



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

จัดทำโดย นางสาวปราศรัยมาศ บุญสิทธิ์  
รหัส 89010

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 89  
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.  
ประจำปี 2562  
ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ก.พ.



รายงานการศึกษาส่วนบุคคล  
(Individual Study)

เรื่อง การเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

จัดทำโดย นางสาวปรางค์มาศ บุญสิทธิ์  
รหัส 89010

หลักสูตรนักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรม รุ่นที่ 89  
วิทยาลัยนักบริหาร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.  
ประจำปี 2562

รายงานนี้เป็นความคิดเห็นเฉพาะบุคคลของผู้ศึกษา

(หน้าอนุมัติ)

สำนักงาน ก.พ.

เอกสารรายงานการศึกษาส่วนบุคคลนี้ อนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม  
หลักสูตรนักรับบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมของสำนักงาน ก.พ.

ลงชื่อ .....  
( ..... )

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ .....  
( ..... )

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ .....  
( ..... )

อาจารย์ที่ปรึกษา

ลงชื่อ .....  
( ..... )

อาจารย์ที่ปรึกษา

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่หลายประเทศในโลกต้องเผชิญ และส่งผลให้เกิดความเสียหายโดยรวมของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมากมาย และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกประเทศจะต้องหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน สำหรับประเทศไทยก็รับทราบข้อมูลการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศไทยจากดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ซึ่งภาครัฐ ภาคเอกชน และสื่อสาธารณะต่าง ๆ ก็มักจะใช้ข้อมูลจากดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันในแต่ละปีเป็นแหล่งอ้างอิงถึงการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศไทย โดยเฉพาะการทุจริตในภาครัฐ (Public Service) ซึ่งนำมากล่าวถึงความน่าเชื่อถือของประเทศไทย ในมุมมองการเป็นประเทศที่ต้องรับแก้ไขปัญหาทุจริตคอร์รัปชันที่มีสาเหตุมาจากระบบราชการและตัวข้าราชการ

ผลสำรวจความเห็นประจำปีของนักลงทุนและนักธุรกิจต่างประเทศที่ทำธุรกิจในประเทศไทยล่าสุด ในรายงานความสามารถในการแข่งขัน (Global Competitiveness Report) โดยเว็ลด์อีโคโนมิคฟอรัม (World Economic Forum) ปี 2017 ซึ่งข้อจำกัดสำคัญ 4 อันดับแรก คือ 1.) เสถียรภาพของรัฐบาล 2.) ประสิทธิภาพของระบบราชการ 3.) การทุจริตคอร์รัปชัน 4.) ความไม่เสถียรของนโยบาย ซึ่งข้อจำกัดสำคัญ 4 เรื่องนี้นักธุรกิจกล่าวถึงว่า **การไม่ทำหน้าที่ของข้าราชการอย่างที่เราควรจะเป็น ได้กลายเป็นข้อจำกัดสำคัญของการพัฒนาประเทศ การปฏิรูประบบราชการก็ทำได้ยาก เพราะข้าราชการมักไม่ให้ความร่วมมือ เนื่องจากไม่ต้องการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ อีกทั้งระบบราชการได้เติบโตจนกลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ใหญ่ที่มีอำนาจและมีพลังมาก** ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลชุดไหนที่เข้ามาบริหารประเทศ ปัญหาจึงมีอยู่จนเป็นจุดอ่อนของประเทศ ต่างกับสมัยก่อนที่ระบบราชการเป็นจุดแข็งของประเทศ เป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาและรักษาผลประโยชน์ของประเทศจนเป็นที่ยอมรับในเวทีสากล คำถามคือ เรามาถึงจุดนี้ได้อย่างไร และทำไมข้าราชการไทยจึงเป็นอย่างที่เป็นทุกวันนี้

จากข้อมูลต่างๆ สรุปได้ว่า ในสายตาของนักลงทุนจากต่างประเทศ และประชาชนในประเทศ เห็นว่าประเทศไทยยังมีการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งเกิดจากตัวระบบราชการและในส่วนของข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอยู่มาก จึงทำให้เกิดความไม่เชื่อถือและไม่เชื่อมั่นในกลไกการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันต่างๆ ที่รัฐดำเนินการและมองว่าหนทางที่จะแก้ไขปัญหการทุจริตคอร์รัปชันได้นั้น **อยู่ที่การวางระบบการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความซื่อสัตย์สุจริต และต้องสร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีจิตสาธารณะ ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และควรดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของประเทศ** รัฐบาลควรให้ความสำคัญในเรื่องของ **การปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ** จึงจะช่วยลดปัญหาในเรื่องดังกล่าวได้

## กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำรายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study - IS) ฉบับนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแนวทาง “การเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม” เพื่อสนับสนุนให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ซึ่งเกิดจากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรม ใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุน กำหนดแนวทาง หรือมาตรการ ในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study - IS) ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ระรินทิพย์ ศิริรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาของกลุ่ม GP/IS - 11 ที่ได้ให้คำแนะนำ แนวคิด ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาโดยตลอด จนรายงานฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบคุณข้าราชการในกลุ่มงานยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบ กลไก และเครื่องมือ การส่งเสริมจริยธรรม ของศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม และข้าราชการในศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงาน ก.พ. ที่สนับสนุนข้อมูลต่างๆ ในการจัดทำรายงานเสร็จสมบูรณ์

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้องต่อไป

ปรารค์มาศ บุญสิทธิ์

พฤษภาคม 2562

## สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	1
1.1 การวิเคราะห์บริบทและทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงาน ก.พ.	1
1.2 ตำแหน่งรองอธิบดีที่เป็นเป้าหมาย	4
1.3 กำหนดวิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย	7
2. ข้อเสนอโครงการพัฒนางาน	9
2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา	9
2.2 การกำหนดข้อเสนอเชิงนโยบาย	22
2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ	28
3. แผนพัฒนาตนเอง	30
3.1 การวิเคราะห์ตนเอง	30
3.2 การวางแผนพัฒนาตนเอง	30
บรรณานุกรม	38
ภาคผนวก	39
ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล	40

1. วิสัยทัศน์ของตำแหน่งเป้าหมาย

(ข้อมูลส่วนบุคคล ไม่เผยแพร่)

