

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจริยธรรม
ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐-๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒ อาคาร ๑
ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันพฤหัสบดีที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒ อาคาร ๑ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

- ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
- ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม
ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
- ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
- ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ
๓.๑ แนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ
๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย
และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
๓.๓ ร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐
- ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา
๔.๑ แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๔.๒ ปฏิทินการประชุมคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)
-

หมายเหตุ : ระเบียบวาระการประชุมอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม

ระเบียบบวาระที่ ๑

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

การประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑.๑ เรื่องเดิม

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้ (เอกสารหมายเลข ๑)

๑. นายวินัย วิริยะกิจจา	ประธานกรรมการ
๒. นายรุ่งเรือง กิจผาติ	กรรมการ
๓. นายสรรเสริญ นามพรหม	กรรมการ
๔. นางสาวสุดคนึง ฤทธิฤชัย	กรรมการ
๕. ศาสตราจารย์พิเศษไพจิตร ปวะบุตร	กรรมการ
๖. พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์	กรรมการ
๗. นายธงชัย กิริติหัตถยากร	กรรมการและเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รมรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

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. จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายวินัย	วิริยกิจจา	ประธานกรรมการ
๒. นายสรสรเสริญ	นามพรหม	กรรมการ
๓. นายรุ่งเรือง	กิจผาติ	กรรมการ
๔. นางสาวสุดคณิง	ฤทธิฤชัย	กรรมการ
๕. นายไพจิตร	ปวะบุตร	กรรมการ
๖. พลอากาศเอก วีรวิท	คงศักดิ์	กรรมการ
๗. นายธงชัย	กิริติหัตถยากร	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ คีวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :

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 จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จึงกำหนดข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด

หมวด ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๓ ให้ ก.พ. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากราชการ

(๓) กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

(๔) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีข้าราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของข้าราชการประจำ ส่วนราชการ

(๒) กำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรมโดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ข้าราชการ ในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือข้อกำหนดจริยธรรม

ในกรณีข้าราชการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือความผิดอาญา ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการนั้น

(๔) ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด เพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

หมวด ๓

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๕ ก.พ. มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๒) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมาตรการที่ใช้บังคับแก่ผู้ที่มีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- (๔) จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและประชาชน
 (๕) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
 (๖) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
 (๗) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการที่อยู่ในกำกับ
 เสนอต่อ ก.ม.จ.

- (๘) ศึกษาค้นคว้าและวิจัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้
 (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๖ ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น
 เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
 ข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงาน ที่มีความรู้ความสามารถ
 มีประสบการณ์และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของ
 ส่วนราชการ โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต
 (๒) กรรมการที่เป็นข้าราชการในส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภท
 อำนวยการที่ได้รับเลือกจากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนหนึ่งคน
 (๓) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการของส่วนราชการนั้น
 จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน
 สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน สถาบันการศึกษา ข้าราชการทหารหรือตำรวจที่ดำรงตำแหน่ง
 เทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ข้าราชการพลเรือนหรืออดีต
 ข้าราชการพลเรือนที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้
 ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล
 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการ
 จริยธรรมโดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต
 จำนวนสองคน

(๕) รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม เป็นกรรมการ
 และเลขานุการ

ข้อ ๗ คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม
 ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม
 ของส่วนราชการ

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(๑๐) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของส่วนราชการ

(๑๑) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๒) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ

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

ข้อ ๘ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมโดยอนุโลม

ข้อ ๙ การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๐ หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการ และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการ ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

ข้อ ๑๑ ให้กลุ่มงานจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ ให้ความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการรวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของข้าราชการในส่วนราชการที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รมรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.พ.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

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

ข้อ ๑๒ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓ เมื่อข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีผลใช้บังคับแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรมตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๑๕ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... แก้วกัลยาสิขาลัย (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๑๘๑๖

ที่ สธ.๐๒๑๗.๐๓/๖๖๖ วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง... ประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรียน หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

เรื่องเดิม

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ไปยังสำนักงาน ก.พ. เพื่อประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขแทนชุดเดิมที่หมดวาระ ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๑๗/๑๕๒๘ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน รายละเอียดตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๒)

ข้อพิจารณา

แก้วกัลยาสิขาลัย (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) พิจารณาแล้ว ขอเรียนว่า เห็นควรจัดส่งประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องให้กรรมการทุกท่าน ทราบ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดดำเนินการดังต่อไปนี้ด้วย จักเป็นพระคุณ

๑. ลงนามในหนังสือตามที่แนบ

๒. อนุญาตให้นำหนังสือ ตามข้อ ๑. ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข


ลงนาม ตามข้อ ๑.

อนุญาต ตามข้อ ๒.


(นางสาวศรีสุกาญจน์ บินธาทประสิทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

หัวหน้าแก้วกัลยาสิขาลัย (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม)


(นายรุ่งเรือง กิจผาติ)

หัวหน้าที่ปรึกษาระดับกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

กระทรวงสาธารณสุข

๑๒ เม.ย. ๒๕๖๕

สำเนาฉบับ

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๑๗/ ๖๕๒๘

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรียน เลขาธิการ ก.พ.

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๙/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ภาพถ่ายหน้าจอ (Print Screen) คณะกรรมการจริยธรรมฯ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงาน ก.พ. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการแต่งตั้ง คณะกรรมการจริยธรรม โดยให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ผ่านระบบการแต่งตั้ง คณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์ เพื่อที่สำนักงาน ก.พ. จะได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ให้แล้วเสร็จพร้อมกัน ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ต่อไป ความละเอียดตามอ้างถึง นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอเรียนว่า ได้ดำเนินการสรรหาคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว พร้อมทั้งกรอกข้อมูลแบบประวัติ และแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชัชชัย กิรติหัตถยากร)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๑๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๑๖

เขมรินทร์/ รุ่ง พิมพ์

ศรีสุภาภรณ์/ ทาน

๑๘ มกราคม ๒๕๖๕

การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในรูปแบบออนไลน์

รายชื่อ คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | โทร: 2565 - 2568

รายชื่อผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ

เลขที่	ชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	หน่วยงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	วันที่ปฏิบัติงาน	สถานะ
1	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	ประธาน	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
2	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	รองประธาน	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
3	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	กรรมการ	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
4	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	กรรมการ	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
5	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	กรรมการ	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
6	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	กรรมการ	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
7	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	กรรมการ	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
8	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	กรรมการ	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
9	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	กรรมการ	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ
10	นายแพทย์ วิชาญ วัฒนศิริ	กรรมการ	กรมการแพทย์	คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	2565-2568	ดำเนินการ

[คลิกเพื่อดูรายละเอียด](#)

ระเบียบบวาระที่ ๒

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐-๑๔.๐๐ น.
ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Cisco Webex)

ผู้มาประชุม

๑. นายวินัย	วิริยกิจจา	กรรมการ	ประธานการประชุม
๒. นายไพจิตร	ปวงบุตร	กรรมการ	
๓. นายสรรเสริญ	นามพรหม	กรรมการ	
๔. นางสาวประไพ	กนิษฐायน	กรรมการ	
๕. นางสาวศรีสุกาญจน์	บิณฑาประสิทธิ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (แทน) เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม	

ผู้ไม่มาประชุม (เนื่องจากติดภารกิจราชการ)

๑. นายอุทัย	สุดสุข	ประธานคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๒. นายสมพร	เนติรัฐกร	กรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๓. นายธงชัย	กิริติหัตถยากร	เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นางปิตินันท์	สุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ แก้วกัลยาสิขาลัย ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๒. นางสาวสุชาภา	วรินทร์เวช	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๓. นายภาณุทัตต์	จู้สกุล	นักทรัพยากรบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. นางสาวกัญญารัตน์	ทองพั่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน แก้วกัลยาสิขาลัย ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๕. นายสารัช	วณิชวโรตม์	จ้างเหมาบริการงานจัดการงานทั่วไป แก้วกัลยาสิขาลัย ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๖. นายวรภัทร	ไชยเอียด	จ้างเหมาบริการงานคอมพิวเตอร์ แก้วกัลยาสิขาลัย ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายอุทัย สุตสุข ประธานคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มอบหมายให้นายวินัย วิริยกิจจา เป็นประธานการประชุม

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

รายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (โปรแกรม Zoom)

ฝ่ายเลขานุการ ได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๒ หน้า และได้แจ้งเวียนรายงานการประชุมฯ ให้กรรมการพิจารณาตรวจสอบยืนยันความถูกต้องสมบูรณ์ของรายงานการประชุมฯ หากมีประเด็นที่ต้องปรับปรุงแก้ไข ขอให้แจ้งกลับมายังฝ่ายเลขานุการฯ ภายในวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ ทั้งนี้ ไม่มีกรรมการท่านใดขอแก้ไขรายงานการประชุมฯ ดังกล่าว

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณารับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๔

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ การเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ฝ่ายเลขานุการ รายงานความก้าวหน้าการดำเนินการเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกรอกข้อมูลแบบประวัติ และแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมของคณะกรรมการฯ เข้าสู่ระบบออนไลน์ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์ ให้แล้วเสร็จพร้อมกันทั่วประเทศ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ต่อไป

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

๓.๒ การประชาสัมพันธ์กลอนข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

ฝ่ายเลขานุการ รายงานการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์กลอนข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ทั้งราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค รับทราบ เรียบร้อยแล้ว

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

๓.๓ การบรรจุหลักสูตร ๓ ส. (สวตมนต์ สมานิ สนนทธรรม) ๓ อ. (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์) ๑ น. (นาฬิกาชีวิต) ในหลักสูตรนักบริหารระดับสูง กระทรวงสาธารณสุข และหลักสูตรของ สถาบันพระบรมราชชนก

ฝ่ายเลขานุการ รายงานการจัดทำหนังสือเรียนผู้อำนวยการวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข และอธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก ขอความอนุเคราะห์บรรจุหลักสูตร ๓ ส. (สวตมนต์ สมานิ สนนทธรรม) ๓ อ. (อาหาร ออกกำลังกาย อารมณ์) ๑ น. (นาฬิกาชีวิต) จำนวน ๓ ชั่วโมง ในหลักสูตรนักบริหารสาธารณสุข ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และหลักสูตรการเรียนการสอนของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

แนวทางการประเมินผู้บังคับบัญชา

ฝ่ายเลขานุการ นำเสนอ (ร่าง) คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรอง ผลการประเมินผู้บังคับบัญชา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตรวจสอบการทำงานของผู้บังคับบัญชา สร้างกลไกและแนวทางการป้องกันไม่ให้เกิดการกลั่นแกล้งผู้บังคับบัญชา ที่ถูกประเมิน

ที่ประชุมเสนอความคิดเห็น ดังนี้

นายสรรเสริญ นามพรหม เสนอว่า คณะอนุกรรมการการพิจารณากลับกรอง ผลการประเมินผู้บังคับบัญชา สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ควรเป็นผู้แทนของหน่วยงานที่ไม่ใช่ ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา

นายไพจิตร ปะบุตร เสนอว่า ควรเป็นการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เพื่อให้เป็นการประเมินอย่างรอบด้าน

นายวินัย วิริยกิจจา ประธานการประชุม ได้เสนอแนวทางเพิ่มเติมว่า ต้องประเมิน จากผู้รับบริการ หรือให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการประเมินการบริหารการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา

มติที่ประชุม ที่ประชุมเห็นด้วยกับข้อเสนอทั้ง ๓ ท่าน

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

กำหนดการประชุมครั้งต่อไป ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐-๑๔.๐๐ น.

