

(ร่าง)

## การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม ได้บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) บัญญัติให้ “ให้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลหน่วยงานผู้รับผิดชอบการดำเนินการเตรียมการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ โดยการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ บัญญัติว่า “มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ”

มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมมีความสอดคล้องและไม่ขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมขึ้น

## หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

๑. การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร รวมถึงข้าราชการการเมืองที่อยู่ในกำกับดูแลของคณะรัฐมนตรี และไม่ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ รวมถึงข้าราชการการเมืองตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการการเมือง

๓. หน่วยงานของรัฐ หมายถึง กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

๔. การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ ให้ดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กร ดังต่อไปนี้

๔.๑ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ได้แก่ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๔.๒ องค์กรซึ่งมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสอง ดังนี้

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(๒) สภาทนายความ สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

และองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสาม ซึ่งคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) วินิจฉัย ให้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕. การจัดทำประมวลจริยธรรมให้ประกอบด้วย ๓ ส่วนที่สำคัญ คือ

ส่วนที่ ๑ จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่ ๒ กลไกการขับเคลื่อนงานและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๖. หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมเพื่อให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานหรือสาขาวิชาชีพ หรือเพื่อส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงานด้วยก็ได้

๗. ในกรณีที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐซึ่งมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ได้รับแจ้งจาก ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมที่ได้จัดทำขึ้นไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว

๘. ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมถึงหน่วยงานของรัฐที่ได้มีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ดำเนินการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ในความรับผิดชอบได้รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน รวมถึงให้มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมต่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ทั้งนี้ อาจจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อรับสร้างการมีส่วนร่วมและใช้กลไกภาคประชาชนในการปรับปรุงและสร้างมาตรฐานการดำเนินการขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและหน่วยงานของรัฐในการขับเคลื่อนจริยธรรม

## แนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรม

การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ดำเนินการตามแนวทางดังนี้

องค์ประกอบของประมวลจริยธรรม ให้ประกอบด้วย ๓ ส่วนที่สำคัญ คือ

### ส่วนที่ ๑ จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การกำหนดประมวลจริยธรรมเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน จรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ประเด็นปัญหาของประเทศและหน่วยงานของรัฐ ความเสี่ยงทางจริยธรรมใหม่ ๆ ของข้าราชการแต่ละประเภท ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการและประชาชน ทฤษฎีและหลักการด้านจริยธรรม ความเชื่อที่เป็นหลักในการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ค่านิยมหลักที่ควรยึดถือ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก

ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทที่ได้จัดทำขึ้นจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดไว้เป็นหลัก ดังต่อไปนี้

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

### ส่วนที่ ๒ กลไกการขับเคลื่อนงานและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

การดำเนินงานเพื่อการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้พิจารณาตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

## ๑. องค์กรกลางบริหารงานบุคคล/ องค์กร และหน่วยงานของรัฐที่ ก.ม.จ.

กำหนดให้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) กำหนดนโยบาย กลไก ภาวะเป็ยบ หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม และกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประภทนั้น

(๒) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน

(๓) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๔) จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน

(๕) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๗) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ม.จ. มอบหมาย

## ๒. หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานเป็นกลไกที่เจ้าหน้าที่ของรัฐให้ความสำคัญ โดยต้องมีบทบาท ดังนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมในหน่วยงาน กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานและนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน จัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของหน่วยงานให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ ยุทธศาสตร์และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๓) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ รวมถึงบริหารงานในองค์กรภายใต้หลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน

(๔) สนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน สร้างองค์ความรู้ด้านจริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ยกย่องเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตราค่าจ้างเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน

(๕) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๖) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๗) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน

### ๓. คณะกรรมการจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ อาจพิจารณา แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแล และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน

#### บทบาทของคณะกรรมการจริยธรรม

คณะกรรมการจริยธรรมมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยถ่วงดุลอำนาจทางบริหารและการวินิจฉัยของผู้บริหารของหน่วยงาน ค้ำครองและสร้างความเป็นธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยคณะกรรมการจริยธรรมมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