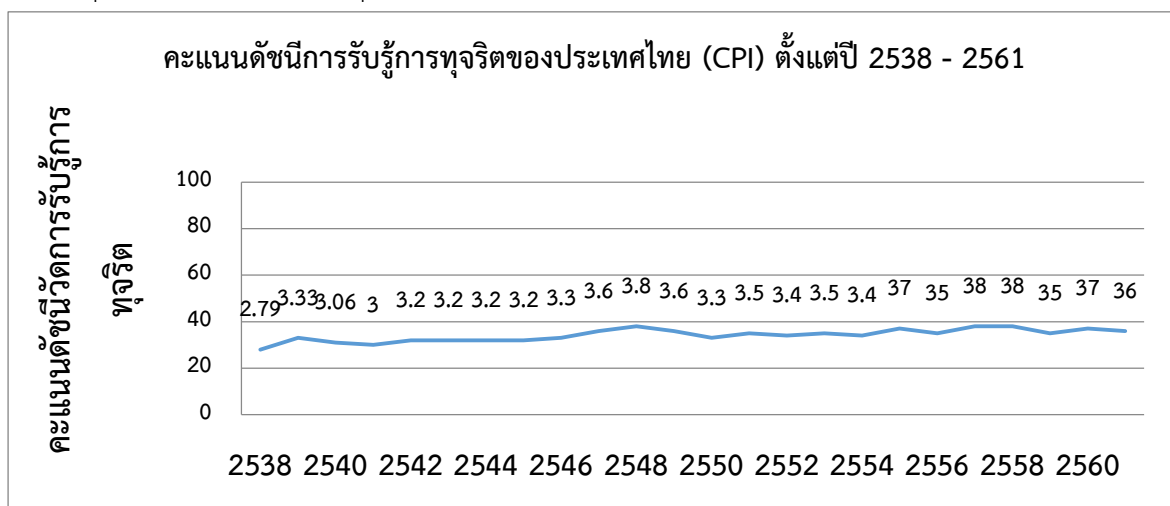
## 2. ข้อเสนอโครงการพัฒนางาน

### เรื่อง : การเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

2.1 การกำหนดประเด็นการศึกษา โดยมีกรอบการศึกษา คือ ศึกษาจากปัญหา ความท้าทาย และความจำเป็นที่ต้องมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือ “มาตรฐานทางจริยธรรม” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้รัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้ระบบราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้เป็นแนวทางในการนำไปประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อยู่บนหลักแห่งการถูกต้องชอบธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

#### ▪ ปัญหา ความท้าทาย

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่หลายประเทศในโลกต้องเผชิญ และส่งผลให้เกิดความเสียหายโดยรวมของประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทำให้สูญเสียโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมากมาย และมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกประเทศจะต้องหาวิธีการเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างเร่งด่วน ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index : CPI) ซึ่งภาครัฐ ภาคเอกชน และสื่อสาธารณะต่าง ๆ ก็มักจะใช้ข้อมูลจากดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน ในแต่ละปีเป็นแหล่งอ้างอิงถึงการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศไทย โดยเฉพาะการทุจริตในภาครัฐ (Public Service) ซึ่งนำมากล่าวถึงความน่าเชื่อถือของประเทศไทย ในมุมมองการเป็นประเทศที่ต้องรีบแก้ไข ปัญหาทุจริตคอร์รัปชันที่มีสาเหตุมาจากระบบราชการและตัวข้าราชการ



จากผลการจัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2561 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้ประกาศผลคะแนนดัชนีชี้วัดการรับรู้การทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2561 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2562 โดยในครั้งนี้มีประเทศที่เข้าร่วมการประเมินทั้งหมด 180 ประเทศ ดำเนินการสำรวจโดยอาศัยการประเมินจาก 13 แหล่งดัชนี ปรากฏว่า 2 ใน 3



ของประเทศที่เข้ารับการประเมินมีระดับคะแนนที่ต่ำกว่า 50 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน และโดยเฉลี่ยระดับคะแนนจะอยู่ที่ 43 คะแนน ประเทศที่ได้รับคะแนนสูงที่สุดคือ เดนมาร์ก มีคะแนน 88 คะแนน รองลงมา คือ นิวซีแลนด์ มีคะแนน 87 คะแนน และฟินแลนด์ สิงคโปร์ สวีเดน สวิสเซอร์แลนด์ มีคะแนนอยู่ที่ 85 คะแนน สำหรับประเทศที่ได้รับคะแนนน้อยที่สุดคือ โขมาเลีย ได้รับคะแนนเพียง 10 คะแนนเท่านั้น (ค่า CPI ที่สูง หมายถึง การมีภาพลักษณ์คอร์รัปชันที่ต่ำและมีความโปร่งใสมาก ส่วนตัวเลขค่า CPI ที่ต่ำ หมายถึง การมีภาพลักษณ์คอร์รัปชันที่สูงและมีความโปร่งใสน้อย)

**ภาพรวมผลคะแนน CPI ของประเทศไทยในปี 2561**<sup>1</sup> ได้รับคะแนน 36 คะแนน อยู่ในลำดับที่ 99 จากประเทศที่ได้รับการประเมินทั้งหมด 180 ประเทศ ซึ่งเป็นระดับคะแนนที่ลดลง จากปี 2560 (สำหรับการประเมินคะแนนของประเทศไทย มีการประเมินเป็น 9 แหล่งการประเมิน) ที่ประเทศไทยมีคะแนน 37 คะแนน อยู่ในลำดับที่ 96 จากประเทศที่เข้าร่วมประเมิน 180 ประเทศ ดังนั้น จึงนำมาสู่บทสรุปประเด็นข้อเท็จจริงสำคัญ 3 ประเด็น ซึ่งเป็นผลจากระดับคะแนน CPI ที่ประเทศไทยได้รับในปี 2561 ดังนี้

**1. ภาพรวมคะแนนส่วนใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง** โดยมีถึง 6 แหล่งการประเมิน ที่คะแนนไม่เปลี่ยนแปลง คือ WJP WEF EIU GI PRS BF(TI) ขณะที่ 3 แหล่ง การประเมินมีคะแนนลดลง คือ VDem (-2) PERC (-4) และ IMD (-2) ดังนั้น แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการของหลายภาคส่วนที่แม้จะมีความมุ่งมั่นจริงจังในการดำเนินการเพื่อสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแต่ยังไม่บรรลุประสิทธิผลเท่าที่ควร สิ่งที่ต้องเร่งดำเนินการ คือ สร้างความเชื่อมั่นและการรับรู้ในสายตาของนานาชาติ นักลงทุน นักธุรกิจ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่มีผลต่อคะแนนในการประเมินของแต่ละแหล่งดัชนีการรับรู้การทุจริต

**2. แหล่งการประเมินที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการดำเนินการต่อต้านการทุจริตโดยรวมลดลง 2 แหล่ง คือ**

**2.1 แหล่งการประเมิน VDEM : Varieties of Democracy (V-Dem) 2018** โดยในปีนี้มีคะแนนลดลงจากเดิม 23 คะแนน เป็น 21 คะแนน โดยในแหล่งการประเมินนี้มีประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการประเมิน CPI คือ “การทุจริตในภาคการเมืองมีการแพร่ขยายตัวอย่างไร” ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่าในสายตานานาชาติ ให้ความสำคัญกับการทุจริตที่สัมพันธ์กับระบอบการปกครอง


<sup>1</sup> รายงานผลการวิเคราะห์ดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2561 (Corruption Perceptions Index : CPI 2018) สำนักงาน ป.ป.ท.