นางสาวศรีสุกาญจน์ บินทาประสิทธิ์ ฝ่ายเลขานุการ แจ้งกำหนดการประชุม คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งต่อไป ในวันพฤหัสบดีที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐-๑๔.๐๐ น. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

นายสรรเสริญ นามพรหม เสนอว่า ควรจัดประชุมในวันที่ไม่ตรงกับวันประชุม
ของสำนักงานปลัดกระทรวง ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการรับทราบและจะแจ้งวันเวลาที่แน่ชัดให้ทราบอีกครั้ง

มติที่ประชุม ที่ประชุมรับทราบ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

กัญญารัตน์ ทองพวง

(นางสาวกัญญารัตน์ ทองพวง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ผู้จดยางานการประชุม



(นางสาวศรีสุภาภรณ์ บินฑาประสิทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ระเบียบบวาระที่ ๓

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ

๓.๑ แนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ

๓.๑.๑ เรื่องเดิม

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งแนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ โดยที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ บัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงาน บุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับคณะรัฐมนตรีในคราวการประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ได้มีมติรับทราบการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ เพื่อให้การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ มีแนวทางปฏิบัติในการนำประมวลจริยธรรมไปใช้บังคับให้ครอบคลุมไปถึงคณะกรรมการ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดแนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๑.๒ ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ได้แจ้งเวียน แนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ตามหนังสือ ที่ สธ ๐๒๑๗/ว ๑๑๒๑ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๓)

๓.๑.๓ ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

๓.๑.๔ มติที่ประชุม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



ที่ สธ ๐๒๑๗/ว ๖๖๒๖

ถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข / กรม / สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา / สถาบันพระบรมราชชนก / สำนักงานรัฐมนตรี / หน่วยงานของรัฐในกำกับ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข / องค์การมหาชนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข / องค์การเภสัชกรรม / หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข / สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด / โรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป / สำนักงานเขตสุขภาพที่ ๑-๑๒

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ขอส่งหนังสือคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๓ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ องค์กรที่มีหน้าที่ จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติในการนำประมวลจริยธรรมไปใช้บังคับ ให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ โดยสามารถเรียกดูเอกสารที่เกี่ยวข้องได้ตามลิงก์ย่อ <https://moph.cc/xFAxcYaP4> หรือรหัสคิวอาร์ (QR Code) ท้ายหนังสือนี้ อีกช่องทางหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไป



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

แก้วกัลยาสิขาลัย (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม)

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๑๖

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๘๑๖



แนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
ให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ

จัดทำโดย

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

แนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ

โดยที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๑๓ (๒) บัญญัติให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมาตรา ๑๔ บัญญัติให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติ ประกอบกับคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติรับทราบการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ใช้บังคับครอบคลุมถึงคณะกรรมการตามที่ ก.ม.จ. เสนอ

เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ มีแนวทางการปฏิบัติในการนำประมวลจริยธรรมไปใช้บังคับให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ ก.ม.จ. จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดแนวทางดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ นำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้นไปใช้บังคับให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้อำนาจทางการปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามกฎหมายในหน่วยงานของรัฐ ได้แก่

(๑) คณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี และหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ เกี่ยวกับนโยบายยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนงานในระดับชาติ และระดับองค์กร

(๒) คณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การคัดเลือก การแต่งตั้ง การถอดถอน วินัยและลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่น สอดส่องดูแล ให้คำแนะนำ กำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่

ในหน่วยงาน รวมถึงคณะกรรมการที่มีหน้าที่ในการบริหารงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

(๓) คณะกรรมการที่ทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทในทางปกครองซึ่งต้องประสานประโยชน์โดยส่วนรวมของรัฐและประโยชน์โดยส่วนตัวของเอกชน

ทั้งนี้ ให้รวมถึงคณะอนุกรรมการ และคณะทำงาน ซึ่งคณะกรรมการตาม (๑) (๒) และ (๓) แต่งตั้งด้วย

๒. การพิจารณาประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่คณะกรรมการต้องยึดถือปฏิบัติ ให้พิจารณาตามแนวทาง ดังนี้

๒.๑ กรรมการที่กำหนดในลักษณะที่เป็นชื่อตำแหน่ง ผู้แทนของตำแหน่ง ผู้แทนของหน่วยงานของรัฐ และผู้แทนของคณะกรรมการ ให้ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดเป็นพื้นฐาน รวมทั้ง ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น ๆ ที่คณะกรรมการต้องถือปฏิบัติเพิ่มเติมด้วย

๒.๒ กรรมการที่กำหนดในลักษณะตัวบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ เฉพาะด้าน องค์กรเอกชน หรือตัวแทนของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ให้ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น ๆ ที่คณะกรรมการต้องถือปฏิบัติ และในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานที่ตนเองสังกัดด้วย

๒.๓ กรรมการที่มาจากคณะรัฐมนตรี ให้ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐประเภทนั้น ๆ และประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการการเมือง

๒.๔ คณะกรรมการที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจสำคัญของรัฐบาลให้ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการการเมือง

กรณีที่ไม่เป็นไปตามข้อ ๒.๑) ๒.๒) ๒.๓) และข้อ ๒.๔) ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ในการวินิจฉัย

๓. ในกรณีที่กรรมการมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ให้ดำเนินการตามแนวทาง ดังนี้

๓.๑ กรณีที่กฎหมายจัดตั้งคณะกรรมการกำหนดบทลงโทษ (Sanction) โดยระบ ุครอบคลุมถึงการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มีความประพฤติเสื่อมเสีย ให้พิจารณาการฝ่าฝืน จริยธรรมโดยให้ดำเนินการตามวิธีที่กฎหมายกำหนด

๓.๒ กรณีที่กฎหมายจัดตั้งคณะกรรมการไม่ได้กำหนดบทลงโทษ (Sanction) มีแนวทาง ดังนี้

๓.๒.๑ กรณีกรรมการที่กำหนดในลักษณะที่เป็นชื่อตำแหน่ง ผู้แทนของ ตำแหน่ง ผู้แทนของหน่วยงานของรัฐ และผู้แทนของคณะกรรมการ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรรมการที่กำหนดในลักษณะที่เป็นชื่อตำแหน่ง ให้ผู้ที่มีอำนาจ สั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นผู้พิจารณาการฝ่าฝืนจริยธรรม โดยดำเนินการ ตามกระบวนการรักษาจริยธรรมที่กำหนด และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น เช่น กรณีกำหนดให้ตำแหน่งอธิบดีเป็นกรรมการ หากถูกกล่าวหาว่า มีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้พิจารณาดำเนินการตามกระบวนการ รักษาจริยธรรมของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ ความประพฤติของผู้นั้น

(๒) กรรมการที่เป็นผู้แทนของตำแหน่ง หรือผู้แทนของหน่วยงาน ของรัฐ ให้ผู้ที่มีมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่แทนเป็นผู้พิจารณาการฝ่าฝืนจริยธรรม โดยดำเนินการ ตามกระบวนการรักษาจริยธรรมที่กำหนด และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น ทั้งนี้ ในระหว่างการพิจารณาดำเนินการให้เป็นอำนาจของผู้ที่มีมอบหมาย ว่าจะให้ผู้นั้นหรือผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการ เช่น กรณีกำหนดให้อธิบดีหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หากผู้แทนที่อธิบดีมอบหมายถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้อธิบดีเป็นผู้พิจารณาดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรมของประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติของผู้นั้น และให้เป็นดุลยพินิจ ของอธิบดีที่จะมอบหมายให้ผู้นั้นหรือผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการแทน

(๓) กรรมการที่เป็นผู้แทนของคณะกรรมการ หากถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้คณะกรรมการที่มอบหมายผู้แทนเป็นผู้พิจารณาตามกระบวนการรักษาจริยธรรม และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในระหว่างการพิจารณาดำเนินการ ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการที่มอบหมายว่าจะให้ผู้นั้นหรือผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการ

๓.๒.๒ กรณีกรรมการที่กำหนดในลักษณะตัวบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์เฉพาะด้าน องค์กรเอกชน หรือตัวแทนของกลุ่มบุคคลต่าง ๆ มีแนวทางการพิจารณาดังนี้

(๑) กรรมการที่คณะรัฐมนตรี นายกรัฐมนตรี รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้แต่งตั้ง

(๒) กรรมการที่มาจากกระบวนการสรรหาและคัดเลือกในหลายขั้นตอน เช่น กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ผ่านการเสนอชื่อโดยหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภา

(๓) กรรมการที่ได้รับการเลือกมาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน เช่น ผู้แทนข้าราชการพลเรือนในคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการที่จะมีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มี และในกรณีที่ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ผู้ที่มิอำนาจแต่งตั้งบุคคลให้ทำหน้าที่เป็นกรรมการ เป็นผู้พิจารณาการฝ่าฝืนจริยธรรม โดยดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรมที่กำหนด และตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความประพฤติของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นด้วย

(๔) กรรมการที่เป็นรัฐมนตรี หากถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้พิจารณา และหากนายกรัฐมนตรีถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมให้การดำเนินการเป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด

(๕) กรรมการที่มาจากองค์กรภาคเอกชน เช่น ประธานสภาหอการค้า ประธานสภาอุตสาหกรรม นายกษัตริย์นาถายความ หากถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืน

จริยธรรม ให้พิจารณาตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการพิจารณาความประพฤติของภาคเอกชนนั้น ๆ ที่บังคับใช้อยู่

๔. ให้นำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้บังคับกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่หน่วยงานของรัฐว่าจ้างมาเพื่อปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีของการจ้างบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ รวมถึงการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน หรือเป็นการจ้างเพื่อปฏิบัติงานสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดิน หรือการตัดสินใจเชิงนโยบายของรัฐบาล หรือการบริหารงานขององค์กร รวมถึงมีผลกระทบต่อภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการเชิญบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานในภารกิจสำคัญดังกล่าวด้วย

ทั้งนี้ ข้อตกลงการจ้างหรือสัญญาจ้างให้นำการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐไปกำหนดไว้ด้วย

๕. ให้มีการปฐมนิเทศ หรือจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนสร้างการตระหนักรู้ให้แก่คณะกรรมการ เพื่อเป็นการส่งเสริมและป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

๓.๒.๑ เรื่องเดิม

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๔)

๓.๒.๒ ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนว่า หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไว้ ดังนี้

๑. ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม และผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ กำหนดเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไว้ในยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการและจังหวัด โดยกำหนดให้มีแผนการสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการทุกระดับมีความตระหนักในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของวินัยข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีในหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัด จัดทำระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการศึกษา วิจัย และพัฒนา และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าส่วนราชการและจังหวัด กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติ เชิงบูรณาการระหว่างส่วนราชการ ระหว่างหน่วยงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้แทนข้าราชการในสังกัดในการกำหนดองค์ความรู้ และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ อาจศึกษาจากเอกสาร หนังสือ และสื่อประกอบที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันภายในกรอบเวลาที่กำหนด

๑.๔ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมในการบริหารและการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี การกำกับดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องไว้ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตาม ๑.๑ และในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการทดลอง

ปฏิบัติหน้าที่...

ปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด ตามมาตรา ๕๙ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตลอดจนผู้ทำหน้าที่บริหาร โดยอย่างน้อยต้องมีการจัดฝึกอบรม หรือสัมมนา หรือประชุม เพื่อประเมินผลเกี่ยวกับงานด้านวินัยข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการและจังหวัดปีละหนึ่งครั้ง

๒. ให้ส่วนราชการและจังหวัดแจ้งผลการดำเนินการตาม ๑.๓ และ ๑.๔ ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี เพื่อประกอบการจัดทำรายงานต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

๓. ให้สำนักงาน ก.พ. วางระบบการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนส่วนราชการและจังหวัด ในการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรการเสริมสร้างวินัยโดยตรงและการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องไว้ในหลักสูตรต่างๆ จัดประชุมสัมมนา หรือจัดกิจกรรมประจำปีระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เพื่อรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในด้านวิชาการ การฝึกอบรม สัมมนา การเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยข้าราชการของส่วนราชการต่างๆ และจังหวัด เพื่อประกอบการศึกษา วิจัย การจัดทำกรณีศึกษา สื่อแนวทางการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัยเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

๔. ให้สำนักงาน ก.พ. สรุปรายงานประจำปี ในภาพรวมของส่วนราชการและจังหวัดในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรี ตลอดจนเผยแพร่วิธีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยที่เป็นรูปธรรม ให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน ยกย่องกรณีที่เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมต่อไป

๓.๒.๓ ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ

๓.๒.๔ มติที่ประชุม

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

เลขวบ.....
วันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา ๑๖:๒๕ น.



ที่ สธ ๐๒๑๘.๐๔/ว ๒๗๐

กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาמיניย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
กระทำผิดวินัย

เรียน อธิบดี เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์
และผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป

สิ่งที่ส่งมาด้วย หนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. แจ้งว่าเพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้
บังคับบัญชาמיניย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยกเลิกหนังสือ
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและ
พัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาמיניย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และให้ใช้หลักเกณฑ์
และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาמיניย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแทน

ในการนี้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายในการรักษาวินัยของ
ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาמיניย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับ
บัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๓
สิงหาคม ๒๕๕๖ กำชับให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาตามกฎหมาย
โดยเคร่งครัดและให้ถือว่าการรักษาวินัยของข้าราชการมิได้ตีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบเพราะมิได้
เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาמיניย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจต้องรับผิดชอบทางวินัย ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๑
สิงหาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การกำชับให้ผู้บังคับบัญชารักษาวินัยของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ด้วย

เรียนเชิญเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๑) สิบ หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข

๓) *ประสาน แก้ว กสิณกุล โทร*
๑๖๖๖, ๓๖๓๓๓๓ อ.ก.จ. ร.วิ.๓๖๓ ๓๖.
ค.วิ.๓๖๓. Cam. ๑๖๓๖๓

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์ ๗
- กลุ่มงานป้องกัน ๗
- แก้วกัญญาสิกขาลัย ๗

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม
โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๓๑๔
โทรสาร ๐ ๒๕๕๑ ๘๕๘๘

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)
รองเลขาธิการกระทรวงสาธารณสุข

๒) (TPA สป.ร.) ๒๗
๓) *ค.วิ.๓๖๓. Cam. ๑๖๓๖๓*

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

นพ.ชงชัย กิริณีหัตถยาการ
เลขรับ 1408
วันที่ ๘ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา 14.22

รับที่ 580
วันที่ 9 มี.ค. 65
10.01 %

เลขรับ 2865
วันที่ 3 มี.ค. 65
เวลา 15.46

เลขรับ 14716
วันที่ ๗ มี.ค. ๒๕๖๕
เวลา 15.24

E-m.

ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
กระทำผิดวินัย

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้
ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนา
ให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒
ก.พ. ได้แจ้งกำชับให้ผู้บังคับบัญชา ราชการวินัยของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มาเพื่อให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้
ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
จึงอาศัยอำนาจตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยกเลิกหนังสือ
ที่อ้างถึง ๑ และให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้
ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแทน

ในการนี้ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายในการรักษาวินัยของ
ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา
กระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำผิดวินัย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๖
กำชับให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาตามกฎหมายโดยเคร่งครัดและ
ให้ถือว่าการที่การรักษาวินัยของข้าราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบเพราะมิได้เสริมสร้างและ
พัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจต้อง
รับผิดชอบทางวินัย ตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เพื่อโปรดทราบและพิจารณา
จงบเห็นพระคุณ *หน้าพระบรมฉายาลักษณ์*

ขอแสดงความนับถือ

ดร. ลวด

สำนักมาตรฐานวินัย *นางศุภธิดา คุ้มศิริ*
โทร. ๐ ๒๕๕๗ ๑๖๒๘ *ผู้อำนวยการกองกลาง*
โทรสาร ๐ ๒๕๕๗ ๑๖๒๕ - ๘ มี.ค. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการ ก.พ.

(นายชงชัย กิริณีหัตถยาการ)
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หลักเกณฑ์และวิธีการ

เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาผู้มีวินัย

และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

(แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕)

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ก.พ. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาผู้มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไว้ ดังนี้

๑. ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม และผู้ว่าราชการจังหวัด ดำเนินการดังนี้

๑.๑ กำหนดเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาผู้มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไว้ในยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการและจังหวัด โดยกำหนดให้มีแผนการสร้างจิตสำนึกให้ข้าราชการทุกระดับมีความตระหนักในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของวินัยข้าราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดีในหน่วยงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและจังหวัด จัดทำระบบข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการศึกษา วิจัย และพัฒนา และสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในองค์กร รวมทั้งจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๑.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าส่วนราชการและจังหวัดกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามผลการดำเนินการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาผู้มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ในทางปฏิบัติเชิงบูรณาการระหว่างส่วนราชการ ระหว่างหน่วยงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้แทนข้าราชการในสังกัด ในการกำหนดองค์ความรู้ และแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาผู้มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ อาจศึกษาจากเอกสาร หนังสือ และสื่อประกอบที่สำนักงาน ก.พ. จัดทำขึ้น เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันภายในกรอบเวลาที่กำหนด

๑.๔ กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมในการบริหารและการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี การกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องไว้ในการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตาม ๑.๑ และในการฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนสามัญผู้อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนดตามมาตรา ๕๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้งการฝึกอบรมหรือสัมมนาข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีประสบการณ์ ตลอดจนผู้ทำหน้าที่บริหารด้วย โดยอย่างน้อยต้องมีการจัดฝึกอบรม หรือสัมมนา หรือประชุม เพื่อประเมินผลเกี่ยวกับงานด้านวินัยข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการและจังหวัดปีละหนึ่งครั้ง

๒. ให้ส่วนราชการและจังหวัดแจ้งผลการดำเนินการตาม ๑.๓ และ ๑.๔ ให้สำนักงาน ก.พ. ทราบ ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด ภายในเดือนธันวาคมของทุกปีเพื่อประกอบการจัดทำรายงานต่อคณะรัฐมนตรีต่อไป

๓. ให้สำนักงาน ก.พ. วางระบบการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน ส่วนราชการและจังหวัด ในการฝึกอบรมทั้งหลักสูตรการเสริมสร้างวินัยโดยตรงและการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องไว้ในหลักสูตรต่าง ๆ จัดประชุมสัมมนา หรือจัดกิจกรรมประจำปีระหว่างหัวหน้าส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย เพื่อรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยน เรียนรู้และติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนการทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในด้านวิชาการ การฝึกอบรมสัมมนา การเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลทางสถิติเกี่ยวกับการกระทำความผิดวินัยข้าราชการของส่วนราชการต่าง ๆ และจังหวัด เพื่อประกอบการศึกษาวิจัย การจัดทำกรณีศึกษา สื่อแนวทางการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำความผิดวินัยเพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

๔. ให้สำนักงาน ก.พ. สรุปรายงานประจำปีในภาพรวมของส่วนราชการและจังหวัด ในการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยเพื่อรายงานคณะรัฐมนตรี ตลอดจนเผยแพร่วิธีการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำความผิดวินัยที่เป็นรูปธรรมให้เป็นที่ประจักษ์แก่สาธารณชน ยกย่องกรณีที่เป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งสร้างโอกาสให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและนำไปปรับใช้ตามความเหมาะสมต่อไป



ที่ นร ๑๐๑๑/ก๖๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๗ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง การกำชับให้ผู้บังคับบัญชารักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

เรียน (เวียน กระทรวง กรม จังหวัด)

ตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘๗ บัญญัติว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.กำหนด และ ก.พ.ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องดังกล่าวแล้ว ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๔๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๓ และมาตรา ๙๐ บัญญัติว่า เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ก.พ. พิจารณาเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎหมายในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา โดยต้องเสริมสร้าง พัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำความผิดวินัย การที่ผู้บังคับบัญชาละเลยการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมิได้ทำให้การรักษาวินัยของราชการดีขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล จึงมีมติให้นำเรื่องเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อมีมติกำชับให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามกฎหมายโดยเคร่งครัด และให้ถือว่าการที่การรักษาวินัยของข้าราชการมิได้ดีขึ้น ผู้บังคับบัญชามีส่วนรับผิดชอบ เพราะมิได้เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และมีได้ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจต้องรับผิดชอบด้วย

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๖ เห็นชอบตามมติ ก.พ.ดังกล่าว และให้แจ้งกระทรวง กรม และจังหวัดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีโดยเคร่งครัดต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายมนตรี กาญจนะจิตร)

เลขาธิการ ก.พ.

