผล ที่เกิดขึ้นและหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การประเมินควรมีทั้งในระดับแนวดิ่งและ แนวราบควบคู่กัน ๓.๓ จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายทางจริยธรรมใหม่ ๆ อาทิ จริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy) เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และใช้เป็นมาตรฐานกลาง แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม นำไปแก้ปัญหาภายในองค์กร ๓.๔ พัฒนาเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับตั้งแต่ แรกเข้าจนถึงประเภทบริหาร ตามพฤติกรรมทาง จริยธรรมที่คาดหวัง

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและ การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ.	แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบ การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม ดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)
	๓.๕ ให้ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม สามารถมีผลย้อนกลับ (Feedback) แก่ตนเอง และผู้บังคับบัญชา และควรมีความเกี่ยวข้องกับ ผลการประเมินการปฏิบัติราชการ และ ความก้าวหน้าในราชการ โดยเฉพาะในตำแหน่ง และสายงานที่มีความจำเป็นและสำคัญ เช่น ตำแหน่งระดับหัวหน้างานอำนวยการบริหาร ฯลฯ ๓.๖ พัฒนาเครื่องมือที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว เช่น หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตั้งแต่ระดับต้น - สูง โดยสอดแทรกสาระต่าง ๆ ด้านจริยธรรม การวัดพฤติกรรม และการ ประเมินผลหลังการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ ๓.๗ ส่งเสริมวินัยเชิงบวก ทั้งมาตรการเสริมสร้างวินัย ที่มุ่งเน้นการดูแลความประพฤติของกลุ่มคนโดย วิธีจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตามวินัยโดยสมัครใจ เช่น บัญญัติกฎหมายในทางส่งเสริมความประพฤติ จัดทำคู่มือรักษาวินัย ให้คำแนะนำปรึกษาทาง ปฏิบัติในการรักษาวินัย ติดตามผลการดำเนินการ ทางวินัยของส่วนราชการ บำรุงขวัญและกำลังใจ วิเคราะห์ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำผิดวินัย เป็นต้น และมาตรการส่งเสริมการดำเนินการทาง วินัยที่เสริมสร้างระบบวินัยโดยเฉพาะการสั่ง ลงโทษให้มีผลในทางแก้ไขเยียวยาเจ้าหน้าที่ของ รัฐผู้กระทำผิดวินัย เช่น ส่งย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน สั่งให้ เจ้าหน้าที่ของรัฐไปเข้าอบรมตามหลักสูตรที่ เหมาะสม เป็นต้น
๔. การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม- วัฒนธรรมทางจริยธรรม	๔.๑ ร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR หรือ Creating Shared Value: CSV) เป็นระยะ และ

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและ การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ.	แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบ การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม ดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)
	มีความต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคม- วัฒนธรรมทางจริยธรรม ๔.๒ จัดกิจกรรมบริการสังคมตามบทบาทของแต่ละ หน่วยงานเพื่อถือโอกาสรับฟังความคิดเห็นจาก ประชาชนและนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการ ส่งเสริมจริยธรรม
๕. การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและ เสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด	๕.๑ กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรมโดยการสร้าง เนื้อหาที่ดึงดูดความสนใจ ๕.๒ เลือกประเด็นปัญหาเล็ก ๆ ทางจริยธรรมที่ใกล้ตัว ประชาชนมาทำแคมเปญรณรงค์ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อสร้างทัศนคติใหม่แก่สังคมและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ อาจใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ร่วมกับสื่อกระแสหลัก ๕.๓ จัดกิจกรรมพิเศษ (Special Events) ที่เข้าถึงง่าย แต่มีประเด็นและกลุ่มเป้าหมายชัดเจนเพื่อสอดแทรก ค่านิยมทางจริยธรรมแก่สังคม ๕.๔ เน้นย้ำความภูมิใจและความทรงเกียรติของการ ถวายสัตย์ปฏิญาณต่อสถาบันหลักของชาติ เป็นพื้นฐาน คอยกำกับไม่ให้ฝ่าฝืนพฤติกรรม ทางจริยธรรม ๕.๕ ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชนคอย กระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึง ความสำคัญของการประพฤติตนตามจริยธรรม และมีจิตสาธารณะเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ตนแก่ประชาชน

๓.๑.๒ จากการศึกษายุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) โดยเฉพาะแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win) ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเสนอแนวทางการดำเนินงานคุ้มครองจริยธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อพิจารณา ดังนี้