ของประเทศ การถ่วงดุลตรวจสอบในระบอบการเมืองแบบปกติ ขณะเดียวกันในบทวิเคราะห์ของ Transparency International ได้กล่าวถึงภาพรวมคะแนน CPI ในภาพรวมว่า การทุจริตมีความสัมพันธ์กับวิกฤติประชาธิปไตย (The Crisis of Democracy) โดยมีความเชื่อมโยงว่าประเทศที่มีประชาธิปไตยเต็มรูปแบบโดยเฉลี่ยจะมีคะแนนมากกว่า 75 คะแนน ขณะเดียวกันประเทศที่มีแนวโน้มเป็นเผด็จการจะมีคะแนนเฉลี่ยที่ 35 คะแนน ส่วนประเทศที่มีระบอบเผด็จการเต็มรูปแบบจะมีคะแนนเฉลี่ยเพียง 30 คะแนน

**2.2 แหล่งการประเมิน PERC : Political and Economic Risk Consultancy Asian Intelligence 2018** โดยในปีนี้นี้คะแนนลดลงจากเดิม 41 คะแนน เป็น 37 คะแนน โดยในแหล่งการประเมินนี้ ประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการประเมิน CPI คือ “คุณให้คะแนนการคอร์รัปชันในประเทศที่คุณอาศัย/ทำงานอยู่เท่าใด” ดังนั้น สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เชื่อมั่นต่อประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมในการตรวจสอบการทุจริต ซึ่งที่ผ่านมามีข่าวที่สังคมให้ความสนใจเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบหลายประเด็น ในหลายเรื่องจำเป็นต้องสร้างการรับรู้และอธิบายให้สังคมทราบข้อเท็จจริงต่อไป

**3. แหล่งการประเมินที่เกี่ยวข้องกับการให้สินบนและการทุจริตในภาพรวม มีคะแนนลดลง 1 แหล่ง คือ IMD : IMD World Competitiveness Center World Competitiveness Yearbook Executive Opinion Survey 2018** โดยในปีนี้นี้คะแนนลดลงจากเดิม 43 คะแนน เป็น 41 คะแนน โดยในแหล่งการประเมินนี้ ประเด็นข้อคำถามที่ใช้ในการประเมิน CPI คือ “การให้สินบนและการทุจริตคอร์รัปชัน : ยังคงมีอยู่หรือไม่” ดังนั้น สะท้อนให้เห็นว่าในสายตานักธุรกิจนานาชาติทั่วโลก ประเทศไทยยังปรากฏความรุนแรงของการให้และรับสินบนอย่างแพร่หลาย ยังขาดความเชื่อมั่นเกี่ยวกับประสิทธิภาพของภาครัฐ ทั้งที่ประเทศไทยมีความพยายามอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความยากง่ายในการประกอบธุรกิจ (Doing Business) ลดความซับซ้อนของการขออนุญาตจากส่วนราชการหลายแห่ง อีกทั้งมีการปรับแก้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอนุญาตบางฉบับที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลา เอกสารหลักฐานที่จำเป็น รวมถึงขั้นตอนในการพิจารณาล่าช้า ดังนั้น สิ่งที่ภาครัฐบาลต้องทำอย่างต่อเนื่อง คือ การประชาสัมพันธ์ให้นักลงทุนชาวต่างชาติตระหนักรู้ถึงความมุ่งมั่นที่รัฐบาลพยายามแก้ไขปัญหา ดังกล่าว จากผลคะแนนจากแต่ละแหล่งดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ประจำปี 2561 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ได้ใช้แหล่งการประเมิน 9 แหล่งการประเมิน สำหรับการประเมินคะแนนของประเทศไทยเมิน ซึ่งปรากฏว่าประเทศไทยได้รับคะแนนในแต่ละแหล่งการประเมินที่ผ่านมาปรากฏตามตารางเปรียบเทียบผลอันดับคะแนนของประเทศไทยย้อนหลัง ๔ ปี ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบผลคะแนนของประเทศไทยปัจจุบันกับย้อนหลัง 4 ปี

ผล	จำนวน	แหล่งข้อมูล	คะแนน					กลุ่มเป้าหมาย
			2014	2015	2016	2017	2018	
คงที่	6	WJP การใช้อำนาจรัฐเพื่อผลประโยชน์ส่วน ตนของข้าราชการเจ้าหน้าที่ฝ่ายตุลาการและ ฝ่ายนิติบัญญัติ	44	26	37	40	40	ผู้เชี่ยวชาญ
		WEF การจ่ายเงินสินบนเกี่ยวกับการนำเข้า- ส่งออก ระบบสาธารณสุขโรคต่างๆ การนำเงิน ของภาครัฐไปให้กับบริษัท บุคคลหรือกลุ่ม บุคคลใด ๆ เพื่อการคอร์รัปชัน และระดับ คุณธรรมหรือจริยธรรมหรือธรรมาภิบาลอยู่ ระดับใด	39	43	37	42	42	นักธุรกิจ ในประเทศ
		EIU การตรวจสอบการใช้งบประมาณ การใช้ อำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่รัฐ และความเป็น อิสระขององค์กรตรวจสอบ	38	38	37	37	37	นักวิเคราะห์ ความเสี่ยงทั่ว โลก
		GI ความเสี่ยงด้านการบริหารธุรกิจ การติด สินบนเจ้าหน้าที่ และการออกนโยบายที่เอื้อ ประโยชน์ต่อธุรกิจบางธุรกิจ	42	42	22	35	35	ผู้เชี่ยวชาญและ นักวิเคราะห์ ความเสี่ยง
		PRS การให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐใน กระบวนการต่างๆ โดยเฉพาะการนำเข้า-ส่งออก การขออนุมัติอนุญาต การจดทะเบียนจัดตั้ง บริษัท	31	31	32	32	32	นักวิเคราะห์ ของ PRS
		BF(TI) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์มิ ชอบและประสิทธิภาพของรัฐบาลในการ ควบคุมปัญหาการทุจริต	40	40	40	37	37	ผู้เชี่ยวชาญ ๒ คน/ประเทศ
ลดลง 	3	VDem(-2) การทุจริตในภาคการเมืองมี การแพร่ขยายตัวอย่างไร	-	-	24	23	21	นักวิชาการ นักธุรกิจ นักวิเคราะห์ ทั่วโลก
		PERC (-4) คุณให้คะแนนการ คอร์รัปชันในประเทศที่คุณอาศัย/ทำงานอยู่ เท่าใด	35	42	38	41	37	นักธุรกิจ ต่างประเทศที่ อาศัยอยู่ใน ประเทศ
		IMD (-2) การให้สินบนและการทุจริตคอร์รัป ชันยังคงมีอยู่หรือไม่	33	38	44	43	41	นักธุรกิจทั่วโลก 4,300 คน
คะแนนรวม 36 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 99 จาก 180 ประเทศ								

## ■ ความจำเป็นในการดำเนินการ

1) จากผลสำรวจของสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนทั่วประเทศ ต่อเรื่อง "ภาพลักษณ์ข้าราชการไทย ณ วันนี้ ในสายตาประชาชน" จำนวนทั้งสิ้น 1,085 คน สัมภาษณ์ระหว่างวันที่ 1-6 พฤษภาคม 2559