สำนักมาตรฐานวินัย

โทร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๖๒๕

ตำนานถูกต้อง

(นางธีรนาฏ จิตรสาร)

นิติกรชำนาญการพิเศษ

๓.๓ ร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐

๓.๓.๑ เรื่องเดิม

ตามที่ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ร่าง ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐ ไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นและข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี รายละเอียดตามหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/๙๒๙๔ ลงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕ นั้น (เอกสารหมายเลข ๕)

๓.๓.๒ ข้อเท็จจริง

ฝ่ายเลขานุการฯ ขอเรียนว่า กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าเป็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และมีข้อเสนอเพิ่มเติม รายละเอียดตามหนังสือ กระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๑๗/๘๑๔ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕ (เอกสารหมายเลข ๖)

๑. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยนำเงื่อนไขด้านจริยธรรมและคุณธรรม เป็นองค์ประกอบในกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง ที่มีความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมทางจริยธรรมขององค์กร (Role Model) และเร่งพัฒนาระบบเครื่องมือต่างๆ ที่เอื้อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ

๒. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคมวัฒนธรรมทางจริยธรรม โดยเน้นการใช้เทคนิคหลักการตัดสินใจแก้ปัญหาทางจริยธรรม เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) และคุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ (Relative Moral) เพื่อสร้างการตัดสินใจในเชิงจริยธรรม การเปรียบเทียบระดับของส่วนรวมโดยต้องเลือกผลประโยชน์ของส่วนรวมในระดับที่ใหญ่กว่าเสมอ ในการเสริมสร้าง "วัฒนธรรมจริยธรรม" ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังผ่านระบบนิเวศน์ให้เป็นวิถีคุณธรรมให้เกิดขึ้น และเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย โดยร่วมผลักดันให้เกิดการปฏิวัติสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม ในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. นำแบบอย่างที่เป็นประสบความสำเร็จของประเทศต่าง ๆ มาปรับใช้ เพื่อกระตุ้นให้มีการทำความดีเพิ่มขึ้น อาทิ การจัดระบบให้มีการสะสมแต้มการทำความดีในระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อสร้างบรรทัดฐานและใช้ข้อมูลเครดิตทางสังคม (Social Credit) ของบุคคลในการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมแห่งความดีงามและเป็นแรงจูงใจ และเป็นพลังทางสังคมในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ทำความดีเพิ่มขึ้น โดยบูรณาการความร่วมมือกับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

๓.๓.๓ ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดทราบ รายละเอียดร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐ (ฉบับเสนอคณะรัฐมนตรี) ปรากฏตาม (เอกสารหมายเลข ๗)

๓.๓.๔ มติที่ประชุม...

ความพิลึก

เลขรับ 16590
วันที่ 2 เม.ย. 2565
เวลา 14.14 น.



ห้องเลขาร รมว.สธ.
เลขที่ 300
วันที่ พ.ย. ๒๕๖๔
เวลา ๗.๒๕ น.

กรมการแพทย์
กระทรวงสาธารณสุข
เลขรับ ๗๕๐๕๕/๕๕๐
วันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๕.๑๓ น.

ผู้อำนวยการกองกลาง
เลขรับ 4994
วันที่ ๑๒/๔/๒๕๖๕
เวลา ๑๖.๐๐ น.

กลุ่มสารบรรณ
เลขรับ 5982
วันที่ 12/4/๒๕
เวลา ๑4.23

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๘ เมษายน ๒๕๖๕

ที่ นร ๐๕๐๕/๗๒๙๔

เรื่อง ร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ห้องหัวหน้าฯ สร.
เลขรับ ๒๐๗๗
ลงวันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๗.๖๕ น.

ห้องรองปลัดกระทรวงฯ
รพ.ธงชัย สิริพิพัฒน์
เลขรับ ๒173
วันที่ ๕ เม.ย. ๒๕๖๕
เวลา ๑๑.๒๑

อ้างถึง หนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๑๗/๘๑๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้อธิบายความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง ร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้อธิบายความเห็นและข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบทั้ง ๒ ข้อ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

๒. ให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นและข้อสังเกต

ของกระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงคมนาคม กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา กระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนยืนยันมา

- ๑) รมว.สธ. มีบัญชารับทราบแล้ว
- ๒) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขโปรดแจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

(นายวัชรพงศ์ คุวิจิตรสุวรรณ)

เลขานุการรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

๑๑ เม.ย. ๒๕๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นางประไพ คำสะกุล)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๒๓ เม.ย. ๒๕๖๕

๓) มน ศีเมท ลว

(นายธงชัย สิริพิพัฒน์)
รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒๓ เม.ย. ๒๕๖๕

๕) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เพื่อโปรดทราบและเห็นชอบร่างข้อ ๑-๓ พ.ศ.

จะเป็นพระคุณ

นางสุทธิมา หุ่น
ผู้อำนวยการกองกลาง
๑๒ เม.ย. ๒๕๖๕

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๔๒ (กานต์พิชชา), ๑๕๒๒ (เฉลิมขวัญ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖
www.soc.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th

๕) ยื่น หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์ ๗ *สงวน*
- กลุ่มงานป้องกัน ๗
- แก้วกัลยาสิกขาลัย ๗

นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และภารกิจอำนวยการ
๒๐ เม.ย. ๒๕๖๕

๕) เห็นชอบ
 ดำเนินการตามเสนอ

สงวน

(นายรุ่งเรือง กิจผาดี)
หัวหน้าที่ปรึกษาระดับกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน
หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงสาธารณสุข
๒๑ เม.ย. ๒๕๖๕

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง ร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

๑. สำเนาหนังสือกระทรวงกลาโหม ด่วนที่สุด ที่ กท ๐๒๐๑/๖๖๑ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๒๑๑/๓๒๐๘ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการต่างประเทศ ด่วนที่สุด ที่ กต ๐๒๐๐.๑๐/๑๙๗๐ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ด่วนที่สุด ที่ กก ๐๒๑๔/๖๗๕ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๕. สำเนาหนังสือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ด่วนที่สุด ที่ อว (ปคร) ๐๒๑๓/๕๕๗๒ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๕
๖. สำเนาหนังสือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ด่วนที่สุด ที่ กษ ๐๒๓๒/๘๔๖ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๗. สำเนาหนังสือกระทรวงคมนาคม ด่วนที่สุด ที่ คค (ปคร) ๐๒๐๐.๓/๗๒ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕
๘. สำเนาหนังสือกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด่วนที่สุด ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๔๖๖๔ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕
๙. สำเนาหนังสือกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด่วนที่สุด ที่ ทส ๐๒๒๐.๒/๖๖๓ ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๕
๑๐. สำเนาหนังสือกระทรวงพลังงาน ด่วนที่สุด ที่ พน ๐๒๐๙/๔๕๑ ลงวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕
๑๑. สำเนาหนังสือกระทรวงพาณิชย์ ด่วนที่สุด ที่ พณ ๐๒๑๙/๑๔๐๖ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕
๑๒. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๒๖.๒/๓๕๓๙ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕
๑๓. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ด่วนที่สุด ที่ ยธ ๐๒๐๑๓/๒๒๙๗ ลงวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕
๑๔. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๑.๒/๑๐๖๕ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๕
๑๕. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ด่วนที่สุด ที่ วธ ๐๒๐๙/๗๑๒ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๑๖. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ที่ ศธ ๐๒๓๖/๗๐๕ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕
๑๗. สำเนาหนังสือกระทรวงอุตสาหกรรม ด่วนที่สุด ที่ อก ๐๒๐๙/๑๔๕๓ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๕
๑๘. สำเนาหนังสือสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๑๑๔/๑๔๔๔ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๑๙. สำเนาหนังสือสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๔๑๒/๓๑๗๓ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕
๒๐. สำเนาหนังสือสำนักข่าวกรองแห่งชาติ ที่ นร ๐๖๒๓/๘๙๙ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๒๑. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๔/๓๖๐ ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๕
๒๒. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๐๘๑๔/๒๔๘๒ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕
๒๓. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๐๔/๔๒ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๒๔. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ นร ๑๑๒๓/๑๑๐๘ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๒๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๓๘ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕
๒๖. สำเนาหนังสือสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ที่ นร ๑๔๑๕/๑๘๑๐ ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕
๒๗. สำเนาหนังสือสำนักงาน ป.ย.ป. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๕๐๒/๒๗๒ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕
๒๘. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการนโยบายที่ดินแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๖๐๙/๓๕๓ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

๒๙. สำเนาหนังสือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ พศ ๐๐๐๑.๓/๑๙๐๔
ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๓๐. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
ที่ กร ๐๐๑๓/๔๔๑ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๓๑. สำเนาหนังสือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ ตช ๐๐๑๒.๑๕/๑๒๒๒ ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๕
๓๒. สำเนาหนังสือสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ที่ ปง ๐๐๑๖/๑๕๕๑
ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๕
๓๓. สำเนาหนังสือสำนักงาน ป.ป.ท. ที่ ปป ๐๐๒๕/๑๘๙ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๓๔. สำเนาหนังสือศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่ นร ๕๒๑๑/๘๒๐
ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕
๓๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน กสทช. ด่วนที่สุด ที่ สทช ๒๐๐๕/๑๐๙๘๘ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
๓๖. สำเนาหนังสือคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๔๕
ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

ด่วนที่สุด
ที่ สธ ๐๒๑๗/พ.๑๒



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐



มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๔๔๘๔ ลงวันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ขอให้กระทรวงสาธารณสุข เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ประเด็นความเห็น เรื่อง ร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วมีความเห็นว่า เห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และมีข้อเสนอเพิ่มเติม ดังนี้

๑. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม โดยนำเงื่อนไขด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในกระบวนการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่มีความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมทางจริยธรรมขององค์กร (Role Model) และเร่งพัฒนาระบบเครื่องมือต่าง ๆ ที่เอื้อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ

๒. มุ่งเน้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม โดยเน้นการใช้เทคนิคหลักการตัดสินใจแก้ปัญหาทางจริยธรรม เช่น เหตุผลเชิงจริยธรรม (Moral Reasoning) และคุณธรรมเชิงสัมพัทธ์ (Relative Moral) เพื่อสร้างการตัดสินใจในเชิงจริยธรรม การเปรียบเทียบระดับของส่วนรวมโดยต้องเลือกผลประโยชน์ของส่วนรวมในระดับที่ใหญ่กว่าเสมอ ในการเสริมสร้าง “วัฒนธรรมจริยธรรม” ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังผ่านระบบนิเวศน์ให้เป็นวิถีคุณธรรมให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย โดยร่วมผลักดันให้เกิดการปฏิบัติสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. นำแบบอย่างที่ประสบความสำเร็จของประเทศต่าง ๆ มาปรับใช้ เพื่อกระตุ้นให้มีการทำความดีเพิ่มขึ้น อาทิ การจัดระบบให้มีการสะสมแต้มการทำความดีในระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อสร้างบรรทัดฐานและใช้ข้อมูลเครดิตทางสังคม (Social Credit) ของบุคคล ในการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมแห่งความดีงาม และเป็นแรงจูงใจและเป็นพลังทางสังคมในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้ทำความดีเพิ่มขึ้น โดยบูรณาการความร่วมมือกับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุทิน ชาญวีรกูล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๐ ๑๓๓๐ / โทรสาร ๐ ๒๕๔๐ ๑๓๓๐



