

## บทที่ ๖

# แนวทางการประเมินและรายงานผล การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของส่วนราชการ

การประเมินและรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร (ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับจรรยาข้าราชการ) นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงแผนงาน กิจกรรมการเสริมสร้างจริยธรรมขององค์กรและปรับปรุงระบบหรือกลไกในการบริหารงานและบริหารงานบุคคล เพื่อสนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กรมากยิ่งขึ้น การนำเสนอในบทนี้ ขอเสนอแนะแนวทางการประเมินและรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามประเด็นหลัก ๒ ด้าน คือ ด้านการพัฒนา ส่งเสริมและป้องกัน และด้านการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

### องค์ประกอบของรายงานการ

#### ▲ ด้านการพัฒนา ส่งเสริมและป้องกัน

##### ๑. นโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาจริยธรรม

๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมระดับพื้นฐาน

๑.๒ กลยุทธ์การบริหารจัดการการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนบุคคล กับผลประโยชน์ส่วนรวม

##### ๒. มาตรการ แผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์

๒.๑ มาตรการในการบริหารงานบุคคล

- การนำผลการปฏิบัติงานโดยยึดมาตรฐานจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหาร

- การยกย่องให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ผู้เปิดเผยประเด็นที่เกี่ยวกับผลประโยชน์สาธารณะ

๒.๒ มาตรการในการบริหารงาน

- การบริหารความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

- การบริหารจัดการความยุติธรรมในองค์กร

- การบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการละเมิดจริยธรรมขณะทำงาน
- ระบบการตรวจสอบภายใน
- การปรับปรุงกระบวนการทำงาน
- การกำกับดูแลบุคคลกลุ่มเสี่ยง
- การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารองค์กร

#### ๒.๓ มาตรการการรายงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ

- กลไกการรายงานต้องมีประสิทธิภาพ จับประเด็นความเสี่ยงทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการการทำงานของหน่วยงานและปรับปรุงกระบวนการ
- มีนโยบายและกระบวนการที่ชัดเจน ผลักดันการรายงานที่มีประสิทธิภาพ ปกป้องผู้รายงาน/ร้องเรียนหรือเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน
- ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับการรายงานการประพฤติมิชอบต่าง ๆ ในการทำงาน
- บริการให้คำปรึกษา แนะนำผ่านหลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะสายด่วนทางโทรศัพท์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ในเบื้องต้นองค์กรอาจอบรมเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรรับผิดชอบ และอาจจ้างบุคคลภายนอกที่เป็นมืออาชีพมาทำหน้าที่ เพื่อข้าราชการจะรู้สึกเชื่อมั่นในข้อมูลที่จะถูกเก็บเป็นความลับ
- มีกระบวนการที่สะดวกในการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ

### ๓. ระบบการพัฒนาบุคคลด้านจริยธรรม

๓.๑ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักในความสำคัญต่อประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของหน่วยงาน โดยวิธีการ

- การสื่อสารนโยบายด้านจริยธรรมของหน่วยงานให้ทุกคนรับทราบ เข้าใจในทุกโอกาสสำคัญของหน่วยงานที่จัดขึ้น มีการสื่อสารเกี่ยวกับโปรแกรม กิจกรรมด้านจริยธรรมของหน่วยงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- การเข้าถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการโดยให้ข้าราชการบรรจุใหม่และข้าราชการทุกคนได้รับสำเนาประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ และสามารถเข้าถึงคู่มือแนวทางปฏิบัติฉบับสมบูรณ์ได้อย่างรวดเร็ว

- การเพิ่มช่องทางการสื่อสาร การร้องเรียน ร้องทุกข์ที่หลากหลายโดยระบบ อินเทอร์เน็ต ด้วยกิจกรรมการสื่อสาร ๒ ทาง เช่น การถาม-ตอบปัญหาจริยธรรม การสนทนากับผู้บริหาร การให้ข้อมูลย้อนกลับ การรับข้อร้องเรียนร้องทุกข์ เป็นต้น