1. “ภาพลักษณ์ข้าราชการไทย” ณ วันนี้ในสายตาประชาชน อันดับ 1 ยังมีการทุจริตคอร์รัปชัน โกงกิน รับสินบน 81.48% อันดับ 2 มีเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์ ใช้อำนาจในทางที่ผิด 79.63 % อันดับ 3 เข้าขามเย็นขาม ทำงานซ้ำ บริการไม่ดี 60.20 % อันดับ 4 ระบบการทำงานดีขึ้นกว่าเมื่อก่อน มีบริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ 56.17 % อันดับ 5 เป็นอาชีพที่มั่นคง มีเกียรติ มีสิทธิสวัสดิการที่ดี 53.86 %

2. เปรียบเทียบภาพลักษณ์ของข้าราชการไทยก่อนและหลังจากที่รัฐบาล พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา เข้ามาบริหาร ประเทศเป็นอย่างไร? อันดับ 1 เหมือนเดิม 45.27 % เพราะข้าราชการมีจำนวนมาก ทำงานด้วยระบบราชการไทยมานาน เปลี่ยนแปลงได้ยาก ขึ้นอยู่กับจิตสำนึก และการปฏิบัติตนของแต่ละคน มีทั้งดีและไม่ดีปะปนกัน ฯลฯ อันดับ 2 ดีขึ้น 36.32 % เพราะมีการตรวจสอบและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ทำงานเป็นระบบระเบียบมากขึ้น กระตือรือร้นขึ้น ฯลฯ อันดับ 3 แย่ลง 18.41 % เพราะยังคงใช้ระบบเส้นสาย ระบบอุปถัมภ์เล่นพรรคเล่นพวก ใช้อำนาจหน้าที่ในทางที่ผิด ทุจริตคอร์รัปชัน ฯลฯ

3. สิ่งที่ประชาชนอยากฝากบอก “ข้าราชการไทย” ณ วันนี้ คือ อันดับ 1 ซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล 86.12 % อันดับ 2 สามัคคีร่วมมือร่วมใจ ช่วยกันพัฒนาบ้านเมืองให้เจริญก้าวหน้า 83.05 % อันดับ 3 เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมและข้าราชการไทย 67.28 % อันดับ 4 ไม่ยุ่งเกี่ยวกับการเมือง ไม่ตกเป็นเครื่องมือของใคร 63.60 % อันดับ 5 ทำงานให้คุ้มค่ากับภาษีประชาชน 59.44 %

2) จากผลสำรวจของสวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยสวนดุสิต เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2561 ได้เผยแพร่ ผลสำรวจความคิดเห็นประชาชนในทั่วประเทศ ประเด็นการทุจริตในระบบราชการ พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีร้อยละ 44.22 ระบุว่า เป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นทุกยุค และสร้างความเสียหายต่อประเทศ ขณะที่ร้อยละ 28.67 อยากให้แก้ปัญหาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการรื้อระบบภาครัฐครั้งใหญ่ ส่วนสาเหตุการทุจริตร้อยละ 68.57 เชื่อว่าเกิดจากขาดจิตสำนึก ร้อยละ 26.72 ชี้ว่ามาจากการใช้อำนาจหน้าที่เอารัดเอาเปรียบ สำหรับแนวทางป้องกัน ส่วนใหญ่ หรือร้อยละ 35.81 เห็นว่าต้องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ร้อยละ 35.42 เห็นควรมีระบบการตรวจสอบที่ละเอียดเข้มงวด รัดกุม

3) จากสำนักข่าวกรุงเทพธุรกิจ คอลัมน์ เศรษฐศาสตร์บัณฑิต โดย : ดร.บัณฑิต นิจถาวร (เดือนเมษายน 2561) เรื่อง “ระบบราชการไทยปฏิรูปได้หรือไม่” มีเนื้อความว่า

ระยะนี้มีข่าวทุจริตคอร์รัปชันเกิดขึ้นในหลายกระทรวง ตั้งแต่ข้าราชการระดับเล็กไป ถึงสูง ทำกันเป็นกระบวนกร เช่น โกงเงินงบช่วยเหลือผู้ที่ทุกข์ยาก ผู้ป่วยโรคเอดส์ เงินสงเคราะห์คน ไร้ที่พึ่ง เงินกองทุนการศึกษา เด็กที่เป็นเหยื่อขบวนการค้ากาม เบียดคนชราภาพ รวมถึงการจัดซื้อ จัดจ้างที่แพงเกิน แม้ในโรงพยาบาลรัฐ

ข่าวเหล่านี้สะท้อนใจและสร้างความผิดหวังให้กับประชาชน เพราะระบบราชการ ควรเป็นที่พึ่งของประชาชน แต่กลับหาประโยชน์จากประชาชนที่ยากไร้อย่างไม่มีวามละอาย แม้เป็น ข้าราชการระดับสูงสะท้อนว่า สิ่งเหล่านี้อาจเป็นเพียงยอดภูเขาน้ำแข็งของการทุจริตคอร์รัปชัน ในระบบราชการไทยขณะนี้

นอกจากการทุจริตคอร์รัปชัน ประสิทธิภาพและการทำหน้าที่ของระบบราชการก็เป็น อุปสรรค ผลสำรวจความเห็นประจำปีของนักลงทุนและนักธุรกิจต่างประเทศที่ทำธุรกิจในประเทศ ไทยล่าสุด ในรายงานความสามารถในการแข่งขัน (Global Competitiveness Report) โดยเว็ลด์ อีโคโนมิก ฟอรัม (World Economic Forum) ปี 2017 ชี้ว่า

ข้อจำกัดสำคัญ 4 อันดับแรก คือ 1.เสถียรภาพของรัฐบาล 2.ประสิทธิภาพของระบบ ราชการ 3.การทุจริตคอร์รัปชัน 4.ความไม่เสถียรของนโยบาย คือ นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อย 4 เรื่องนี้ รวมแล้วมีส่วนครึ่งหนึ่งของข้อจำกัดทั้งหมดที่นักธุรกิจกล่าวถึง ***ในประเทศเอง การไม่ทำหน้าที่ ของข้าราชการอย่างี่ควรจะเป็น ได้กลายเป็นข้อจำกัดสำคัญของการพัฒนาประเทศ การปฏิรูป ระบบราชการก็ทำได้ยาก เพราะข้าราชการมักไม่ให้ความร่วมมือ เนื่องจากไม่ต้องการ เปลี่ยนแปลงสิ่งที่มีอยู่ อีกทั้งระบบราชการได้เติบโตจนกลายเป็นกลุ่มผลประโยชน์ใหญ่ที่มีอำนาจ และมีพลังมาก***

ทำให้จนถึงขณะนี้ ยังไม่มีใครกล้าที่จะแก้ไขหรือปฏิรูประบบราชการอย่างจริงจัง ไม่ว่าจะ เป็นรัฐบาลชุดไหนที่เข้ามาบริหารประเทศ ปัญหาจึงมีอยู่ จนเป็นจุดอ่อนของประเทศ ต่างกับ สมัยก่อนเมื่อ 20-30 ปีที่แล้ว ที่ระบบราชการเป็นจุดแข็งของประเทศ เป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญใน การขับเคลื่อนการพัฒนาและรักษาผลประโยชน์ของประเทศจนเป็นที่ยอมรับในเวทีสากล คำถามคือ เรามาถึงจุดนี้ได้อย่างไร และทำไมข้าราชการไทยจึงเป็นอยู่อย่างที่เป็นอย่างนี้เป็นทุกวันนี้