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ปี พ.ศ.					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ	๑.๑ ประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน ก.พ.ร. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕	ธ.ค.					
	๑.๒ สร้างความตระหนักรู้และค่านิยมองค์กรในการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ		←→				
	๑.๓ จัดทำคู่มือ Dos & Don'ts		ม.ค.				
	๑.๔ นำคู่มือไปปฏิบัติและติดตามผลเป็นระยะ		←→				
๒. การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และทุกระดับ	๒.๑ จัดทีมให้คำปรึกษาในแต่ละหน่วยงานที่สามารถตอบคำถามทางจริยธรรมโดยการให้คำปรึกษาผ่านช่องทางออนไลน์		←→				
	๒.๒ จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม ไปยังสำนักงาน ก.พ.		←→				
๓. การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	๓.๑ จัดทำแบบทดสอบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน		มี.ค.				
	๓.๒ จัดทำและพัฒนาเครื่องมือการประเมินทางจริยธรรมภายใต้กรอบ		มี.ค.				

ยุทธศาสตร์	กิจกรรม	ปี พ.ศ.					
		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ก.พ.ร. ทุกระดับเพื่อวัด ประสิทธิผลที่เกิดขึ้น						
๔. การรวมพลังทุก ภาคส่วนในการสร้าง สังคม วัฒนธรรมทาง จริยธรรม	๔.๑ จัดกิจกรรมบริการ สังคมตามบทบาท ของแต่ละหน่วยงานเพื่อ ถือโอกาสรับฟังความ คิดเห็นจากประชาชน และ นำมาเป็นแนวทาง ปรับปรุงการส่งเสริม จริยธรรม		←				→
๕. การสื่อสารเพื่อ สร้างความรู้ความ เข้าใจและเสริมสร้าง ทัศนคติเรื่อง มาตรฐานทาง จริยธรรมและการ กระทำผิด	๕.๑ รณรงค์ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้าง ความรู้ความเข้าใจและ เสริมสร้างทัศนคติเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด		←				→
	๕.๒ จัดกิจกรรมถวายสัตย์ ปฏิญาณต่อสถาบัน หลักของชาติเป็นประจำ ทุกปี		←				→

จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบแนวทางในการดำเนินงานข้างต้น
ฝ่ายเลขานุการฯ จะได้ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานคุ้มครองจริยธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐
ของสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อไป

คณะกรรมการฯ มีการอภิปรายและข้อเสนอแนะ สรุปได้ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ ควรมีกิจกรรม
(๑) การจัดทำเอกสารบันทึกพฤติกรรมสีขาว หรือสมุดบันทึกความดีของข้าราชการสำนักงาน ก.พ.ร. (๒) จัดทำ
กิจกรรมนำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความดีที่ได้ปฏิบัติต่อประชาชนในด้านการให้บริการ การพัฒนาระบบ
ราชการ การนำเทคโนโลยีทันสมัยมาใช้ในการให้บริการประชาชน เป็นต้น นอกจากนี้ควรสร้างองค์ความรู้เรื่อง
การส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่

ถอดบทเรียนมาจากกรณีศึกษาของทั้งในและต่างประเทศ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร. รับทราบและนำไปปฏิบัติ

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักต้นนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และทุกระดับ โดยกิจกรรมจัดให้มีการทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของ สำนักงาน ก.พ.ร. นั้น เห็นควรให้มีการจัดทำรายงานฯ ทุก ๖ เดือน เพื่อเสนอผู้บริหาร จากนั้นจึงจัดทำรายงานภาพรวมประจำปีเพื่อเสนอไปยังสำนักงาน ก.พ.

มติที่ประชุม คณะกรรมการฯ มีมติเห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขานุการฯ นำเสนอ และขอให้ฝ่ายเลขานุการฯ รับข้อสังเกตของกรรมการฯ ไปปรับปรุงเพิ่มเติมให้มีความชัดเจนและสมบูรณ์ต่อไป

๓.๒ คู่มือการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.ร. “สิ่งที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ต้องไม่ปฏิบัติ (Dos and Don'ts) ของข้าราชการ”

ตามที่ราชกิจจานุเบกษา เผยแพร่ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) เป็นหน่วยงานของรัฐ ทำหน้าที่สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณ ระบบบุคลากร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่าตอบแทน และวิธีปฏิบัติราชการอื่น ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานและขับเคลื่อนแผนส่งเสริมจริยธรรมและถ่ายทอดค่านิยม ก.พ.ร. เพื่อใช้เป็นคู่มือการทำงานของบุคลากรและร่วมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ดังนี้