ร่าง

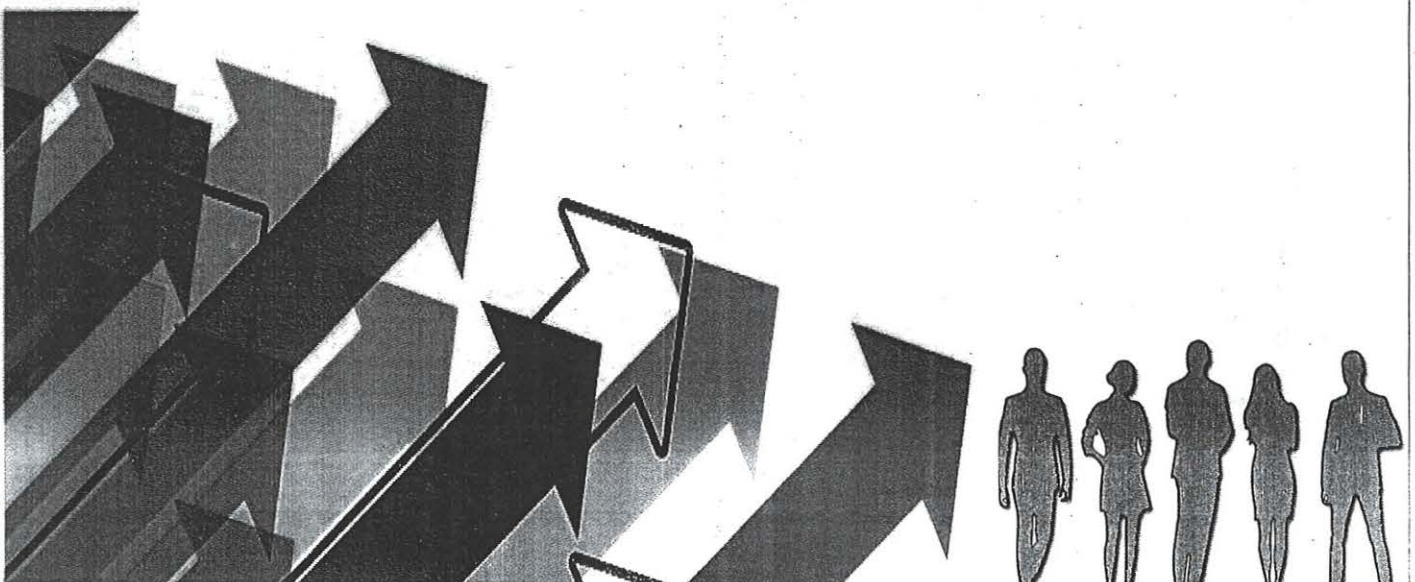
ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม

และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

(ฉบับเสนอคณะรัฐมนตรี)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรคสาม

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

- มาตรา ๕ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ชื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- มาตรา ๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ.
- มาตรา ๑๓ (๑) ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

วิสัยทัศน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)	พันธกิจ สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนดี มีความสามารถ มีคุณธรรม	เป้าหมาย ยกกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติ จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
---	---	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕
สร้าง มาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ “ไม่มีข้อยกเว้น” ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐทุกองค์กร สร้างการรับรู้และเข้าใจภาคีรัฐและภาคประชาชน จัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมร่วมกัน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up)	ผลักดัน นโยบาย ระบบบริหารกลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ “ไม่มีข้อยกเว้น” ปรับปรุงกลไก -ก.ม.จ. -องค์กรกลางบริหารงานบุคคล -กลไกขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมในระดับองค์กร พัฒนากลไกฯ ให้เป็นรูปธรรม บูรณาการกลไกฯ ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐและจริยธรรมใน	ส่งเสริม การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล พัฒนาระบบ เครื่องมือ เพื่อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม “ไม่มีข้อยกเว้น” ส่งเสริมคนดีมีคุณธรรมและพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ก้าวหน้าในการทำงาน นำไปใช้กับการบริหารงานบุคคลเต็มรูปแบบ	รวมพลัง ทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่เพื่อร่วมสร้าง ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมจริยธรรม การปฏิบัติงานภาครัฐ สร้างระบบต้นทุนสังคมในการทำความดี (Social Credit)	สื่อสาร สร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด เปลี่ยนทัศนคติ ผิดหรือถูก “ไม่มีข้อยกเว้น” “ไม่สูญเปล่า” ไม่ยอมรับทุจริตในทุกรูปแบบ สื่อสารรณรงค์ด้วยเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบใหม่เพื่อเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม สร้างความรู้/เข้าใจเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน ส่งเสริมภาพลักษณ์ของ

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

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

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ จึงให้ความสำคัญ กับการสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของรัฐ โดยเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดย “ไม่มีข้อยกเว้น” ซึ่งเป็นการวางยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานของรัฐมีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานทั้งในระดับรัฐบาล ระดับส่วนราชการ ระดับท้องถิ่น และระดับองค์กร โดยกำหนดจุดเน้นให้มีการส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เน้นการส่งเสริมเชิงบวกและความคิดริเริ่มให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดจากการให้คุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกันเพื่อให้ “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตน แทนการใช้ดุลยพินิจในกรณีที่ไม่มียกข้อยกเว้นใดสำหรับประกอบการพิจารณาเพื่อลดพฤติกรรมสีเทาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ตลอดจนสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ และเน้นสร้างการรับรู้และเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ทั้งในภาครัฐและภาคประชาชน
- ๒) ส่งเสริมการสร้างความตระหนักและการจัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ร่วมกันจากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรตั้งแต่ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) รวมถึงประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

- ๑) มุ่งสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ๒) วางแนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในวงกว้างเพื่อป้องกันการประพฤติผิดและฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) มีประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๒) มีคู่มือ คำอธิบาย ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และมีแนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมที่ชัดเจน
- ๓) มีชุดข้อมูลความรู้เรื่องกฎหมายจริยธรรม ข้อประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรม ที่เผยแพร่อยู่ในสื่อการเรียนรู้ต่างๆ
- ๔) มีการบูรณาการภารกิจระหว่างหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กระทรวงวัฒนธรรม ศูนย์คุณธรรม เพื่อความเป็นเอกภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม .
- ๕) เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม และ ประมวลจริยธรรม
- ๖) มีกลไกการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงานเกี่ยวกับการรักษาและส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในหน่วยงานและความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงอุดมการณ์ในการเป็นข้าราชการที่ดี ลักษณะงาน/สายอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างกัน หลักการสากล และบริบททางสังคม อาทิ สิทธิมนุษยชน การรักษาสีงแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๒) จัดทำคู่มืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อนำไปปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม
- ๓) จัดให้มีสื่อในการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กร ที่หลากหลายและสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล
- ๔) กำหนดมาตรการ หรือนโยบายในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเชิงบวกที่เป็นรูปธรรมชัดเจน
- ๕) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐในทุกระดับสร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรมหรือประเด็น ล่อแหลมต่าง ๆ รวมทั้งการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ที่อาจนำมาซึ่งการเสื่อมเสียชื่อเสียง

ขาดความเชื่อถือศรัทธา หรือพฤติกรรมในการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้มีการรวมกลุ่มหรือเสนอให้จัดทำข้อตกลงร่วมโดยความริเริ่มของหน่วยงานเองในการจัดทำกฎกติกาหลักเกณฑ์ต่างๆ ที่จะใช้เป็นการภายในหน่วยงานเพื่อรักษาและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของตนเอง

๖) ใช้ข้อตกลงร่วมกันในองค์กรเป็นเครื่องมือชี้ชัดในการระบุว่าสิ่งใดควรกระทำ (Dos) และสิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) อันจะนำไปสู่การหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ในกรณีที่เกิดแก้ปัญหา และข้อขัดแย้งที่เกิดจากคุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผลักดันนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาผลักดันนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ มุ่งเน้นพัฒนานโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม เตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานภาครัฐอย่างมีจริยธรรม โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถาม อันเป็นการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมทั้งที่มีอยู่เดิมและที่ตั้งขึ้นมาใหม่ให้สามารถขับเคลื่อนทำงานได้อย่างสอดคล้องกันและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนา ปรับปรุงกลไกการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐตั้งแต่การขับเคลื่อนคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และกลไกขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมในระดับองค์กร ให้เชื่อมโยงสอดประสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนากลไกด้านจริยธรรมทั้งที่มีอยู่เดิมและที่ตั้งขึ้นมาใหม่ให้สามารถมีบทบาทและทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนผลักดันนโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) เชื่อมโยงการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ โดยบูรณาการกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังคนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในอนาคต

เป้าหมาย

๑) กำหนดนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติ และมีกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานทุกระยะอย่างชัดเจน

๒) ปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับต่าง ๆ ให้สามารถทำงานได้ตาม วัตถุประสงค์ และมีประสิทธิภาพ

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

๔) ส่งเสริมบทบาท...