จากข้อมูลต่างๆ สรุปได้ว่า ในสายตาของนักลงทุนจากต่างประเทศ และประชาชนใน ประเทศ เห็นว่าประเทศไทยยังมีการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งที่เป็นตัวระบบราชการและในส่วนของ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานอยู่มาก จึงเกิดความไม่เชื่อถือและไม่เชื่อมั่นในกลไกการต่อต้านการทุจริต

คอร์รัปชันต่างๆ ที่รัฐดำเนินการและมองว่าหนทางที่จะแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันได้นั้น อยู่ที่ **การวางระบบการดำเนินงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และต้องสร้างจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อนหน้าที่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีจรรยาบรรณ ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และควรดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของประเทศ** โดยที่ผ่านมารัฐบาลได้ให้ความสำคัญของการป้องกันปราบปรามการทุจริต แต่ผลตอบรับก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ หมายความว่า การออกกฎระเบียบเพื่อป้องกันการทุจริตอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอ **สิ่งที่ประชาชนคาดหวังจากข้าราชการคือความซื่อสัตย์สุจริต ยึดหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น จึงต้องมีการปลูกฝังเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการ จึงจะช่วยลดปัญหาในเรื่องดังกล่าวได้**

■ **สภาพปัญหาที่ผ่านมาและแนวโน้มของปัญหาในอนาคต และผลกระทบที่เกิดขึ้น**

“จริยธรรม” (Ethics)<sup>2</sup> คือ มาตรฐานความประพฤติที่ชอบที่ควรในวงสังคมซึ่งยึดค่านิยมหลัก (Core Value) เป็นหลัก เช่น การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ ความเป็นธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นต้น

“คุณธรรม” (Virtue)<sup>3</sup> คือ ความดีงามในจิตใจซึ่งเคยชินประพฤติดี เป็นคุณสมบัติที่อยู่ใใจคน เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรม ความสุภาพเรียบร้อย ความสามัคคี เป็นต้น

“จรรยา” (Etiquette)<sup>4</sup> คือ มาตรฐานความประพฤติที่ชอบที่ควรในการประกอบวิชาชีพแต่ละอย่าง ซึ่งยึดค่านิยมหลัก เป็นหลักเช่นเดียวกับ “จริยธรรม”

“วินัย” (Discipline)<sup>5</sup> คือ แบบแผนที่ต้องยึดถือปฏิบัติในการประกอบกิจกรรมแต่ละอย่างเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ เช่น ความซื่อสัตย์ ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบต่อประโยชน์ของกิจการ

ดังนั้น “จริยธรรม” จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การมีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนมีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศในทุกมิติ ดังจะเห็นได้จากการที่ทุกรัฐบาลได้ประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ผ่านมา กำหนดให้รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

<sup>2</sup> เอกสารประกอบ “ตอบคำถาม ประเมินผลการนิเทศนิตกรบรรจุใหม่” ของสำนักงาน ก.พ. โดย นายประวีณ ณ นคร อธิบดีเลขาธิการ ก.พ.

<sup>3</sup> เอกสารประกอบ “ตอบคำถาม ประเมินผลการนิเทศนิตกรบรรจุใหม่” ของสำนักงาน ก.พ. โดย นายประวีณ ณ นคร อธิบดีเลขาธิการ ก.พ.

<sup>4</sup> เอกสารประกอบ “ตอบคำถาม ประเมินผลการนิเทศนิตกรบรรจุใหม่” ของสำนักงาน ก.พ. โดย นายประวีณ ณ นคร อธิบดีเลขาธิการ ก.พ.

<sup>5</sup> เอกสารประกอบ “ตอบคำถาม ประเมินผลการนิเทศนิตกรบรรจุใหม่” ของสำนักงาน ก.พ. โดย นายประวีณ ณ นคร อธิบดีเลขาธิการ ก.พ.

รัฐธรรมนูญ พุทธศักราช 2540 เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่ได้มีการบัญญัติเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมไว้ในฐานะที่เป็นเรื่องสำคัญ โดยมาตรา 77 กำหนดให้รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ แต่มาตรา 77 ก็ยังมีจุดอ่อนอยู่ คือ ไม่มีสภาพบังคับ (Sanction) เพราะไม่มีบทกำหนดโทษว่า หากมีการฝ่าฝืนมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมแล้วผู้กระทำจะต้องได้รับโทษอย่างไร อีกทั้ง ไม่ได้กำหนดหน่วยงานที่จะกำกับดูแลการจัดทำประมวลจริยธรรม การคุ้มครองการละเมิดประมวลจริยธรรม รวมถึงไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึก ด้านจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดี ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น....” และมาตรา 280 กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม และมาตรา 279 กำหนดให้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และจุดเด่นที่สำคัญของรัฐธรรมนูญฉบับนี้คือ ได้วางหลักในการพิจารณาสรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

แม้ว่าผู้ตรวจการแผ่นดินและองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) คณะกรรมการข้าราชการอัยการ (ก.อ.) ฯลฯ จะได้จัดทำค่านิยมหลัก (Core Values) ไว้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมกลาง และมีการกำหนดประมวลจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทขึ้น โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการให้เป็นที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจแก่ประชาชน และดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามต่อสังคม รวมทั้งได้กำหนดให้กระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐนับตั้งแต่การพิจารณาสรรหากลั่นกรอง แต่งตั้งบุคคลใดเข้าสู่ตำแหน่ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคล ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวก็ตาม **แต่ในทางปฏิบัติที่เป็นจริง กลไกและสภาพบังคับที่จะขับเคลื่อน**

ผลักดันให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และการนำความประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมดังกล่าวไปใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหารงานบุคคลยังขาดความชัดเจน ยังไม่เป็นรูปธรรม และยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทั้งนี้โดยมีสาเหตุสำคัญมาจากปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ดังนี้

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 วรรคสอง ได้กำหนดให้ มาตรฐานทางจริยธรรม “จะต้องมีกลไก และระบบในการดำเนินการเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ” และวรรคสามกำหนดไว้ว่า “การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัย” และ “หากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ” บทบัญญัติดังกล่าวนำไปสู่สภาพปัญหาในการถือปฏิบัติจริง ดังนี้

ประการแรก การกำหนด “มาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก 9 ประการ (Core Values)” ขึ้นมานั้นเป็นเรื่องเดียวกับความประพฤติต่าง ๆ ซึ่งส่วนใหญ่เหล่านี้ได้รับการกำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ ไว้เดิมอยู่แล้ว โดยกำหนดไว้ในส่วนที่ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย ซึ่งสามารถแยกออกเป็นวินัยที่ให้กระทำหรือความประพฤติในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ และวินัยที่ห้ามไม่ให้กระทำอันเป็นวินัยในเชิงลบ ซึ่งประกอบไปด้วยวินัยที่เป็นความผิดไม่ร้ายแรงและวินัยที่เป็นความผิดร้ายแรง วินัยในทางบวกเชิงสร้างสรรค์ส่วนหนึ่งจะกำหนดไว้ตรงกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือพิจารณาได้ว่าจริยธรรมและวินัยเป็นความประพฤติในลักษณะเดียวกัน