- กิจกรรมที่ต้องทำต่อเนื่อง เช่น การทำโปสเตอร์ การอภิปรายเกี่ยวกับการ ตัดสินใจเชิงจริยธรรมขณะทำงาน การให้ข้อมูลสนับสนุนในการตัดสินใจ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านจริยธรรม (การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ การจัดการความเสี่ยงต่อการละเมิดประมวลจริยธรรม การตัดสินใจเชิงจริยธรรม การให้คำปรึกษาแนะนำ) ทำแผนพับประชาสัมพันธ์ ให้แก่ข้าราชการ ประชาชนที่มาติดต่อ และผู้ทำสัญญารับจ้างจากหน่วยงานเพื่อช่วยในการตรวจสอบการบริการสาธารณะ โดยยึดมาตรฐานจริยธรรมข้าราชการ

๓.๒ การพัฒนาจริยธรรมขั้นก้าวหน้า โดยการพัฒนาที่สาเหตุทางจิตใจตามหลักวิชาการ ตามหลักสูตรการพัฒนาเน้นสัดส่วนด้านจิตใจ ๘๐% ด้านทักษะการกระทำความดี ๒๐% ใช้เทคนิควิธีการ พัฒนาที่ถูกต้องเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และวิธีการหลากหลาย ดังที่สรุปไว้ในบทที่ ๓

๓.๓ การพัฒนาจริยธรรมหลักสูตรเฉพาะสำหรับผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ คำปรึกษาแนะนำ กำกับดูแลจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและความยุติธรรมในองค์กร รวมทั้งหลักสูตร เฉพาะสำหรับกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาจริยธรรม

**๔. การรายงานการประเมินผลการพัฒนาอย่างเป็นระบบ** ตามข้อ ๑ – ๓ ส่วนข้อสังเกตใน การประเมินการรายงาน คือ จำนวนครั้งที่จัดหรือปริมาณคนเข้ารับการพัฒนา ไม่ใช่ดัชนีบ่งชี้ความสำเร็จ ของการดำเนินงาน แต่ให้เน้นเชิงคุณภาพในการพัฒนาเป็นสำคัญ โดยเฉพาะการจัดให้มีการทดสอบ จริยธรรมก่อน-หลังการฝึกอบรม และการติดตามผลการพัฒนาเมื่อกลับไปทำงานแล้วประมาณ ๓-๖ เดือน

**๕. การรายงานผลการสนับสนุนทางการบริหารของผู้บริหาร** เช่น ความพึงพอใจของ ข้าราชการต่อการทำงานในองค์กร และการบริหารความยุติธรรมในองค์กร เป็นต้น ซึ่งโดยปกติใน ส่วนนี้ ควรให้หน่วยงานภายนอกเป็นผู้ประเมินเพื่อความเป็นกลาง เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของข้าราชการในองค์กร รวมทั้งสาธารณชน

### ▲ ด้านการปรับปรุงแก้ไข

๑. การบริหารจัดการพฤติกรรมประพฤตินิยมชอบ และการทำงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานของ ผู้บริหารหน่วยงาน

๒. การบริหารจัดการการร้องเรียนและการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

๒.๑ บริหารจัดการปริมาณการร้องเรียนและการจัดการการร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ปริมาณการร้องเรียนมากหรือน้อยไม่ได้บ่งบอกถึงความล้มเหลวหรือความสำเร็จของการแก้ไขปัญหา แต่การจัดการกับการร้องเรียนที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นดัชนีชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญ

๒.๒ การจัดการการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมที่รุนแรง ต้องให้ความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา

๓. การตรวจสอบระบบและกระบวนการการทำงานที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมทั้งการปรับปรุงเพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถป้องกันการประพฤติมิชอบและการทำทุจริต

๔. การบริหารงานบุคคล ต้องมีมาตรการการจัดการกับผู้ละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างจริงจังและเที่ยงธรรม และนำผลการละเมิดจริยธรรมในการทำงานมาประกอบการพิจารณาในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การงดเว้นความดีความชอบต่าง ๆ เป็นต้น