(๒) ควบคุม กำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

(๓) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตรวจสอบข้อเท็จจริง เมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๔) ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน

(๕) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างคณะกรรมการจริยธรรม ประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๖) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๗) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพัฒนาจริยธรรม การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารและข้าราชการไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

#### องค์ประกอบของคณะกรรมการจริยธรรม

(๑) ประธานกรรมการ ควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากบุคคลซึ่งสังคมยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ควรประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม และควรให้มีกรรมการซึ่งเป็นผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงและนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกหน่วยงาน ควรพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิจากภาคส่วนต่าง ๆ โดยอาจพิจารณาเชิญผู้บริหารจากภาคเอกชน สื่อมวลชน สภาก่อการคำ รัฐวิสาหกิจ สถาบันการศึกษา ผู้บัญชาการหน่วยงานเหล่าทัพ ตำรวจ หรืออดีตผู้บริหารส่วนราชการ ทั้งนี้ ต้องเป็นผู้ที่ภาคส่วนต่าง ๆ ให้การยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน

(๔) กรรมการและเลขานุการ อาจพิจารณามอบหมายให้รองหัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการจริยธรรมจะต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม มีประวัติทางการเงินที่ดี ไม่มีประวัติเสื่อมเสียเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศไม่เคยถูกร้องเรื่องเกี่ยวกับเรื่องของผลประโยชน์ และหากเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานของรัฐควรพ้นจากการดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

การกำหนดองค์ประกอบ จำนวน และการสรรหาคณะกรรมการจริยธรรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมกำหนด โดยคณะกรรมการจริยธรรมควรมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง

**๔. กลุ่มงานจริยธรรม/ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือการบริหารงานบุคคล**



การดำเนินงานของกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมนูญหรือการบริหารงานบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการขับเคลื่อนงานตามประมวลจริยธรรม ควรมีกรอบการดำเนินงาน ดังนี้

(๑) การศึกษาวิจัย การพัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน การวิเคราะห์เพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรมของหน่วยงาน

(๒) การพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) การจัดทำข้อกำหนดทางจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos & Don'ts) ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และข้อเสนอแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

(๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบาย จัดทำแผนปฏิบัติการและมาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การยกระดับธรรมนูญของหน่วยงาน

(๕) การรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ การสร้างเครือข่ายด้านจริยธรรม ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

(๖) การให้คำปรึกษาแก่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารของหน่วยงาน คณะกรรมการจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เกี่ยวกับการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม รวมถึงการขับเคลื่อนมาตรการและแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

(๗) รับข้อร้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และคุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๘) การติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน

เพื่อให้การดำเนินงานของกลุ่มงานจริยธรรมมีประสิทธิภาพ ควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงให้มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ วางระบบเพื่อสร้างทางก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงาน และให้มีผู้บริหารของหน่วยงานทำหน้าที่เป็น Chief Ethics Officer โดยอาจมอบหมายให้รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการของกลุ่มงานจริยธรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนงานเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

### ส่วนที่ ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑. ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ดำเนินการดังนี้

(๑) กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผล การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๒) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ กับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การพิจารณาให้ทุนให้โทษ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน หรือให้ออกจากราชการ เป็นต้น

(๓) กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงมาตรการที่ใช้บังคับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของ โทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดในประมวลจริยธรรม

๒. ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยในกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือเป็นความผิดอาญา ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามวิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น

๓. ให้หน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานประจำปีระบุมมาตรการเพื่อพัฒนาและส่งเสริม เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รักษาจริยธรรม ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ และผลการดำเนินการส่งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรและหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อรวบรวม วิเคราะห์และสรุปผลเพื่อจัดทำรายงานสรุปเสนอต่อ ก.ม.จ. เพื่อพิจารณา ดำเนินการต่อไป

---