ประการที่สอง จากเนื้อหาที่แยกไม่ออกและบางครั้งซ้ำซ้อนกันระหว่างจริยธรรมกับวินัย ประกอบกับรัฐธรรมนูญกำหนดให้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือเป็นการผิดวินัย เมื่อมีพฤติการณ์ดังกล่าวเกิดขึ้น มาตรการในทางวินัยที่ใช้บังคับกันมาโดยตลอดและเป็นเวลานานจนเข้าที่แล้วจะถูกนำมาใช้เป็นกลไกบังคับทางด้านของจริยธรรมไปด้วย ซึ่งส่งผลให้สภาพบังคับทางจริยธรรมที่แท้จริงยังไม่เป็นรูปธรรมและยังไม่มี ความชัดเจนว่ามีวิธีการอย่างไร จะตรวจสอบอย่างไร จะร้องเรียนกล่าวหาอย่างไร จะรายงานอย่างไร จะลงโทษ จะปรับปรุงพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นอย่างไร หลังจากกล่าวตักเตือนแล้วและส่งตัวไปอบรมพัฒนาแล้ว ยังคงกระทำการฝ่าฝืนหรือขาดจริยธรรมอีกจะทำอย่างไร และจากการที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้ “การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัย” ด้วยแล้วประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่จึงกำหนดโดยนำเอาวิธีการหรือ



**มาตรการแบบเดียวกับวินัยมาใช้** เช่น ถ้าพบเห็นมีผู้ฝ่าฝืนให้ร้องเรียนกล่าวหา ให้มีการรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรม

ประการที่สาม **ในทางปฏิบัติส่วนราชการต่าง ๆ จึงมุ่งที่จะนำเอาผลเรื่องการค้าเนิกรทางวินัยไปใช้เป็นหลักแทนที่จะเอาเนื้อหาของจริยธรรมไปใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์** ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนเงินเดือนการแต่งตั้ง หรือแม้กระทั่งการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะพิจารณาแต่เพียงว่าผู้นั้นได้ถูกดำเนินการทางวินัยหรือไม่ ถูกตั้งกรรมการทางวินัย หรือถูกลงทัณฑ์ทางวินัยหรือไม่ ไม่ได้พิจารณาจากเนื้อหาการกระทำหรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่าง ๆ ที่ผ่านมาว่าเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมหรือไม่ หรือการบรรจุเข้ารับราชการก็มีการตรวจสอบเพียงประวัติต้องหากดีอาญา หรือคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกหรือไม่ไม่ได้พิจารณาจากความประพฤติในทางจริยธรรมของบุคคลนั้นในทางจริยธรรมจากสถานศึกษา หรือจากชุมชนนั้น ๆ มาประกอบการพิจารณาด้วยเช่นกัน

**2. ผู้ตรวจการแผ่นดินตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 279 และมาตรา 280** ที่ผ่านมาได้ทำหน้าที่รับผิดชอบกำหนดค่านิยมหลัก (Core Values) ขึ้นมา 9 ประการ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ นำไปเป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม และได้ทำหน้าที่เสนอแนะและให้คำแนะนำส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดทำรายละเอียดของประมวลจริยธรรมซึ่งตามรัฐธรรมนูญที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้น ได้กำหนดให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรับผิดชอบทั้งที่เป็นจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง จริยธรรมข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐต่าง ๆ ทั้งหมด ทั้งสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา องค์กรอิสระต่าง ๆ และหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งรัฐวิสาหกิจและองค์กรมหาชนต่าง ๆ **ปัญหาของผู้ตรวจการแผ่นดินที่ผ่านมาจึงอยู่ที่ต้องรับผิดชอบต่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกัน** ทั้งในเรื่องค่านิยม (Value) ของมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นเนื้อหาในประมวลจริยธรรมที่จะกำหนดขึ้น องค์กรหรือบุคคลหรือคณะบุคคลที่จะให้ทำหน้าที่เป็นกลไกในการกำกับดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรม และสภาพบังคับกรณีที่มีการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งแต่ละส่วนมีสถานภาพ มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมทั้งวิธีปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน รวมทั้งมีปัญหาค่าที่ต้องนำมาพิจารณาวินิจฉัยที่แตกต่างกันตามความหลากหลายของเป้าหมาย นอกจากนี้ ผู้ตรวจการแผ่นดินยังมีการถึงความรับผิดชอบพิจารณาสอบสวน ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ และองค์กรต่าง ๆ ตามมาตรา 244 ซึ่งมีการกิจเป็นจำนวนมาก หลายด้าน และหลายประการด้วยกัน ทำให้ปัจจุบันการกำหนดกลไกและสภาพบังคับ รวมทั้งการแนะนำส่งเสริม

การปรับปรุงพัฒนาประมวลจริยธรรม รวมไปถึงการตรวจสอบและกำกับดูแลการดำเนินการทางด้านจริยธรรมของหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ของผู้ตรวจการแผ่นดินยังมีปัญหาในการนำไปใช้ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและให้เป็นจริงขึ้นมาในระบบราชการ

**3. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534** มาตรา 71/10 กำหนดให้“คณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ (ก.พ.ร.) มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ซึ่งรวมถึงโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณระบบบุคลากร มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ค่าตอบแทน และวิธีการปฏิบัติราชการอื่นให้เป็นไปตามมาตรา 3/1 ...” **อำนาจหน้าที่ของ ก.พ.ร. ในเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่รับผิดชอบเท่านั้น ปัจจุบัน ก.พ.ร. ได้เน้นบทบาทอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบทางด้านที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างและระบบราชการ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทางปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในภาพรวมของราชการและของรัฐทั้งระบบ** ซึ่งมีปริมาณและต้องอาศัยคุณภาพ รวมทั้งระยะเวลาในการดำเนินการ ประกอบกับมีผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นผู้รับผิดชอบกำหนดค่านิยมอันเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมและมืองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ ดูแลรับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรมอยู่แล้ว ที่ผ่านมา ก.พ.ร. จึงได้เน้นในเรื่องของการส่งเสริมสนับสนุน เช่น การสร้างคำขวัญ “I AM READY” เพื่อให้ข้าราชการมีแนวคิดกระบวนทัศน์ และค่านิยมที่ดีมีคุณธรรม มีความรับผิดชอบมุ่งเน้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ฯลฯ และส่งเสริมการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เป็นต้น ไม่ได้เน้นทางด้านกำหนดเนื้อหาในทางจริยธรรม กลไกหรือสภาพบังคับของมาตรฐานทางจริยธรรม