๕. การรับคำปรึกษาจากคณะกรรมการจริยธรรมของส่วนราชการ ในการแก้ไข ปรับปรุงการตัดสินใจขององค์กรที่อาจกระทบต่อการให้บริการสาธารณะ การจัดการความขัดแย้งของผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้บริหารองค์กร เป็นต้น

๖. การประเมินประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเพื่อรายงาน ก.พ. และการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงหรือประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยการมีส่วนร่วมของข้าราชการทุกคนในองค์กรและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รายละเอียดต่อจากนี้ เป็นตัวอย่างแบบตรวจรายการเพื่อการประเมินและรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของส่วนราชการ

**แบบตรวจรายการเพื่อประเมินและรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของส่วนราชการ**

(หน่วยราชการควรพัฒนาแบบตรวจรายการเพื่อสะท้อนความจำเป็นเฉพาะ และที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันขององค์กร และใช้เป็นแนวทางในการทบทวน ติดตาม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาข้าราชการและองค์กร)

**หมายเหตุ :** มาตรฐานทางจริยธรรมในที่นี้ใช้ได้ทั้งในกรณีการรายงานตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและหรือข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ

แบบตรวจรายการต่อไปนี้เป็นเพียงตัวอย่างทั่วไปที่หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปปรับใช้ได้

**๑ การบูรณาการนโยบายจริยธรรม**

- ๑) หน่วยงานมีนโยบายด้านจริยธรรมที่ครอบคลุมด้านการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ รวมทั้งการควบคุมกำกับดูแล และการพัฒนาจริยธรรมอย่างชัดเจนหรือไม่
- ๒) หากหน่วยงานยังไม่มีนโยบายในภาพรวม แต่มีแผนงานต่าง ๆ ที่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายด้านจริยธรรมหรือไม่
- ๓) มีการกำหนดนโยบายด้านจริยธรรมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่
- ๔) ได้บูรณาการการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและกระบวนการบังคับใช้ในกระบวนการทำงานอื่นๆ ด้วยหรือไม่
- ๕) นโยบายจริยธรรมประกอบด้วยรายละเอียดในด้านการป้องกันและการเสริมสร้างต่อไปนี้
  - การป้องกันความเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม
  - การควบคุมภายในองค์กร
  - การรายงานภายในองค์กรเกี่ยวกับประเด็นปัญหาด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้น
  - การรายงานจากภายนอกองค์กรเกี่ยวกับประเด็นปัญหาด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้น
  - การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
  - การตรวจสอบข้อเท็จจริง
  - การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ
  - การสร้างความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักและความใส่ใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ และวัฒนธรรมจริยธรรมขององค์กร (จรรยาข้าราชการ) ให้แก่ข้าราชการ

- ๖) นโยบายในภาพรวมและนโยบายเฉพาะด้านจริยธรรมมีความสอดคล้องกัน และกระบวนการส่งเสริม/พัฒนาด้านจริยธรรม และการป้องกันการประพฤติมิชอบ สะท้อนได้ถึงความจำเป็นขององค์กรโดยเฉพาะ
- ๗) มีข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงนโยบายและกระบวนการบริหาร กระบวนการปฏิบัติงานตามความเร่งด่วน หรือนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้หรือไม่
- ๘) มีการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ หรือโปรแกรมการพัฒนาเฉพาะในด้านการป้องกันและหรือการเสริมสร้างจริยธรรมหรือไม่
- ๙) นโยบายและองค์ประกอบของนโยบาย แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าผู้บริหารขององค์กรมีพันธะต้องปฏิบัติตาม
- ๑๐) มีบุคคลหรือกลุ่มงานรับผิดชอบโดยตรงต่อการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติและการกำกับดูแลนโยบาย

**๒** ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ (สำหรับหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบ การออกหรือองค์ประกอบอนุญาต การอนุญาต การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจจับ-ปรับ ฯลฯ)