หลักการ/ค่านิยม	สิ่งที่ต้องปฏิบัติ	สิ่งที่ต้องไม่ปฏิบัติ
C = Collaboration หมายถึง การทำงานแบบร่วมแรง ร่วมใจ ประสานการทำงาน ให้สอดคล้องกันทั้งภายในกลุ่ม และระหว่างกลุ่มทีมงาน เพื่อให้เป้าหมายหลักร่วมกันขององค์กรเสร็จสมบูรณ์	๑. ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ให้งานประสบผลสำเร็จ ๒. วางแผนและปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย ๓. ถ่ายทอด แบ่งปันความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน ๔. สื่อสารกันด้วยความชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย	๑. ไม่ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ไม่ให้ข้อมูล และแนะนำวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่องาน ๒. ละเลยเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ๓. ใช้คำว่า “ไม่” จนเป็นนิสัย ไม่รู้ ไม่ได้ ไม่ทำ

หลักการ/ค่านิยม	สิ่งที่ต้องปฏิบัติ	สิ่งที่ต้องไม่ปฏิบัติ
	๕. ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเคารพซึ่งกันและกัน ได้กับหลากหลายทีม ๖. คิดหรือปฏิบัติงานอย่าง ยืดหยุ่น ไม่ยึดติดตายตัว รูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ๗. รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีร่วมกันเพื่อ ทำงานจนสำเร็จ ๘. สามารถรับฟังและให้คุณค่า กับความคิดและการปฏิบัติงาน ของทุกคนในทีม	๔. เล่นพรรคเล่นพวก ระหว่าง ข้าราชการด้วยกันเอง ไม่ให้ เกียรติคนอื่น ๕. ไม่รับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่าง ๖. ไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ให้คำแนะนำปรึกษา กับคนในทีม
O = Openness หมายถึง การเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ สงสัย และสนใจเรียนรู้อยู่เสมอ ชอบคิดสิ่งใหม่ ๆ	๑. มีความคิดสร้างสรรค์ ช่างคิด สนใจเรียนรู้และแสดงออกและ ไม่ติดอยู่ในกรอบเดิม ๆ ๒. มีระเบียบวินัย น่าเชื่อถือ ไว้วางใจได้ มีความรับผิดชอบ ไม่เกี่ยงงานหนักและตั้งมั่น ในเป้าหมาย ๓. มีความกระตือรือร้น เป็นมิตร และชอบสังคม สนใจเรื่อง ทำทาย การเอาชนะ และการบรรลุเป้าหมาย ๔. มองโลกในแง่ดี และไม่กังวล เกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น	๑. ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ปรับปรุงวิธีการทำงาน ๒. ไม่มีระเบียบวินัย ไม่น่าเชื่อถือ ไม่ไว้วางใจ ๓. ไม่มีความรับผิดชอบ เกี่ยงงาน ไม่ตั้งมั่นในเป้าหมาย ๔. ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่สนใจสังคม ๕. มองโลกในแง่ร้าย และกังวล เกี่ยวกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น
V = Visionary หมายถึง เป็นผู้วิสัยทัศน์ สามารถวางแผน อย่างมีระบบ มองการณ์ไกล เพื่อขับเคลื่อนหรือพัฒนาองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จได้	๑. เข้าใจในภาพรวมของ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก ที่มีผลกระทบต่ององค์กร ๒. รอบรู้ในข้อจำกัดขององค์กร และสามารถพยากรณ์วิกฤต ที่อาจเกิดขึ้นได้ เพื่อสามารถ จัดการได้ทันอย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ไม่สนใจข้อจำกัดขององค์กร ๒. ไม่สนใจการเชื่อมโยง กระบวนการต่าง ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