**4. องค์กรกลางในการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ ได้ทำหน้าที่ในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่รัฐรับผิดชอบ โดยอาศัยจากเหตุผลที่ว่าประมวลจริยธรรมเป็นเรื่องเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือความประพฤติของบุคลากรของรัฐซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล ปัจจุบันไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลใดที่มีกฎหมายบัญญัติรองรับให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดประมวลจริยธรรมไว้โดยตรง** แม้กระทั่งองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน “คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)” ซึ่งได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ขึ้นใช้บังคับหลังรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ก็ไม่มีบทบัญญัติไว้เช่นกัน และนอกจากนั้นเมื่อมีข้อสังเกตว่า **นอกจากจะไม่ได้บัญญัติให้ ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดประมวลจริยธรรม และไม่มีข้อความใดกำหนดให้ ก.พ. สร้างกลไกหรือ**

**ข้อบังคับให้มีการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ** แต่กลับมี “หมวด” ที่กำหนดเพิ่มเติมจากที่มีอยู่ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนเดิม โดยกำหนดให้มีหมวดที่ 5 ว่าด้วย “การรักษาจรรยาข้าราชการ” ไว้แทนที่จะบัญญัติหมวดที่ว่าด้วย “จริยธรรม” และได้มีบทบัญญัติบางมาตราที่กำหนดคำว่า “จริยธรรม” ไว้ เช่น ในตอนการสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ตามมาตรา 52 โดยใช้คำว่า “คำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว” แต่ก็ได้โยยให้เห็นว่าเป็นหรืออยู่ในส่วนหนึ่งของมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ ก.พ. กำหนดขึ้นไว้ตามรัฐธรรมนูญฉบับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นหรือไม่อย่างไร จากภาพโดยรวมของการบัญญัติกฎหมายในลักษณะดังกล่าวจึงเป็นที่เข้าใจว่ามาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนหนึ่งคือความประพฤติที่อยู่ในหมวดที่ว่าด้วย “จรรยา” และอีกส่วนหนึ่งอยู่ในหมวดที่ว่าด้วย “วินัยและการรักษาวินัย” แล้วเท่านั้น และโดยเฉพาะเมื่อรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. 2550 มาตรา 279 บัญญัติไว้ว่า การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยด้วยแล้ว มาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดขึ้นก็เลื่อนกลายเป็นพฤติกรรมในส่วนที่เป็นเรื่องของการดำเนินการทางวินัยไป ผู้บังคับบัญชาก็นำวิธีการเดียวกับเรื่องวินัยไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ เช่นที่ผ่านมายุ่งเรื่องเรียนกล่าวหาหรือไม่ มีการถูกกล่าวตักเตือนลงทัณฑ์หรือไม่ มีการดำเนินการทางวินัยหรือไม่ ถ้าไม่มีก็จะถือว่าผ่านองค์ประกอบทางด้านจริยธรรมนี้ ไปพิจารณาความรู้ ความสามารถ ไปดูผลงาน ปริมาณงาน คุณภาพของงานเพียงอย่างเดียว

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐ อย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ วรรคสอง รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมโดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็น การก้าวก้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๔)

ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2561 มีมติอนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. .... มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม การกำหนดหลักเกณฑ์ การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัยตีความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และส่งให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป ซึ่งในการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ 89/2561 เป็นพิเศษ เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2561 คณะรัฐมนตรีได้เสนอร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. .... ซึ่งที่ประชุมฯ มีมติรับหลักการและตั้งคณะกรรมการวิสามัญชั้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. .... และในการประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ครั้งที่ 7/2562 เป็นพิเศษ เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2562 ที่ประชุมฯ ได้มีมติเห็นสมควรประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. .... เป็นกฎหมาย และได้รายงานผลการจัดทำร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. .... เสนอต่อรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) เพื่อรับทราบความก้าวหน้าของการจัดทำร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. .... และในวันที่ 15 เมษายน 2562 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เพื่อใช้เป็นกฎหมายในวันที่ 16 เมษายน 2562 (รายละเอียดตามเอกสารแนบ 1 ในภาคผนวก)

**2.2 การกำหนดข้อเสนอการพัฒนางาน เพื่อ “การเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม”**

■ **หลักการและแนวคิด ที่ใช้เป็นกรอบหรือแนวทางในการจัดทำข้อเสนอการพัฒนางาน คือ**

1) เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ฉบับนี้ คือ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา 258 ข.(4) บัญญัติให้ “ให้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา การกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไก ที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

2) สาระสำคัญในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้แบ่งออกเป็น

**หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม**

มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

**หมวดที่ 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม** มีการกำหนดกลไกในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ 3 ระดับ *โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาทภารกิจของผู้รับผิดชอบการดำเนินการในแต่ละระดับให้มีความเชื่อมโยง เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน* กลไกในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม มีดังนี้

2.1 กลไกระดับชาติ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ก.ม.จ.) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ วางมาตรการ หลักเกณฑ์การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล วินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

2.2 กลไกระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น และให้มีกลไกขับเคลื่อน องค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เนื่องจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงาน เชื่อมโยงนโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมสู่การปฏิบัติ กำหนดมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลโดยนำพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.3 กลไกระดับหน่วยงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

**หมวดที่ 3. การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ** กำหนดให้แยกการดำเนินการระหว่างวินัย และจริยธรรมให้มีความชัดเจน โดยจริยธรรมจะใช้เพื่อการป้องปราม และวินัยจะใช้เพื่อการปราบปราม โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การทดลองปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การเลื่อน

ตำแหน่ง และการให้บำเหน็จความชอบ ซึ่งการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบปฏิบัติงานธุรการงานประชุม ทำงานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้แก่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. เกิดประสิทธิภาพ องค์ความรู้ด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐได้รับการพัฒนาและต่อยอด รวมทั้งมีข้อมูลและข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประกอบกับ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม เป็นหน่วยงานระดับสำนัก ในสำนักงาน ก.พ. ที่ได้รับมอบหมายในการจัดทำพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม จึงจำเป็นต้องพัฒนาและสร้างภารกิจเพื่อ “เตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม” เพื่อเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) และคณะรัฐมนตรี เพื่อนำไปสู่การผลักดันและสนับสนุนผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม ตามมาตรา 6 และมาตรา วรรค 2 สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

▪ **วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง** ในการพัฒนาและสร้างภารกิจเพื่อ “เตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม” นั้น เพื่อช่วยสนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม ได้มีเครื่องมือ หลักเกณฑ์ หรือ แนวทาง ใช้ในการผลักดันให้หน่วยงานของตนได้จัดทำประมวลจริยธรรมที่สอดคล้องและเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม จึงได้ศึกษาข้อมูลที่สำคัญ คือ สารระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้แก่

#### **หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม**

○ มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้กล่าวไว้ในส่วนของสารระสำคัญในข้อ 2

○ มาตรา 6 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

- (1) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง
- (2) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม
- (3) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงาน

รัฐวิสาหกิจ

(4) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน ของรัฐนั้นด้วยก็ได้

### **หมวดที่ 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม**

○ มาตรา 8 กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.”