- ๑) หน่วยงานมีนโยบายเฉพาะในการจัดการความเสี่ยงในหน้าที่ที่ปฏิบัติในทุกมิติหรือไม่
- ๒) หน่วยงานมีกิจกรรม/โครงการตรวจสอบความเสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบหรือไม่
- ๓) มีผู้รับผิดชอบ กำกับ ดูแล กระบวนการการทำงานต่าง ๆ ที่เสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบหรือไม่
- ๔) มีคณะกรรมการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรให้แก่ผู้รับผิดชอบหรือไม่
- ๕) มีการปรับเปลี่ยนองค์กรครั้งใหญ่เกี่ยวกับโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบหรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงกระบวนการควบคุมความเสี่ยงต่อการประพฤติมิชอบหรือไม่
- ๖) มีกลไกในการทบทวน ปรับเปลี่ยนกฎ ระเบียบ ให้สอดคล้องตามสถานการณ์หรือไม่
- ๗) มีแบบการรายงานและกำกับดูแลเหตุการณ์เกี่ยวกับความไร้ประสิทธิภาพหรือการประพฤติมิชอบหรือไม่
- ๘) มีการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบแนวโน้มความเสี่ยงในการประพฤติมิชอบในอนาคตหรือไม่

## ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ (ต่อ)

### ๒.๑ ขอบเขตในการสำรวจความเสี่ยงต่อการกระทำผิด

- หน้าทีด้านการเงิน เช่น การรับเงินสด การเก็บภาษีและระบบการจ่ายเงินต่าง ๆ การจ่ายเงินสวัสดิการ การจ่ายเงินเลี้ยงรับรอง
- หน้าทีในการก่อสร้าง วางแผน และพัฒนาสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดโชน การพัฒนาที่ดิน เพื่อการทำกิจกรรมก่อสร้างต่าง ๆ และโครงสร้างพื้นฐาน
- หน้าทีเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎ ระเบียบ อาทิเช่น การตรวจสอบ การกำกับดูแล เครื่องอำนวยความสะดวก สถานที่ สาธารณะต่าง ๆ
- หน้าทีเกี่ยวกับการอนุญาตหรือใบอนุญาต เช่น ตรวจสอบคุณสมบัติ ให้ใบอนุญาตเพื่อ บ่งชี้ว่ามีประสิทธิภาพ หรือบ่งชี้ว่ามีความสามารถในการประกอบกิจการต่าง ๆ
- หน้าทีในการจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้ง e-commerce ต่าง ๆ การจ้างเหมาและบริหาร การจัดซื้อ จัดจ้าง
- หน้าทีอื่น ๆ ที่ต้องปฏิบัติด้วยข้อจำกัดระหว่างภาครัฐกับเอกชน เช่น อยู่ในที่ห่างไกล หรือมีการกำกับดูแลจำกัด

หน้าทีดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องมีตัวแทนขององค์กรที่เชื่อถือไว้วางใจได้ และเจ้าหน้าที่ที่มีองค์ประกอบด้านจริยธรรมสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

**๒ ความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่ (ต่อ)**

**๒.๒ ตารางการตรวจสอบความเสี่ยงในการปฏิบัติหน้าที่**

การตรวจสอบ	การจำแนก	การวิเคราะห์				การประเมิน	การจัดการความเสี่ยง
		ความเสี่ยงที่จะเกิดการกระทำผิด	ผลที่เกิด	ระดับความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง		
ขอบเขตที่ตรวจสอบ	ความเสี่ยงที่เฉพาะ	ความน่าจะเป็นที่จะเกิดการกระทำผิด	ผลที่เกิด	ระดับความเสี่ยง	การควบคุมปัจจุบันหรือองค์ประกอบ	การปรับปรุงควบคุม	