หลักการ/ค่านิยม	สิ่งที่ต้องปฏิบัติ	สิ่งที่ต้องไม่ปฏิบัติ
	๓. สามารถเชื่อมโยงกระบวนการต่าง ๆ กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง และสามารถจัดการ หรือสร้าง การเปลี่ยนแปลง ให้กระบวนการหรือวิธีการ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อผลลัพธ์ที่ดีขึ้น	
I = Innovation หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ หรือ สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้ มาก่อน หรือเป็นการพัฒนา ดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้ว ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้ การทำงานนั้นได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงกว่าเดิม	๑. ทำงานเปิดเผย โปร่งใส บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึง ข้อมูลได้ ๒. เชื่อมโยงการทำงานอย่างเป็น เอกภาพ และสอดคล้องกัน ๓. ทำงานอย่างเตรียมการ ไว้วางหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยงแบบยืดหยุ่น และตอบสนองต่อสถานการณ์ ได้อย่างทันเวลา ๔. สร้างนวัตกรรมหรือความคิด ริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ เข้ามาใช้	๑. ปกปิดข้อมูล ไม่เปิดเผยข้อมูล แก่บุคคลภายนอก ๒. ไม่มีการเตรียมการไว้วางหน้า ๓. ไม่สนใจในการสร้างนวัตกรรม หรือไม่ประยุกต์องค์ความรู้ เข้ามาใช้
D = Digital หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงาน ร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนา กระบวนการทำงาน หรือระบบงาน ในองค์กรให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ	๑. ทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ และ สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ได้อย่างดี ๒. การทำงานร่วมกันแบบ online ๓. นำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ พัฒนางองค์กร ๔. ใช้โปรแกรมที่ถูกกฎหมาย มีลิขสิทธิ์ที่ถูกต้อง	๑. ไม่ใส่ใจความเปลี่ยนแปลง ๒. ไม่มีการทำงานร่วมมือกัน ๓. ไม่เปิดรับ ไม่นำเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ ที่มีอยู่ มาพัฒนาการทำงาน ๔. ไม่ใช้โปรแกรมที่ผิดกฎหมาย

จึงขอเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ฝ่ายเลขานุการฯ จะได้ดำเนินการจัดทำ คู่มือการทำงานของบุคลากรและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อร่วมสร้างการรับรู้ของบุคลากรสำนักงาน ก.พ.ร. ต่อไป

คณะกรรมการฯ มีการอภิปรายและข้อเสนอแนะ สรุปได้ ดังนี้

๑) หลักการ/ค่านิยม ที่ฝ่ายเลขานุการฯ เสนอ มุ่งเน้นเฉพาะด้านการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่านั้น โดยยังไม่ครอบคลุมพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่มีเนื้อหาสะท้อนถึงภารกิจการมีจริยธรรม คุณธรรม ธรรมาภิบาล สุจริต จิตอาสา และพฤติกรรมของบุคคลากรที่พึงประสงค์ จึงควรต้องปรับปรุงเนื้อหาสาระของหลักการ/ค่านิยม ของสำนักงาน ก.พ.ร. ใหม่ ยกตัวอย่างเช่น ควรเพิ่มเติมเรื่องจริยธรรมของบุคคล พฤติกรรมที่แสดงลักษณะของการเป็นข้าราชการมืออาชีพ การเปิดเผยโปร่งใส (Openness) การมอบอำนาจ (Delegation) การมีศิลปะของการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี เป็นต้น

๒) ให้ปรับแก้ไขจากคำว่า “คู่มือการทำงาน” เป็น “แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.ร.”

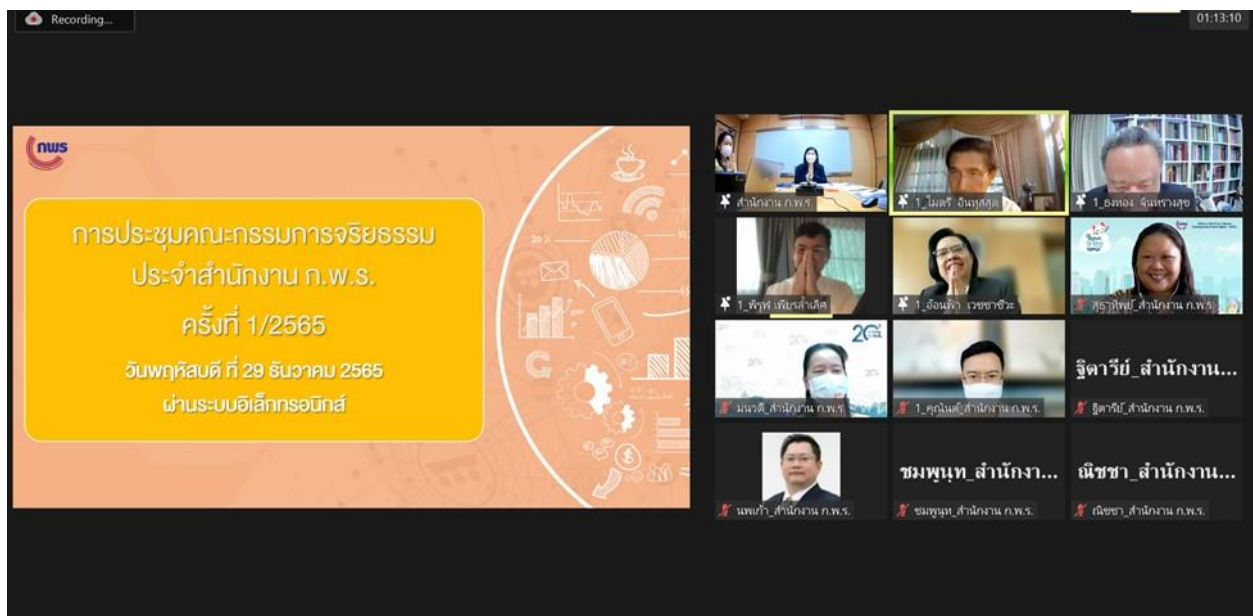
มติที่ประชุม คณะกรรมการฯ มีมติมอบให้ฝ่ายเลขานุการฯ นำความเห็นและข้อเสนอแนะของกรรมการฯ ไปปรับปรุงให้มีความชัดเจนครบถ้วนสมบูรณ์ตามแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมที่พึงประสงค์ เพื่อประกอบการพิจารณาใหม่ในการประชุมครั้งต่อไป

วาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
 ไม่มี

เลิกประชุมเวลา ๑๔.๒๐ น.

นายณพเก้า ห่อนบุญheim บันทึก
นางสาวสุรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย ตรวจ

ภาพบันทึกการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม
ประจำสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (แอปพลิเคชัน ZOOM)
Meeting ID: 997 7020 9614 Passcode: 596800



วาระที่ 3.1 แนวทางการดำเนินการของงานคุ้มครองจริยธรรม ปี พ.ศ. 2565 – 2570 ของสำนักงาน ก.พ.ร. (ต่อ)

ยุทธศาสตร์	กิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรม	ปีงบประมาณ พ.ศ.					
		65	66	67	68	69	70
1. การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ	1) ประชุม คกก. ศีลที่ 1	อ.ค.					
	2) สร้างความตระหนักรู้และค่านิยมที่ดีในการส่งเสริมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
	3) จัดทำคู่มือ Dos & Don'ts		ม.ค.				
	4) นำคู่มือไปปฏิบัติ และติดตามประเมินผล						
2. การพัฒนาทัศนคติอันดีงามและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ	1) จัดตั้งให้คำปรึกษาในองค์กรหน่วยงานส่วนกลางของออนไลน์						
	2) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมและชี้แจงต่อหน่วยงานจริยธรรม						
3. การส่งเสริมการร่วมมาตรฐานทางจริยธรรมไม่เลือกปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล	1) จัดทำแบบทดสอบประเมินพฤติกรรมการทางจริยธรรมให้กับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่งานราชการ	ม.ค.					
	2) จัดทำและพัฒนาคู่มือการร่วมมาตรฐานทางจริยธรรมภายใต้การตรวจรับรองของเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลตั้งแต่ระดับปฏิบัติจนถึงระดับต้น	ม.ค.					

วาระที่ 3.2 คู่มือการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.ร. (ต่อ)

Dos

Digital

ทักษะในการนำเครื่องมืออุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

1. ทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้อย่างดี
2. การทำงานร่วมกับแบบ online
3. นำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการพัฒนาองค์กร
4. ใช้โปรแกรมที่ถูกกฎหมาย มีลิขสิทธิ์ที่ถูกต้อง

Don'ts

1. ไม่ใส่ใจความเปลี่ยนแปลง
2. ไม่เปิดรับ ไม่นำเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้
3. ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงาน
4. ไม่ใช้โปรแกรมที่มีลิขสิทธิ์

๒. การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบการเงินการคลัง และการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งเสวนาในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโครงการจัดซื้อจัดจ้างของสำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนด รวมทั้งเป็นการสร้างทัศนคติในการปฏิบัติงานที่ยึดหลักการและความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องประพฤติปฏิบัติราชการด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต และคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๒.๑ การเสวนาเรื่อง “อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโครงการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ก.พ.ร.”

เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๓.๐๐-๑๗.๐๐ น. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดเสวนาเรื่อง “อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโครงการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ก.พ.ร.” โดยวิทยากร นายบุญทิพย์ ชูโชนาค (อดีตผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กรมบัญชีกลาง) ที่มีความเชี่ยวชาญในกฎระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการก่อสร้างอาคาร ร่วมกับนางญาณี แสงศรีจันทร์ ที่ปรึกษาด้านพัสดุของสำนักงาน ก.พ.ร.