๔) ส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร สร้างภาพลักษณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศักยภาพและมีจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๕) สร้างความเชื่อมั่นในกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม พร้อมกับมาตรการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลผู้ฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)

๖) ส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรม และเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว

๗) วางระบบรองรับการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชนที่หลากหลายและปลอดภัย

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

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) หน่วยงานของรัฐมีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ บทบาทภารกิจ สภาพปัญหาด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน

๒) มีการบูรณาการองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อพัฒนาและสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน

๓) มีการนำเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน บรรจุในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ

๔) เด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา ได้รับการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรม โดยดำเนินการร่วมกับ สถานศึกษาและสถาบันการศึกษา รวมถึงองค์กรทางศาสนา

๕) มีการกำหนดส่วนงานและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน ที่สามารถทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนด้านจริยธรรมที่สามารถรายงานข้อหาหรือเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยหรือข้อกังวลทางจริยธรรม

๗) คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีการจัดทำรายงานประจำปี และข้อเสนอแนะด้านจริยธรรมจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรมเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเป็นประจำทุกปี

๘) มีข้อตกลงร่วม (Integrity Pact) ในการร่วมส่งเสริมและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้นำองค์กรในทุกหน่วยงาน

๙) มีกฎหมายหรือมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)

๑๐) มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลายและปลอดภัย

๑๑) ผลการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนในแต่ละกรณีทั้งกรณีที่มีการดำเนินการลงโทษผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือมีคำวินิจฉัย หรือ

แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมในกรณีพบพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

กลยุทธ์

๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมกำหนดมาตรการ และนโยบายในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ และหน่วยงานของรัฐมีการกำหนดมาตรการและนโยบายการดำเนินการที่ชัดเจนในระดับองค์กร

๒) ให้มีหน่วยงาน ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรม ประจำหน่วยงาน

๓) วางระบบการรายงาน การกำกับติดตามและประเมินผล มีการติดตามความก้าวหน้าของการ ส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำทุกปี โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่ทันสมัยหรือมีการใช้ ระบบฐานข้อมูลอัจฉริยะ (Big Data) ในการรวบรวมและแสดงผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมี การบูรณาการแบบรายงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อลดความซ้ำซ้อน

๔) ให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรม ในองค์กร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรม ล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีช่องทางในการหารือทางจริยธรรมได้ โดยง่าย

๕) ให้มีการใช้กลไกทางจริยธรรมในการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงานภายในองค์กร โดยเปิด โอกาสให้มีการตั้งคำถามกรณีมีปัญหาหรือข้อโต้แย้งในเรื่องประเด็นทางจริยธรรมว่าสิ่งใดควรกระทำ (Dos) และสิ่ง ใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) หากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความขัดแย้งในเชิงคุณค่าที่ยึดถือ (Conflict of Value) จากพื้นฐานความเชื่อที่ต่างกัน ให้หน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรทำหน้าที่วินิจฉัยและหาทางออกอย่างมีส่วนร่วม

๖) ขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ให้เกิดผล อย่างเป็นรูปธรรมโดยให้มีบทบาทเชิงรุก (Proactive) ทั้งในภารกิจการให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนจริยธรรม การกำหนดเกณฑ์ในการกำกับดูแล และติดตาม ประเมินผล การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๗) ให้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อช่วยเหลืองานคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตรวจสอบข้อเท็จจริง หรือวินิจฉัยปัญหาหรือข้อกังวลต่าง ๆ ด้านจริยธรรม หรือประเด็นล่อแหลมในการฝ่าฝืนจริยธรรม ทั้งนี้ อนุกรรมการอาจเป็นบุคคลภายนอกเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเชื่อถือศรัทธาต่อประชาชน โดยให้มีการนำผลการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือการวินิจฉัยต่าง ๆ มาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้สำหรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

๘) ผลักดันผู้บริหารภาครัฐ ผู้บริหารในองค์กรให้ยอมรับปฏิบัติ และร่วมเป็นผู้กระทำการสำคัญ ในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการอย่างเคร่งครัด

๙) สื่อสารประชาสัมพันธ์เรื่องบทบาทของผู้นำภาครัฐ ผู้นำในองค์กรในการเป็นผู้กระทำการ ส่งเสริมจริยธรรม เพื่อสร้างการรับรู้การทำตามต้นแบบผู้นำ (Leadership model) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐคนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม

๑๐) กำหนดมาตรการและกลไกในการดำเนินการกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม กำหนดมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่เป็นความเสี่ยงล่อแหลมให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรมภายในองค์กร (Whistleblower Protection) โดยมีกระบวนการปกปิดและทำให้ผู้ร้องเรียนช็อกงวลทางจริยธรรมรู้สึกปลอดภัย ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงกรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจควบคู่ไปด้วย

๑๑) รมรณรงค์ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมในการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ให้มีการเปิดเผยสิ่งทุจริต การฝ่าฝืนจริยธรรม การให้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกรังแกโดยไม่เป็นธรรม โดยไม่ปล่อยปละละเลย

๑๒) ใช้เทคนิคการสะกิดพฤติกรรม (Nudges) เพื่อออกแบบการตัดสินใจอันก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนมาสู่พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์

๑๓) กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่หลากหลายทั้ง Online Offline โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีการกำหนดขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนที่สั้น กระชับ สะดวก รวดเร็ว และชัดเจน ทำการเชื่อมโยงระบบการตรวจสอบและวินิจฉัยข้อร้องเรียนกับหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ (Call Center) โดยใช้กลไกทางจริยธรรมเป็นกลไกทางเลือกในการดำเนินการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติในเชิงป้องกันแทนการดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินคดี ในกรณีมีพยานหลักฐานไม่เพียงพอหรือผู้ร้องเกรงกลัวว่าจะเกิดอันตราย

๑๔) จัดให้มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ทหาหรือข้อปัญหาหรือข้อกังวลใจ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทั้งการร้องเรียนผ่านหน่วยงานโดยตรง และผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล โดยมีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองและรักษาความลับต่อตัวผู้ร้องเรียน

๑๕) ให้มีหน่วยงานกลางให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อส่งเสริม รมรณรงค์ และรักษามาตรฐานทางจริยธรรม

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

การจัดทำประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหลักการคือ เพื่อให้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท รวมถึงองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐานเดียวกัน และมีสภาพบังคับทางกฎหมาย มีการกำหนดมาตรการและกลไกในการขับเคลื่อนงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเสริมสร้างและรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งคือ การนำข้อมูลความประพฤติทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบ เครื่องมือต่าง ๆ ที่เอื้อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล อาทิ การสอบวัดความรู้และตรวจสอบประวัติบุคคลตั้งแต่เข้าสมัครงาน มีหลักเกณฑ์และเครื่องมือประเมินพฤติกรรม

ทางจริยธรรมที่ใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคล โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ซึ่งการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลจะเป็นกลไกส่งเสริมให้คนดีมีจริยธรรมได้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นแรงจูงใจให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม แบบ “ไม่มีข้อกังขา” โดยใช้จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติที่ดี มีการรักษาวินัย จริยธรรม ควรจะได้รับการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ “ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า” อันเป็นการพัฒนา ระบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบเพื่อส่งเสริมให้คนดีมีคุณธรรม ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าและเป็นตัวอย่างจูงใจให้ผู้ประพฤติดีตระหนักได้ว่าการทำดีสามารถได้รับ ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบการประเมินแบบแนวราบที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับ จากผู้ร่วมงานแทนที่ระบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียวซึ่งทำให้เกิด ความลำเอียงและการล่อแหลมทางจริยธรรมในทางที่เกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ได้ง่าย

วัตถุประสงค์

- ๑) พัฒนาเครื่องมือ กลไกการบริหารงานบุคคลให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาส่งเสริมให้คนดี มีคุณธรรมและพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน
- ๒) นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นตอนต่าง ๆ

เป้าหมาย

- ๑) หน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้รับโอกาส ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม
- ๓) มีการประเมินหรือตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อประกอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน พัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน .

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมมีการจัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- ๒) มีเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวตั้ง (การคัดเลือกโดยผู้บังคับบัญชา) และเครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีศักยภาพและจริยธรรมในการทำงานทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง และเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง รวมถึงแนวทางการตรวจสอบภูมิหลังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- ๓) หน่วยงานของรัฐมีการนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

๔) มีมาตรการและเครื่องมือในการตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระบบการรายงานและบันทึกประวัติทั้งผลงานบุคคลในด้านจริยธรรม และการถูกลงโทษทางด้านจริยธรรม

กลยุทธ์

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

๒) ให้มีการนำประวัติและคุณสมบัติด้านจริยธรรมมาเป็นคุณลักษณะพิเศษในการพิจารณา เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือนำประวัติการประพฤติมิชอบหรือฝ่าฝืนจริยธรรมมาเป็นข้อกำหนดไม่ให้ ดำรงตำแหน่งระดับสูง

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

๔) ส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือรูปแบบต่าง ๆ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการ ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อลดปัญหาระบบอุปถัมภ์ และความเสียหายทางจริยธรรม ในองค์กร

๕) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติปฏิบัติตน ตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๖) พัฒนาผู้นำทางจริยธรรมสำหรับผู้ที่ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

๗) สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมเชิดชูผู้นำทางจริยธรรมที่ได้รับการยอมรับในองค์กรเพื่อลดการแก่งแย่งกันเจริญก้าวหน้าและระบบอุปถัมภ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณในการปกครองและการบริหารงานภาครัฐ ไม่ควรมองข้ามการเสริมสร้างขีดความสามารถทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกลไกการเสริมสร้างความ เข้มแข็งเพื่อสนับสนุนจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยใช้เทคนิคใหม่เพื่อสร้างกระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรม อันจะส่งเสริมการสร้าง “วัฒนธรรมจริยธรรม” ที่จะมาช่วยสนับสนุนความรับผิดชอบในวิชาชีพ วินัยและหลักนิติธรรม เป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นตามความเหมาะสมกับสังคมไทย ไม่ปล่อยให้มียุทธศาสตร์สำหรับการกระทำผิด ทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม ในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบการกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและกดดันไม่ให้มีการกระทำผิด จริยธรรมเกิดขึ้นในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขณะเดียวกันก็ร่วมส่งเสริมเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ผ่านการตรวจสอบ และประเมินผลอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าเป็นบุคคล ที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐ ไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการ

ประสานพลังความร่วมมือในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ ของรัฐกับทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อร่วมมือผลักดันให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม ในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระดับสากล

ยุทธศาสตร์การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมได้กำหนดกลไกและเครือข่ายร่วมตรวจสอบการกระทำผิด โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน และใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลพินิจในกรณีที่ไม่มีการขออนุญาต และ “ไม่สูญเปล่า” โดยไม่ปล่อยให้มียี่สิบสำหรับความผิด และร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติสังคมวัฒนธรรมทางจริยธรรมในเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีจุดเน้นในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชน ร่วมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมกันส่งเสริมในเชิงบวกเกี่ยวกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สำคัญยังเป็นการส่งเสริมทั้งสองฝ่ายโดยรัฐสามารถสร้าง แรงจูงใจให้ภาคประชาชน โดยการสร้างระบบจูงใจการทำความดีและมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

วัตถุประสงค์

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

เป้าหมาย

- ๑) สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ
- ๒) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ
- ๓) ประชาชนรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นเมื่ออยู่ในการดูแลของรัฐมากขึ้น และสามารถรับรู้ เข้าใจความสำคัญของการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น
- ๔) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทาง ศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น
- ๕) พัฒนาระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) เพื่อเป็นกลไกในการส่งเสริมจริยธรรม โดยให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่ผู้มีส่วนร่วมส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

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

- ๓) กิจกรรม/โครงการที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม
- ๔) มีระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) โดยมีแนวทางการให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่ผู้มีส่วนร่วมส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