**ระดับความเสี่ยงและการจัดการแก้ไข**

ความน่าจะเป็นที่จะเกิดการกระทำผิด	ผลที่เกิดตามมา	ระดับความเสี่ยง	การแก้ไข/จัดการ
๑ = ยาก	๑ = ไม่มี	๑ = ต่ำ	- จัดการโดยกระบวนการปกติ
๒ = ค่อนข้างน้อย	๒ = น้อย	๒ = เสี่ยงปานกลาง	- รับผิดชอบจัดการด้วยวิธีการที่มีผู้รับผิดชอบเฉพาะ
๓ = ปานกลาง	๓ = ปานกลาง	๓ = เสี่ยงสูง	- ผู้บริหารรับผิดชอบดูแลที่จะรับผิดชอบจัดการ
๔ = ค่อนข้างมาก	๔ = มาก	๔ = เสี่ยงสูงมาก	- ต้องจัดการทันที
๕ = เกิดแน่นอน	๕ = รุนแรงที่สุด		



๓

### การออกแบบระบบการรายงานภายในองค์กร

- ๑)  ผู้ใช้บริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตระหนักในความเสี่ยงต่อการละเมิดจริยธรรมที่เห็นได้ชัดหรือไม่
- ๒)  มีการประเมินระบบการควบคุม หรือไม่
- ๓)  หน่วยงานมีการทบทวนระบบการควบคุมภายใต้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปหรือไม่
- ๔)  มีความซับซ้อน ข้อขัดแย้ง หรือความไม่ครอบคลุมในกระบวนการซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานหรือไม่
- ๕)  ผู้บริหารและผู้อำนวยการ มีการทบทวนการทำงานและมีระบบการควบคุมภายในเพื่อป้องกันการละเมิดจริยธรรมในหน่วยงานให้บริการประชาชนหรือไม่
- ๖)  หน่วยงานให้การสนับสนุน/เฝ้าระวังรายการในประเด็นต่าง ๆ เช่น ในหน่วยงานให้บริการประชาชน
- ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจริงหรือที่ยังไม่เกิดขึ้น
  - ขอบเขตที่ควรปรับปรุง
  - พฤติกรรมที่น่าสงสัย
- ๗)  มีโปรแกรมการฝึกอบรมหรือโปรแกรมอื่น ๆ ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตระหนักในความสำคัญของการรายงานการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่
- ๘)  หน่วยงานมีสายด่วนในการรายงานหรือไม่
- ๙)  หน่วยงานมีระบบบริหารข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ในการประเมินผลหรือไม่
- ๑๐)  หน่วยงานมีการรักษาความลับ และสร้างความเชื่อมั่นในระบบการรายงานดีพอหรือไม่
- ๑๑)  แต่ละบุคคลได้รับแจ้งข้อขัดข้องของกระบวนการ กรณีการรายงานของเขาไม่ได้รับการตรวจสอบ/สืบสวนข้อเท็จจริง
- ๑๒)  แน่ใจได้ว่าระบบการรายงานจะถูกส่งต่อให้แก่ผู้บริหารระดับสูง ( CEO ) หรือส่งต่อการรายงานให้แก่หน่วยงานจริยธรรมภายนอก เช่น
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
  - ผู้ตรวจการแผ่นดิน
- ๑๓)  มีการลงโทษทางวินัยหรือไม่ หากมีการรายงานเท็จ

๔

### การรายงานภายในองค์กร

● ข้าราชการทุกคนมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องรายงานการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และการประพฤติมิชอบต่าง ๆ เพื่อปกป้องผลประโยชน์สาธารณะและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

**การรายงานการกระทำผิด** หน่วยงานจะต้องมีวิธีการและช่องทางหลากหลายที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการรายงานการกระทำที่น่าสงสัยหรือมีแนวโน้มจะเป็นการทำผิด ซึ่งอาจนำไปสู่การปรับปรุงระบบกระบวนการการทำงาน ความสำเร็จของระบบรายงานขึ้นอยู่กับข้าราชการต้องเชื่อมั่นในระบบการรายงานของส่วนราชการ และเห็นความสำคัญของผลร้ายที่ตามมาของการกระทำผิดที่เกิดขึ้น ความเชื่อมั่นจะเกิดได้ต้องมีระบบการรายงานที่เข้าถึงง่าย ปลอดภัยและมีการจัดการปกป้องคุ้มครองผู้รายงาน