นางดารุณีย์ เผ่าสุวรรณ ผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. ได้เป็นประธานกล่าวเปิดและชี้แจงวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับโครงการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ก.พ.ร. และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดเห็น และปัญหาอุปสรรคจากกรณีตัวอย่างต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริงให้แก่คณะกรรมการชุดต่าง ๆ และบุคลากรของสำนักงาน ก.พ.ร. ที่จะต้องปฏิบัติงานเกี่ยวกับโครงการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ก.พ.ร. ทั้งนี้ นางสาวสุรกุลลักษณ์ เมฆะอำนวยการ รองเลขาธิการ ก.พ.ร. และนางศิริเนตร กล้าหาญ ที่ปรึกษา

การพัฒนาาระบบราชการ ได้เข้ารับฟังในครั้งนี้ด้วย และมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. เข้าร่วมเสวนา รวมทั้งสิ้น ๘๗ คน แยกเป็น ณ ห้องประชุม ๕๐๑-๕๐๒ จำนวน ๓๐ คน และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน ๕๗ คน ในงานเสวนาได้พูดคุยกันในประเด็น

๑. การทบทวนแบบรูปารายการงานก่อสร้าง : แบบรูปารายการงานก่อสร้างรายการที่ชัดเจน สมบูรณ์ มีผลต่อการดำเนินการขั้นตอนต่อไป จึงต้องเน้นในการตรวจสอบตัวแบบและรายละเอียดประกอบแบบ พิจารณาความสมบูรณ์ของแบบที่มีอยู่แล้ว หากต้องมีการปรับปรุงก็ให้ผู้รับจ้างออกแบบเป็นผู้แก้ไข

๒. การจัดทำราคากลาง : เครื่องมือที่ใช้สำหรับการจัดทำราคากลาง คือ แบบก่อสร้างที่สมบูรณ์ และรายละเอียดการถอดแบบก่อสร้างจากผู้ออกแบบ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบในการจัดทำราคากลางให้สมเหตุสมผล และให้ใช้เกณฑ์ราคาต่ำสุดของงานก่อสร้างเพียงอย่างเดียว

๓. การกำหนดผลงานก่อสร้างประเภทเดียวกัน โดยให้ยึดหลัก ๖ ข้อ ได้แก่

๓.๑ วัตถุประสงค์ในการกำหนดเพื่อให้ได้ผู้รับจ้างที่มีประสบการณ์ในงานก่อสร้างสำหรับการสร้างอาคารสำนักงาน

๓.๒ เอกสารหรือผลงานที่นำมาแนบ ต้องเป็นสัญญาเดียวกัน และมีการตรวจรับที่สมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว

๓.๓ มูลค่าผลงานที่นำมาเสนอ คิดไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของวงเงินงบประมาณก่อสร้าง

๓.๔ เทคนิคหรือวิธีการก่อสร้างหลักต้องเหมือนกับที่หน่วยงานกำลังจะจัดจ้าง

๓.๕ โครงสร้างหลักของผลงานต้องเป็นแบบเดียวกัน

๓.๖ ลักษณะการใช้งานของอาคารต้องเป็นแบบเดียวกัน

๔. ข้อควรระวังในทุกกระบวนการ คือ การดำเนินการตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง สิ่งใดที่ห้ามทำอย่าทำ ส่วนบางประเด็นที่กฎหมายหรือระเบียบไม่ได้กำหนดหรือห้ามไว้ หากหน่วยงานเห็นควรดำเนินการก็ทำได้ รวมทั้งข้อกำหนดของเอกสารในแต่ละกระบวนการที่ต้องระบุซ้ำกันให้ใช้วิธีคัดลอกในข้อความที่เหมือนกัน เพื่อป้องกันปัญหาภายหลัง

๕. คณะกรรมการชุดต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่พัสดุต้องศึกษาข้อกำหนดและระเบียบที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วนถูกต้อง เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างในทุกขั้นตอนไม่ขัดต่อข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