กลยุทธ์

- ๑) รัฐสนับสนุนให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในการมีเสรีภาพในข้อมูล (Freedom of Information) โดยเป็นการส่งเสริมสิทธิของพลเมือง และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถร้องขอข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรัฐบาลหน่วยงานของรัฐครอบครองอยู่ได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
- ๒) รัฐเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม
 - ๓) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ
 - ๔) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ
 - ๕) ร่วมเป็นเครือข่ายภาคราชการ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา หรือเป็นการจัดกิจกรรมร่วมในรูปแบบอื่น ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ Creating Shared Value) เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม
 - ๖) ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นผู้รวบรวมข้อมูลจำนวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคเอกชน และรายละเอียดกิจกรรมที่มีการดำเนินร่วมที่ดีเด่นเป็นต้นแบบ
 - ๗) จัดมุม หน่วยงาน หรือสายด่วน เพื่อรับแจ้งข้อมูลหรือตอบข้อสงสัยแก่ประชาชน จัดช่องทาง การรับเรื่องร้องเรียนหรือสอบถามเกี่ยวกับประเด็นข้อกังวลของประชาชน หรือการร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็น ล้อแหลมทางจริยธรรม
 - ๘) สร้างความตระหนักให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับทราบถึงการตรวจสอบจากภาคประชาชน โดยจัด ประชุมชี้แจงประโยชน์ของการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้ ระมัดระวังไม่ประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ซึ่งจะมีผลต่อการนำไปใช้ใน กระบวนการ บริหารงานบุคคล
 - ๙) กรณีข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลด้านจริยธรรมเป็นปัญหาที่ต้องวินิจฉัยว่าเข้าข่าย เป็นพฤติกรรม ฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ ให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับมอบภารกิจด้านการส่งเสริมจริยธรรมรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อวินิจฉัยและกำหนดกฎ กติกา แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้ยึดถือปฏิบัติต่อไป
- ๑๐) ส่งเสริมประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางราชการหรือช่วยเหลือสังคมให้ได้สิทธิประโยชน์ พิเศษภายใต้ระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) โดยสามารถจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่สามารถ อ้างอิงได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการพัฒนาการใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ภาครัฐจึงควรมีการสื่อสารและการรณรงค์ ด้วยแนวทางใหม่ ใช้เทคโนโลยีสื่ออย่างชาญฉลาดควบคู่กับการผลักดันจริยธรรม ใช้การสื่อสารและการรณรงค์สร้างความรู้ความเข้าใจ และความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรม

ในการขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐในระยะต่อไปจะต้องรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เปลี่ยนทัศนคติ เรื่องการทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีเพียงการกระทำที่ผิดหรือถูกเท่านั้น โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน และ “ไม่สูญเปล่า” โดยไม่ยอมรับการกระทำผิดเสียอีกต่อไป และเน้น การสื่อสารและรณรงค์ด้วยแนวทางและเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบใหม่ให้เกิดการสนับสนุนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม ช่วยกีดกันพฤติกรรมเสียให้ค่อย ๆ หายไป และค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชน ให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชันและการแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบในทุกรูปแบบ ซึ่งจะเป็นกลไก สำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมให้เป็นสังคมคุณธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน
- ๒) เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากที่สามารถยอมรับการกระทำผิดได้ ให้ไม่ยอมรับการกระทำผิดอีกต่อไป

เป้าหมาย

- ๑) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมินให้เกิดการแข่งขันและตื่นตัวในการจัดอันดับด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ
- ๒) พัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และประสบการณ์ รวมถึงองค์ความรู้ เครื่องมือเพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึกและเสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม ผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- ๓) เสริมสร้าง ยกย่อง เชิดชูผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) สร้างการยอมรับและความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) จำนวนโครงการรณรงค์เสริมสร้างความรู้ความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมิน
- ๓) จำนวนกิจกรรม/โครงการรณรงค์ที่สื่อสารกับประชาชน เพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ

๔) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

๕) มีการมอบรางวัลเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมในทุกองค์กร อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติตน

๖) ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนรับรู้และเข้าใจจริยธรรมภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

๑) ใช้เทคนิควิธีการ แนวคิดใหม่ ๆ ในการนำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และให้เข้าถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนซึ่งยังขาดความสนใจให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้พฤติกรรมสีเทาหายไป

๓) ใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านจริยธรรมเนื่องจากเป็นสื่อที่ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจมากที่สุด

๔) จัดทำโครงการรณรงค์ส่งเสริมที่แปลกใหม่ โดยใช้สื่อ Social Media หรือสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละช่วงอายุ และสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง เข้าถึงง่าย เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

๕) ใช้บุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และได้รับการเชิดชูด้านจริยธรรม ในการดึงดูดความสนใจจากสังคมในด้านจริยธรรม

๖) จัดทำเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ ผลการประเมิน

๗) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

๘) เน้นย้ำความสำคัญของการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อปลุกฝังจิตสำนึกของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๙) ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประชาชน ในการกระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนตามจริยธรรมและมีจิตสาธารณะ สื่อสารให้ประชาชนเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงานมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑๐) สำรวจทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกปีเพื่อสำรวจความเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่ประชาชนมีต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ระเบียบบวาระที่ ๔

คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (วาระ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘)

สำนักงาน ก.พ. แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๖ กำหนดให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแล และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ และข้อ ๙ กำหนดให้การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนดรายละเอียดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๑๙/ว ๒๒ ลงวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๔^๑

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยแก้วกัลยาสิขาลัย (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ผลปรากฏว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ประเมินคุณสมบัติพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญ ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงจัดทำประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ผ่านระบบการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์ และเผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ มีวาระ ๓ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๘) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ระบบแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในรูปแบบออนไลน์

15

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ร่วมตรวจสอบและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ โดยส่งความคิดเห็นของท่านมาที่ ethics_p@ocsc.go.th

บังคับของ

หมายเหตุ คณะกรรมการจริยธรรมทุกองค์ประกอบผ่านเกณฑ์ประเมินคุณสมบัติพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญ

กร จริยและ

วาระ 2565 - 2568

งคม

ดูไฟล์ประกาศครั้งแรก

แเวดล้อม

ชื่อ - สกุล

องค์ประกอบ

อาณ

ตำแหน่ง

ข้อมูลเพิ่มเติม

* ข้อมูล ณ วันที่แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

รายชื่อ	คุณสมบัติ
๑. นายวินัย วิริยะกัจจา อดีตปลัดกระทรวงสาธารณสุข นายกสมาคมข้าราชการบำเหน็จบำนาญ กระทรวงสาธารณสุข	ประธานกรรมการ ซึ่งปลัดกระทรวงสาธารณสุขเสนอ จากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของส่วนราชการ โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มี เกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต
๒. นายสรรเสริญ นามพรหม ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	กรรมการ ที่เป็นข้าราชการในส่วนราชการซึ่งดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ คน
๓. นายรุ่งเรือง กิจผาติ หัวหน้าสำนักวิชาการสาธารณสุข	กรรมการ ที่เป็นข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงานลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการ จำนวน ๒ คน
๔. นางสาวสุดคนึง ฤทธิฤชัย ผู้อำนวยการวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข	
๕. นายไพจิตร ปวะบุตร อดีตปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประธานกรรมการมูลนิธิไพจิตร ปวะบุตร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ จำนวน ๒ คน ซึ่งปลัดกระทรวงสาธารณสุข และรองปลัดกระทรวงสาธารณสุขร่วมกันเสนอ
๖. พลอากาศเอกวีรวิท คงศักดิ์ อดีตรองผู้บัญชาการทหารสูงสุด (สายงานธุรการ กำลังพล การศึกษา) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ ข้าราชการรัฐสภา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ วัฒนธรรมแห่งชาติ	
๗. นายธงชัย กิริติหัตถยากร รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข	



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

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. จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายวินัย	วิริยกิจจา	ประธานกรรมการ
๒. นายสรรเสริญ	นามพรหม	กรรมการ
๓. นายรุ่งเรือง	กิจผาติ	กรรมการ
๔. นางสาวสุดคณิง	ฤทธิฤชัย	กรรมการ
๕. นายไพจิตร	ปวะบุตร	กรรมการ
๖. พลอากาศเอก วีรวิท	คงศักดิ์	กรรมการ
๗. นายธงชัย	กิริติหัตถยากร	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข^๒

ตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๗ กำหนดให้คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

๑. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ
๒. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ
๓. ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม
๔. สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม
๕. เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม
๖. เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๗. รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ
๘. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา
๙. ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ
๑๐. คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของส่วนราชการ
๑๑. คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น
๑๒. ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ
๑๓. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

**(ร่าง) การดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข**

ตามที่หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๗/๓๘ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐^๓ แจ้งแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีรูปแบบ วิธีการ แนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้กับข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และแก้วกัลยาสิขาลัย (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข จึงจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๓ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๘) เพื่อวางแผนขับเคลื่อนงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม โดยดำเนินการตามขั้นตอนของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ส่วนราชการ ๒) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรม และ ๓) การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ



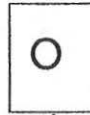
๑. การวิเคราะห์ส่วนราชการ : สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

S	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	W
	S1 มีค่านิยมร่วม (Shared Value) MOPH เพื่อเสริมสร้างระบบ คุณธรรมของกระทรวงสาธารณสุขให้เข้มแข็ง	S2 มีแนวคิดหลักนิติธรรม หลักศาสนา และการน้อมนำ หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการพัฒนา ด้านคุณธรรมและจริยธรรม (Skill, Tool)	
S3 ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงสาธารณสุขมอบนโยบาย ให้ความสำคัญสูงสุดแก่โครงการในพระราชดำริ และ โครงการเฉลิมพระเกียรติฯ	S4 กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง (ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๐ ถึง ปัจจุบัน)	W5 อัตรากำลังบุคลากรหลักมีจำนวนน้อย เนื่องจาก มีการเคลื่อนย้ายบ่อย ทำให้ขาดช่วงการบ่มเพาะ และส่งเสริมประสบการณ์เฉพาะด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมที่สามารถพัฒนาเป็น ความเชี่ยวชาญได้	
S5 มีโครงสร้างส่วนราชการ ในส่วนกลาง ได้แก่ แก้วกัลยาสิขาลัย (กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข และในส่วนภูมิภาค ได้แก่ ชมรมจริยธรรม เพื่อรองรับ การดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม			
O	โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)	T
O1 ประเทศไทยมีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เป็นหลักยึดเหนี่ยว	O2 มีโครงการในพระราชดำริฯ โครงการเฉลิมพระเกียรติฯ ที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เช่น การเสียดสละเพื่อ ส่วนรวม การสมัครเป็นจิตอาสา	T1 ยุค Technology Disruption ทำให้มีภัยคุกคาม ที่แฝงมากับ social media ในรูปแบบต่างๆ	
O3 แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ช่วงที่ ๔ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) มุ่งเน้นให้ "คุณธรรมนำการพัฒนา" และมีแผนแม่บทแห่งชาติ ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นแนวทางการพัฒนา	O4 ยุค Information Technology มีช่องทางในการสื่อสาร ได้สะดวก รวดเร็ว หลายรูปแบบ และมีประสิทธิภาพ	T2 ความขัดแย้งทางการเมือง ความขัดแย้ง ในสังคม และความขัดแย้งระหว่างรุ่น T3 สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา (COVID-19) ทำให้ผู้คนสนใจเรื่อง ความเป็นอยู่มากกว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม T4 ภาระหนี้สาธารณะของประเทศ เกิดภาวะ เศรษฐกิจถดถอย งบประมาณที่จะใช้ในการ ดำเนินงานต่างๆ ถูกปรับลดลง	
		T5 ค่านิยมของสังคมยังให้ความสำคัญกับความเก่ง มากกว่าความดีงาม สังคมให้คุณค่ากับวัตถุ มากกว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	