การมีระบบการรายงานอย่างเดียวไม่เพียงพอ องค์กรจะต้องมีกระบวนการที่บ่งบอกถึงความจริงจังและเชิญชวนให้ข้าราชการรายงาน

นโยบายและวิธีการรายงานที่ต้องประกาศให้ทราบทั่วกัน

- การรายงานเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ทำให้หรือความเสียหายที่จะเกิดว่ามีอะไร
- มีการทำรายงานอย่างไร
- รายงานถึงใคร
- ผู้รับรายงานเมื่อมีการร้องเรียน จะต้องทำอย่างไร
- การรายงานจะถูกบันทึกและจัดการอย่างไร
- การจัดการหากมีการรายงานเท็จ หรือกลั่นแกล้งกัน
- การให้ข้อมูลย้อนกลับและการตอบสนองที่เหมาะสม
- การรับประกันความยุติธรรมและเที่ยงตรงต่อทุกคนที่เกี่ยวข้อง
- การมีพันธะที่จะต้องปกป้องพยานหรือฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดต่อกรณีที่จะเกิดผลในทางลบ

๕ การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ (Public Interest Disclosures)

- ๑)  หน่วยงาน/องค์กรมีนโยบายในการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะหรือไม่
- ๒)  หากมีนโยบายเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ นโยบายมีความสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมหรือไม่
- ๓)  มีโปรแกรมที่สนับสนุนบรรยากาศการทำงานอย่างมีจริยธรรม และบรรยากาศแห่งความโปร่งใสและความพร้อมรับผิชอบต่อการรายงานหรือไม่
- ๔)  ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่เข้าใจกฎ ระเบียบ ในการรายงานข้อสงสัยเกี่ยวกับการบริหารที่ผิดพลาดหรือพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมและประพฤติมิชอบหรือไม่
- เข้าใจว่าการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะคืออะไร
  - รู้ว่าจะทำการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะอย่างไร
  - รู้บทบาทว่าจะทำอย่างไรหากมีการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ๕)  มีกระบวนการที่ชัดเจนที่จะสนับสนุนเจ้าหน้าที่ให้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
- จะเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะเมื่อไร ที่ไหน อย่างไร
  - จะเปิดเผยผลประโยชน์อะไร
  - จะเปิดเผยผลประโยชน์ต่อใคร
  - มีอะไรสนับสนุน ค้ำครองในการเปิดเผย
  - มีกระบวนการสืบสวนข้อเท็จจริง
  - มีการแสดงความรับผิดชอบต่อข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ภาครัฐ
- ๖)  มีระบบการรายงานที่เป็นทางการหรือไม่ เช่น กำหนดเจ้าหน้าที่ดูแลเกี่ยวกับการรับรายงานและระบบบริหารรายงาน
- ระบบการรายงานเป็นที่รับทราบโดยทั่วกันและง่ายต่อการเข้าถึงของข้าราชการทุกคน
  - มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่กลุ่มงานค้ำครองจริยธรรมในการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะหรือไม่
  - เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดการต่อการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะหรือไม่ และมีการดำเนินการอย่างเพียงพอ
- ๗)  มีระบบการรายงานที่สนับสนุนและปกป้องผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะโดย
- มีกลไกและกระบวนการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร
  - มีการกำกับดูแลระบบอย่างมีประสิทธิภาพในภาวะปกติอยู่แล้ว
  - มีกลไกสนับสนุนที่พิสูจน์แล้วว่าประสิทธิภาพ เช่น กรณีการรายงานผู้ได้รับผลกระทบทางลบหรือได้รับความทุกข์ที่เป็นผลกระทบจากการรายงาน