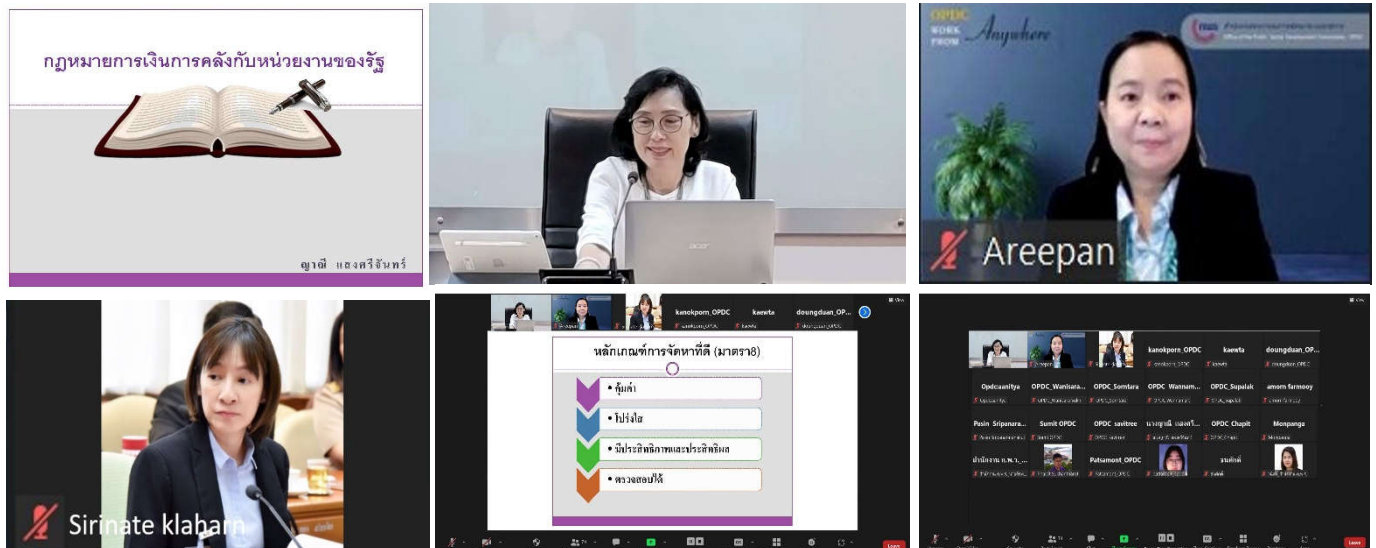
๖. การบริหารสัญญาจ้างก่อสร้าง และการบริหารสัญญาจ้างควบคุมงานก่อสร้าง ควรระบุอำนาจหน้าที่ให้สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้ วิทยากรได้ตอบข้อซักถามของคณะกรรมการในโครงการก่อสร้างฯ และผู้เข้าร่วมเสวนา ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการดำเนินโครงการก่อสร้างอาคารสำนักงาน ก.พ.ร.

.....

๒.๒ การอบรมถ่ายทอดความรู้ในหัวข้อ “กฎหมายการเงินการคลังกับหน่วยงานของรัฐ”

เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดอบรมถ่ายทอดความรู้ในหัวข้อ “กฎหมายการเงินการคลังกับหน่วยงานของรัฐ” ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (zoom) โดยวิทยากร นางยุภาณี แสงศรีจันทร์ ที่ปรึกษาด้านพัสดุ สำนักงาน ก.พ.ร. ที่มีความเชี่ยวชาญในกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการเงินการคลัง



ในการอบรมครั้งนี้ผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ความสำคัญ โดยมีท่านรองฯ อารีย์พันธ์ เจริญสุข ท่านรองฯ วิริยา เนตรน้อย และท่านที่ปรึกษาฯ ศิริเนตร กล้าหาญ ได้เข้าร่วมรับฟังการอบรมในครั้งนี้ด้วย และมีเจ้าหน้าที่สำนักงาน ก.พ.ร. เข้าร่วมรวมทั้งสิ้น ๗๔ คน ในการอบรมเป็นการบรรยายในภาพรวมโดยมีเนื้อหาครอบคลุมกฎหมายหลัก ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดไว้ว่าการใช้จ่ายเงินแผ่นดินต้องเป็นไปตามกฎหมาย และต้องรักษาวินัยการเงินการคลังอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ฐานะทางการเงินการคลังของรัฐ มีเสถียรภาพและมั่นคงอย่างยั่งยืนตามกฎหมายว่าด้วยวินัยการเงินการคลังของรัฐ และจัดระบบ ภาษีให้เกิดความเป็นธรรมแก่สังคม ซึ่งนำไปสู่การออก พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑

๒. พ.ร.บ. วินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีบทบัญญัติเกี่ยวกับกรอบการดำเนินการทางการเงินการคลัง และงบประมาณของรัฐ การกำหนดวินัยทางการเงินการคลัง ประกอบด้วย ๖ ส่วน ได้แก่ รายได้ รายจ่าย การจัดให้ได้ว่า ซึ่งทรัพย์สินและการบริหารทรัพย์สินของรัฐ การก่อหนี้และการบริหารหนี้ เงินนอกงบประมาณ และการคลังท้องถิ่น อีกทั้งยังบัญญัติเกี่ยวกับการบัญชี การรายงานและการตรวจสอบ การตรวจเงินแผ่นดิน