SO1 : กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณธรรมจริยธรรมมาโดยตลอดตั้งแต่ปี ๒๕๕๐ - ปัจจุบัน และแผนยุทธศาสตร์ชาติมุ่งเน้นให้ “คุณธรรมนำการพัฒนา”

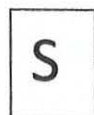
SO2 : ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมร่วม (Shared Value) MOPH เพื่อเสริมสร้างระบบคุณธรรมของกระทรวงสาธารณสุขให้เข้มแข็ง

SO3 : ใช้เทคโนโลยีพัฒนาหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อรองรับการดำเนินงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

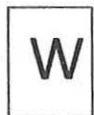


WO1 : ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการงานส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้มีความชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนของหน่วยงานที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน

WO2 : เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรหลักและพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม



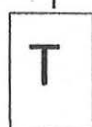
ST1 : สร้างแรงบันดาลใจและเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของความดีงามส่งเสริม ยกย่อง เชิดชูคนดี



WT1 : ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อรองรับงานคุณธรรมจริยธรรมในอนาคต

WT2 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการข้อมูล โดยเฉพาะผลการดำเนินงาน

WT3 : เสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค



๒. การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน คือ หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดบทบาท และแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่ชัดเจนให้กับกลไกตามประมวลจริยธรรม อาทิ

๒.๑ หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการในส่วนราชการ โดยอาจกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานจริยธรรมตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับการประเมินผลปฏิบัติราชการรายบุคคล การเสริมสร้างและการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ควรกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ กำหนดเป้าหมายการทำงานของคณะกรรมการจริยธรรมประจำปี กำหนดแนวทางการรณรงค์ ส่งเสริม และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การวางแนวทางการติดตามสอดส่องให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำส่วนราชการ การพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการขับเคลื่อนงานคุณธรรมจริยธรรม

๒.๓ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่ คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยต้องจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการ เพื่อรองรับแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานและสภาพปัญหาด้านจริยธรรมของแต่ละส่วนราชการ จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม จัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติผิดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ การจัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๓. การติดตาม ประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

หัวหน้าส่วนราชการอาจนำเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพื่อใช้เป็นกลไกในการติดตามงาน โดยมีการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อไป

(ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ระยะ ๓ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๘)

ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

วิสัยทัศน์ : องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับควบคู่สังคมในวิถีชีวิตที่ดี

- พันธกิจ : ๑. พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับให้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นต้นแบบที่ดี น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการพัฒนาตนเอง
๒. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม
๓. ร่วมกันเป็นเครือข่ายในการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร/โรงพยาบาลคุณธรรมให้มีความยั่งยืน

วัตถุประสงค์หลักที่ ๑

เพื่อพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ
ให้มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้นแบบที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับให้เป็นคนดี
มีคุณธรรมจริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการพัฒนาตนเอง

มาตรการ/แนวทางดำเนินงาน

ส่งเสริม ปลูกฝังการเรียนรู้ และปฏิบัติตาม
หลักคุณธรรม จริยธรรม ยกย่องบุคลากร
สาธารณสุขทุกระดับที่มีคุณธรรม จริยธรรม
มีหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์หลักที่ ๒

เพื่อสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการ
ส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
ในการส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

มาตรการ/แนวทางดำเนินงาน

สร้างเครือข่าย/คณะทำงานในการดำเนินงาน
ด้านคุณธรรมจริยธรรม
เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ การดำเนินการตาม
ประมวลจริยธรรม/จรรยาบรรณข้าราชการ

วัตถุประสงค์หลักที่ ๓

เพื่อประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรม นำไปสู่การกำหนดนโยบาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเพื่อ
ส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม
ขององค์กร

มาตรการ/แนวทางดำเนินงาน

กำหนดเครื่องมือในการปฏิบัติงาน
การดำเนินการ การประเมินผล
ด้านคุณธรรมจริยธรรม

(ร่าง) แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ระยะ ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๘)

ของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการพัฒนาตนเอง

มาตรการ/ แนวทางดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ส่งเสริม ปลูกฝัง การเรียนรู้และปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ยกย่อง บุคลากรสาธารณสุข ทุกระดับที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีหลัก ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	- กิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึก ต่อสถาบันชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์	- จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างจิต สำนึกต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์	ครั้ง	ไม่น้อย กว่า ๒ ครั้ง/ปี	ไม่น้อย กว่า ๒ ครั้ง/ปี	ไม่น้อย กว่า ๒ ครั้ง/ปี	ไม่น้อย กว่า ๒ ครั้ง/ปี	
	- กิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ของหน่วยงาน	- ร้อยละของหน่วยงานที่ประกาศ เจตนารมณ์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
	- กิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร สาธารณสุขทุกระดับ	- ร้อยละของบุคลากรสาธารณสุข ทุกระดับของแต่ละหน่วยงาน ที่เข้าร่วมการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	ร้อยละ	๕๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	
		- บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ ที่เข้ารับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม	ครั้ง	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการพัฒนาตนเอง (ต่อ)

มาตรการ/ แนวทางดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ส่งเสริม ปลูกฝัง การเรียนรู้และปฏิบัติ ตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ยกย่อง บุคลากรสาธารณสุข ทุกระดับที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีหลัก ธรรมาภิบาลในการ ปฏิบัติงาน	- ส่งเสริมให้หน่วยงาน/ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ	- ร้อยละของหน่วยงาน/องค์กร ที่เป็นต้นแบบ	ร้อยละ	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	
	- กิจกรรมเสวนาเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมและ ประมวลจริยธรรมไปสู่การ ปฏิบัติ	- หน่วยงานจัดกิจกรรมเสวนา เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมและ ประมวลจริยธรรมไปสู่การ ปฏิบัติ	ครั้ง	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	
	- กิจกรรมยกย่องบุคลากร สาธารณสุขทุกระดับที่มี คุณธรรมจริยธรรม	- หน่วยงานจัดกิจกรรมยกย่อง บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ ที่มีคุณธรรมจริยธรรม	ครั้ง	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง/ปี	๑ ครั้ง/ปี	
	- กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงานคณะกรรมการ จริยธรรม และบุคลากรกลุ่ม งานคุ้มครองจริยธรรม	- หน่วยงานจัดกิจกรรมเสริม สร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการจริยธรรมและ บุคลากรกลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม	ครั้ง	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	
	- กิจกรรมเสริมสร้างจิตอาสา แก่บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ	- จำนวนกิจกรรมเสริมสร้างจิต อาสาแก่บุคลากรสาธารณสุขทุกระดับ	ครั้ง	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ บูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในการส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม

มาตรการ/ แนวทางดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
สร้างเครือข่าย/คณะทำงานในการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรม เผยแพร่/ประชาสัมพันธ์	- จัดทำข้อมูลด้านจริยธรรม/เผยแพร่ผลงานของคณะกรรมการจริยธรรม	- จำนวนครั้งของการเผยแพร่ข้อมูลด้านจริยธรรม/เผยแพร่ผลงานของคณะกรรมการจริยธรรม	ครั้ง	๖ ครั้ง/ปี	๖ ครั้ง/ปี	๖ ครั้ง/ปี	๖ ครั้ง/ปี	
	- จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	- จำนวนครั้งของการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๓ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง	ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง	
จรรยาบรรณข้าราชการ	- จัดทำแผนตรวจเยี่ยมเพื่อรับฟังปัญหาและผลงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน	- จำนวนครั้งของการตรวจเยี่ยมหน่วยงาน	ครั้ง	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	
	- สร้างความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงสาธารณสุข	- จำนวนครั้งของการให้ความร่วมมือหรือการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงสาธารณสุข	ครั้ง	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๔ ครั้ง/ปี	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร

มาตรการ/ แนวทางดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กำหนดเครื่องมือใน การปฏิบัติงาน การดำเนินการ และ การประเมินผล ด้านคุณธรรม จริยธรรม	- จัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อ ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของกระทรวง สาธารณสุข	- ระดับความสำเร็จของการจัด ทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ระดับ ๑ ทบทวนวิเคราะห์แผน ยุทธศาสตร์ที่ผ่านมา ระดับ ๒ จัดทำร่างแผน ยุทธศาสตร์ ระดับ ๓ นัดประชุมคณะกรรมการ จริยธรรมและกลุ่มงาน คุ้มครองจริยธรรม พิจารณาร่างแผนฯ ระดับ ๔ สรุปรายเสนอคณะ กรรมการจริยธรรม เพื่อให้ความเห็นชอบ ระดับ ๕ ประชาสัมพันธ์ให้ทุก หน่วยงาน	ระดับ	๑-๔	๕	-	-	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมขององค์กร (ต่อ)

มาตรการ/ แนวทางดำเนินงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย				งบประมาณ (บาท)
				๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
กำหนดเครื่องมือใน การปฏิบัติงาน การดำเนินการ และ การประเมินผล ด้านคุณธรรม จริยธรรม	- จัดทำแผนปฏิบัติการของ คณะกรรมการจริยธรรม ประจำสำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข	- แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ	แผน	๑	๑	๑	๑	
	- จัดประชุมคณะกรรมการ จริยธรรมประจำสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข	- จำนวนครั้งของการจัดประชุม เป็นไปตามที่กำหนด	ครั้ง	๖ ครั้ง/ปี	๖ ครั้ง/ปี	๖ ครั้ง/ปี	๖ ครั้ง/ปี	
	- จัดทำเกณฑ์การประเมิน ด้านคุณธรรมจริยธรรมของ ข้าราชการ เพื่อประโยชน์ใน การแต่งตั้ง	- การประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเพื่อ ประโยชน์ในการแต่งตั้ง	ครั้ง	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	
	- ประเมินผลการดำเนินงาน ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	- รายงานสรุปผลการดำเนินงาน ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม	ฉบับ	๑	๑	๑	๑	

ระเบียบบวาระที่ ๕

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ: ชุดเอกสารตามระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐-๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒
อาคาร ๑ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

ชุดเอกสารตามระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐-๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุม ๒ ชั้น ๒
อาคาร ๑ ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ:

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)

วันที่ ๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

พศวีร์ วัชรบุตตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๓ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