- ๘)  มีข้อเสนอแนะพฤติกรรมสำหรับผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะอย่างเป็นทางการและเผยแพร่อย่างทั่วถึงหรือไม่
- ๙)  มีกำหนดระยะเวลาในการจัดการต่อการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะหรือไม่
- ๑๐)  มีกลไกทบทวนการสัมภาษณ์ภายในสำหรับผู้เปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะเมื่อปรากฏว่ามีผู้เปิดเผยได้รับผลทางลบหรือกลายเป็นเหยื่อของการเปิดเผยเสียเอง
- ๑๑)  มีผู้เปิดเผยที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะโดยที่กระบวนการสอบสวน รวมทั้งการตรวจสอบข้อเท็จจริงไม่ก้าวหน้า หรือไม่ได้ดำเนินการ หรือไม่
- ๑๒)  หน่วยงานมีกระบวนการการบันทึกการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและผลที่เกิดขึ้นหรือไม่
- การบันทึกที่ถูกทบทวนตามรอบระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่
  - มีการติดตามกระบวนการระบุความเสี่ยงหรือข้อบกพร่องอันเกิดจากความไม่มีประสิทธิภาพหรือไม่
- ๑๓)  องค์กรรายงานการเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะอย่างน้อยปีละครั้ง ทั้งในรายงานการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และรายงานการปฏิบัติงานประจำปีขององค์กร เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร

**๖** การบริหารจัดการการสืบสวนข้อเท็จจริง

- ๑)  หน่วยงานมีนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับการสืบสวนข้อเท็จจริง
- อำนาจในการสืบสวนข้อเท็จจริง
  - ขอบเขตของการสืบสวนข้อเท็จจริง
  - ความเชื่อมั่นของกระบวนการสืบสวน
  - การจัดการสัมภาษณ์หรือการสอบสวน
  - การรับฟัง
  - การรายงานความก้าวหน้า
  - การรายงานการสืบสวนข้อเท็จจริง
  - การสรุปโดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- ๒)  องค์กรมีการจัดการข้อร้องเรียนเบื้องต้น เพื่อลดความเสี่ยงของความไม่ยุติธรรม หรือสิ่งที่ถูกปกปิดอยู่ให้สามารถสืบสวนต่อไปได้หรือไม่
- ๓)  มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกหัดหรือมีประสบการณ์เฉพาะในการสืบสวนข้อเท็จจริงได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการสืบสวนหรือไม่
- ๔)  ผู้รับผิดชอบสืบสวนมีความเอาใจใส่ต่อความปลอดภัย ความสำคัญของข้อมูลและความเชี่ยวชาญในการหาข้อมูลหรือไม่
- ๕)  ผู้รับผิดชอบสืบสวนมีความเหมาะสม เป็นอิสระ และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน หรือไม่
- ๖)  คำแนะนำ/วิธีการสืบสวนขององค์กรได้รับการทบทวนเป็นประจำ หรือไม่
- ๗)  มีการฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักให้แก่ข้าราชการและฝ่ายบริหารถึงธรรมชาติและผลกระทบของการสืบสวนหรือไม่
- ๘)  มีการพัฒนาระบบบันทึกข้อมูลและเก็บรักษารายงานการสืบสวนข้อเท็จจริงอย่างปลอดภัย และเป็นความลับที่สุด หรือไม่

๗

**มาตรฐานทางจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ**

- ๑)  มาตรฐานทางจริยธรรมได้รับการทบทวนเป็นประจำให้ทันสมัย ใช้ได้จริง และสอดคล้องกับกฎหมาย นโยบายของภาครัฐ
- มีการทบทวนโดยข้าราชการมีส่วนร่วมให้เห็น
  - ให้คณะกรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิร่วมให้เห็น
  - ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคนได้ให้เห็น
- ๒)  มีการฝึกอบรมและวางกลยุทธ์เพื่อสร้างความตระหนักในมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างกว้างขวางและทั่วถึง หรือไม่
- ๓)  ผู้มาติดต่อหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้รับทราบมาตรฐานทางจริยธรรมที่มีอยู่หรือไม่
- ๔)  องค์กรให้คุณค่าต่อการใช้มาตรฐานจริยธรรมในการทำงานอย่างเป็นทางการและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่
- ๕)  องค์กรมีการสื่อสารและให้ความรู้อย่างกว้างขวาง จนแน่ใจว่าทุกคนรับทราบว่าองค์กรไม่ยอมรับผู้ละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่
- ๖)  ได้พัฒนากระบวนการทางวินัยให้รองรับกรณีการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมไว้หรือไม่
- ๗)  องค์กรมีข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ และมีการทบทวนให้ทันสมัยอย่างน้อยทุก ๒ ปี หรือไม่
- ๘)  องค์กรกำหนดบทบาทความรับผิดชอบของกลุ่มบุคคลต่อการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการอย่างชัดเจน และการมอบหมายความรับผิดชอบนี้เป็นที่ยอมรับหรือไม่