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้ง ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

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

○ มาตรา 13 ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน ทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(2) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการ รักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กร กลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(3) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจใน การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(4) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(5) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และ รายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง



(6) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(7) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรี

มอบหมาย

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

○ มาตรา 14 เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม ตามมาตรา 6 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา 13 ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสองและหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักสำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรม รวมทั้ง การกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

### หมวดที่ 3 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

○ มาตรา 19 เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงาน ของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้ อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(2) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มี การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(3) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด เสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ เสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

○ มาตรา 20 ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ

ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการ ประเภะนั้น

■ **แนวทางในการเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม**

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานนายกรัฐมนตรี (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 255 เพื่อดำเนินการ ศึกษาวิจัย พัฒนาองค์ความรู้ รวมถึงเครื่องมือ กลไก และแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการพลเรือน พร้อมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำและติดตามประเมินผล เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เสนอคณะรัฐมนตรี ดำเนินการรณรงค์เผยแพร่คุณธรรม จริยธรรม และประสานความร่วมมือในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และเครือข่ายอื่น ๆ จึงได้จัดทำแผนดำเนินการเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม (รายละเอียดตามเอกสารภาคผนวก 2) ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 โดยมีภารกิจที่สำคัญ ดังนี้

1) ศึกษาแนวทางการจัดทำบัญชีรายชื่อกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับเสนอ ให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)

2) ศึกษาแนวทางเพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ

3) ศึกษาแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการ ส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ เพื่อใช้เป็นมาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินการกระบวนการรักษา จริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลาง บริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา 6 วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

4) จัดทำคู่มือคำอธิบายมาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา 5 แนวทางการขับเคลื่อน และการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา 19 และมาตรา 20

5) ดำเนินการปรับปรุงประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพื่อให้มีความสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ตามมาตรา 5 มาตรา 19 และมาตรา 20

6) จัดทำข้อเสนอการปรับบทบาท ภารกิจของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำ ส่วนราชการและศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต เสนอต่อ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริม จริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด พิจารณาเห็นชอบ

■ ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามข้อเสนอ พร้อมทั้งระบุแนวทางบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ได้แก่

1) ความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานตามมาตรา 6(2) และสร้างแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม โดยศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมจะต้องจัดทำคู่มือแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ พร้อมทั้งจัดประชุมซักซ้อมความเข้าใจ

2) ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำประมวลจริยธรรมของแต่ละองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานตามมาตรา 6(2) และแนวทางการบริหารจัดการที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมจะต้องสร้างทีม Co-worker เพื่อทำงานร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ และหน่วยงานตามมาตรา 6(2) ในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลต่างๆ รวมทั้งหน่วยงานตามมาตรา 6(2) และภารกิจขององค์กรนั้นๆ

3) การสร้าง Model ในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

### 2.3 ภาวะผู้นำเพื่อการขับเคลื่อนข้อเสนอ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จได้โดยง่าย ถ้าผู้นำรู้จักการนำมาใช้อย่างถูกที่ถูกทาง ซึ่งการขับเคลื่อนงานตามข้อเสนอโครงการพัฒนางาน “การเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม” ซึ่งผู้ศึกษามีความเห็นว่าเป็นต้องมีภาวะผู้นำในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ความภักดี ผู้นำที่ดีต้องมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ต่อส่วนรวม ซึ่งก่อให้เกิดการได้รับความไว้วางใจจากคนในองค์กร

2) การสร้างความมั่นใจและการยอมรับของคนในองค์กร ต้องมุ่งเน้นเรื่องการสื่อสารให้มีความชัดเจนถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการนำพาภารกิจไปถึงเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

3) มนุษยสัมพันธ์ เป็นด้านที่ผู้นำจะต้องสร้างเพื่อบูรณาการในการทำงานร่วมกับทีมงาน ที่มีความหลากหลาย เช่น หลากหลายในเรื่องเพศ หลากหลายในเรื่องของช่วงอายุ หลากหลายในด้านของระดับการศึกษา รู้จักประสานความคิดและประสานประโยชน์ร่วมกัน ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยแก้ไขปัญหิต่าง ๆ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

4) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ทางด้านโครงสร้างของกลุ่มงาน กระบวนการทำงานของแต่ละกลุ่มภารกิจ ทักษะคติของคนทำงาน เพื่อให้เกิดผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด

5) ความริเริ่ม คือ ผู้นำจะต้องมีความสามารถที่จะกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องคอยคำสั่ง หรือความสามารถในการแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นได้ด้วยตนเอง ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มจะมีความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่ และมีความต้องการความสำเร็จ

6) ความกล้าหาญและความเด็ดขาด เป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องไม่กลัวต่อความยากลำบาก หรืออุปสรรคใด ๆ มีความเด็ดขาด กล้าตัดสินใจเมื่อได้คิดอย่างเป็นระบบและมีเหตุผลเมื่อมีข้อมูลอย่างเพียงพอและถูกต้องชัดเจนซึ่งจะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้

7) ด้านความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต ผู้นำจะต้องยึดหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น เป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการ หรือปฏิบัติงาน ด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก

ภาวะผู้นำดังกล่าวข้างต้น จะเป็นแรงในการขับเคลื่อนข้อเสนอโครงการพัฒนางาน “การเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม ” ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

### 3.แผนพัฒนาตนเอง

(ข้อมูลส่วนบุคคล ไม่เผยแพร่)

## บรรณานุกรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เอกสารออนไลน์

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF> ค้นหาเมื่อ 20  
กุมภาพันธ์ 2562

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน :

คู่มือสมรรถนะทางการบริหาร, กทม. : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

รายงานผลการวิเคราะห์ดัชนีการรับรู้การทุจริต ประจำปี พ.ศ. 2561 (Corruption Perceptions  
Index : CPI 2018) สำนักงาน ป.ป.ท.

เอกสารประกอบ “ตอบคำถาม ประเมินผลการนิเทศนิติกรบรรจุใหม่” ของสำนักงาน ก.พ.

โดย นายประวีณ ฌ นคร อดีตเลขาธิการ ก.พ.

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในวันที่

๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

ภาคผนวก

**ประวัติผู้เขียนรายงานการศึกษาส่วนบุคคล**  
**นางสาวปรางค์มาศ บุญสิทธิ์**

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2533

ปริญญาโท Master Science of Information System พ.ศ. 2536 สหรัฐอเมริกา

ประสบการณ์การรับราชการ

- เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม วิทยาลัยนักบริหาร
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการเชี่ยวชาญ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
- ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

ผลงานทางวิชาการ

- การพัฒนาหลักสูตรนักบริหารระดับ ต้น - กลาง - สูงของสำนักงาน ก.พ.
- การพัฒนาหลักสูตรผู้ตรวจราชการ สำนักนายกรัฐมนตรี
- การพัฒนาหลักสูตร โครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง : ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และคุณธรรมของสำนักงาน ก.พ.
- การพัฒนาหลักสูตร เสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- การพัฒนาหลักสูตรผู้นำเคลื่อนลูกใหม่ของไทยและอาเซียน

\*\*\*\*\*