๓. พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ : กำหนดเกี่ยวกับการตั้งงบประมาณ และการจำแนกประเภทรายจ่าย และยังพูดถึงการจัดทำ การบริหาร การควบคุม และการประเมินงบประมาณรายจ่าย มีข้อควรระวังในการใช้จ่ายเงินงบประมาณ คือ เงินงบประมาณในปีไหนต้องใช้จ่ายในปีนั้น แต่ในกรณีที่ปีไหนแล้วใช้จ่ายเงินไม่ทันสามารถขอขยายกับทางกรมบัญชีกลางในส่วนนั้น ๆ ได้ ซึ่งกำหนดไว้ใน พ.ร.บ. วิธีการงบประมาณฯ หากก่อหนี้ไม่ทันจะไม่สามารถใช้จ่ายเงินนั้นได้ เพราะฉะนั้นต้องบริหารงบประมาณให้ดี

๔. พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อในการดำเนินการของรัฐทุกหน่วยงานมีมาตรฐานในเรื่องของการใช้จ่ายเงิน การจัดซื้อจัดจ้างอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน และในส่วนของดำเนินการต้องเปิดเผย โปร่งใส เปิดโอกาสให้มีการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

๕. พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๑ มีสาระสำคัญเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินในการวางนโยบาย การกำหนดหลักเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับการตรวจเงินแผ่นดิน การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาในเรื่องวินัยทางงบประมาณและการคลัง การกำหนดโทษปรับทางปกครอง การพิจารณาวินิจฉัยความผิดทางวินัยและงบประมาณและการคลัง

ทั้งนี้ วิทยากรได้เน้นย้ำถึงการดำเนินงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึงว่าเป็นประโยชน์กับทางราชการและมีกฎหมายรองรับหรือไม่ เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำผิดและสามารถชี้แจงได้เมื่อถูกตรวจสอบ

.....

๒.๓ การจัดเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับงบประมาณ การเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง ในระดับผู้บริหาร

เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐-๑๒.๐๐ น. สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดการเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้เกี่ยวกับงบประมาณ การเงินและการจัดซื้อจัดจ้าง ในระดับผู้บริหาร ผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (zoom) โดยมี นางอานันท์ แสงศรีจันทร์ ที่ปรึกษาด้านพัสดุเป็นวิทยากร ในการเสวนาครั้งนี้ผู้บริหารสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ให้ความสำคัญ โดยมีรองเลขาธิการ นางอารีย์พันธ์ เจริญสุข นางสาวรุ่งลักษณ์ เมฆะอำนวยชัย และนางสาววิริยา เนตรน้อย ที่ปรึกษาการพัฒนาระบบราชการ นางศิริเนตร กล้าหาญ และผู้ช่วยเลขาธิการ ก.พ.ร. นางดารุณี เผ่าสุวรรณ รวมทั้ง ผู้อำนวยการกองต่าง ๆ ได้เข้าร่วมการเสวนา



การเสวนามีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในส่วนของงบประมาณ การเงิน และการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุภาครัฐ โดยมีประเด็นเสวนาแลกเปลี่ยนความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เช่น แนวทางการจัดหาพัสดุที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงาน การกั้นเงินงบประมาณไว้เบิกเหลื่อมปี การเขียนโครงการจ้างที่ปรึกษาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การเขียนขอบเขตของงาน (TOR) ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ไม่ Lock Spec การกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการจ้างก่อสร้างอาคารสำนักงาน ก.พ.ร. บทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการ ซึ่งวิทยากรได้ตอบข้อซักถามซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการปฏิบัติงาน

.....

๓. แนวปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา
และแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.ร.

Dos

ปฏิบัติตามตามรัฐธรรมนูญ
และกฎหมายที่กำหนด
รักษาภาพลักษณ์
ของการเป็นข้าราชการที่ดี

ซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม
ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง

มุ่งมั่น ตั้งใจทุ่มเทเพื่อให้บรรลุ
เป้าหมายตามภารกิจที่ได้รับ
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

Don'ts

แสดงกิริยาอาการหรือ
วาจาขัดต่อศีลธรรมอันดี
และกฎหมาย หรือทำให้
เสื่อมเสียภาพลักษณ์
ของข้าราชการ

ทุจริตในตำแหน่งหน้าที่
ใช้อำนาจหรือยอมปฏิบัติ
ตามคำสั่งมิชอบหรือ
อิทธิพลต่าง ๆ

เพิกเฉยและไม่รับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
คิดถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ที่มา : พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564