๘

โปรแกรม/หลักสูตร/กิจกรรมเสริมสร้างจริยธรรมและความตระหนักในความสำคัญของประมวลจริยธรรม

- ๑)  หน่วยงานได้จัดทำแนวทางการพัฒนา การออกแบบกลยุทธ์หรือกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างให้ข้าราชการตระหนักรู้ และปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานหรือไม่
- ๒)  มีการหาความจำเป็นในการพัฒนาจริยธรรมให้กับทุกกลุ่มเป้าหมายในองค์กรหรือไม่
- ๓)  มีโปรแกรมการปฐมนิเทศหรือฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ โดยประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้หรือไม่
- คำประกาศของผู้บริหารระดับสูงเกี่ยวกับความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมและการยึดถือปฏิบัติในการทำงานของหน่วยงานตามประมวลจริยธรรมและ จรรยาข้าราชการ
  - การใช้ทรัพย์สินทางของราชการ
  - การเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะและการรายงานพฤติกรรมที่มีขอบในการทำงาน
  - การดูแล รักษาข้อมูลที่เป็นความลับของราชการ การใช้อินเทอร์เน็ตและอีเมลล์
  - การบริหารจัดการการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์สาธารณะ
  - การให้รับของขวัญและผลประโยชน์
  - การตัดสินใจในการทำงานอย่างมีจริยธรรม
- ๔)  มีโปรแกรมพัฒนาตามความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ หรือไม่
- ๕)  มีกลไกและวิธีการพัฒนาหลายหลากที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์ในการทำงานหรือไม่
- ๖)  มีการบรรจุหลักเกณฑ์ตามมาตรฐานทางจริยธรรมในประกาศการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ และเข้าสู่ตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
- ๗)  มีการแสดงค่านิยม วัฒนธรรม จริยธรรมขององค์กรอย่างสอดคล้องกับพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการและประชาชน หรือไม่ เช่น ความโปร่งใส ความพร้อมรับผิดชอบ ปราศจากอคติ และการประพฤติมิชอบ เป็นต้น
- ๘)  องค์กรได้เผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่ผู้รับจ้างเหมา บริษัท ห้างร้าน ฯลฯ ที่มารับงานขององค์กรให้รับทราบหรือไม่
- ๙)  องค์กรได้ประเมินทัศนคติ ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในด้านต่อไปนี้หรือไม่
- ภาพพจน์ขององค์กรในมุมมองของผู้มาติดต่อ
  - ความพึงพอใจต่องาน การทำงาน และความภาคภูมิใจของข้าราชการ

- ๑๐)  องค์กรมีโปรแกรมการสื่อสารทั่วทั้งองค์กรผ่านช่องทางต่างๆ หรือไม่
- สิ่งพิมพ์ทั่วไปขององค์กรทั่วไป
  - คำประกาศนโยบาย หรือคำแถลงนโยบาย
  - มีกลยุทธ์สร้างความตระหนักในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานประจำวัน
  - จัดทำเอกสารเกี่ยวกับ ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์
  - การถาม-ตอบปัญหาทางจริยธรรมในการทำงาน
- ๑๑)  การฝึกอบรม การตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงาน
- ๑๒)  โปรแกรมการพัฒนาจริยธรรมขั้นก้าวหน้า เช่น การพัฒนาสาเหตุทางจิตใจ
- ๑๓)  โปรแกรมการพัฒนาจริยธรรมที่เน้นจิตใจมากกว่าการฝึกให้ทำ