



งานเลขานุการ รศช.วิโรจน์
เลขรับที่ 3034
วันเดือนปี 31 พ.ค. 2565

งานเลขานุการ ทบข.เสาวณีย์
เลขที่รับ 1201
วันที่ 31 พ.ค. 2565
เวลา 10.07 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โทร. ๕๔๑๙ - ๕๔๒๒

ที่ ศปท. ๐๙๕ /๒๕๖๕ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปสาระสำคัญการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

เรียน รศช.วิโรจน์ ผ่าน ทบข.เสาวณีย์

๑. ความเป็นมา

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล (บค.) สำนักงานเลขาธิการ ได้รับมอบหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการ จัดโดยสำนักงาน ก.พ. ในวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ผ่านระบบการประชุมทางไกล (ZOOM) เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมุมมองและแง่คิดเรื่องการประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม การรักษาวินัย ตลอดจนได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ รวมถึงแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน การประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วม ประกอบด้วย ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบงานการส่งเสริมจริยธรรมและวินัย และคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการต่างๆ

๒. สาระสำคัญ

ศปท. และ บค.ขอเรียนสรุปสาระสำคัญการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนหลัก ดังนี้

๒.๑ การกล่าวเปิดงานและปาฐกถาพิเศษ โดย รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) และประธานกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม สรุปได้ว่า ข้าราชการพลเรือนถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนชาวไทยมีความสุขและให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า โดยมีวินัยเป็นรากฐานสนับสนุนให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างปลอดภัย ทั้งนี้ ในช่วงที่ผ่านมา ได้มีการประกาศใช้กฎหมายหลายฉบับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและการบริหารจัดการภาครัฐ รวมถึงพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องยึดถือ ขณะที่วินัยเป็นสิ่งที่บัญญัติขึ้นบังคับใช้ควบคู่ไปกับกฎหมายอื่น ขณะที่จริยธรรมเป็นแนวปฏิบัติ แนวประพฤติบุคลากรในทุกสาขาอาชีพ

๒.๒ การเสวนา เรื่องการเสริมสร้างวินัยและรักษาจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
เชิงบูรณาการ สรุปสาระสำคัญ ได้ ดังนี้

๒.๒.๑ แนวคิดหลักในการขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ แบบบูรณาการ ประกอบด้วย การใช้หลักการ ๓ ด้าน ได้แก่ การเสริมสร้าง ๓ ร. (ได้แก่ การเรียนรู้ การระวัง และการรักษา) การป้องกันมิให้เกิดกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมและวินัย ประกอบด้วย การปฏิบัติตนเพื่อกระเบียบรักษาอย่างเคร่งครัด การกำกับ ดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ การวางระบบเฝ้าระวัง และแจ้งข้อมูลเบาะแสอย่างมีประสิทธิภาพ และการแก้ไขอย่างทันท่วงที หากพบเห็นการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือวินัยราชการ ต้องเร่งแก้ไขโดยเร็ว ไม่ปล่อยให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง ทำให้ภารกิจการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมและวินัยทำได้ยากขึ้น

๒.๒.๒ บทบาทการส่งเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย ๕ บทบาท ได้แก่ (๑) นโยบายและยุทธศาสตร์ (Policy and Strategy) (๒) การวางระเบียบมาตรฐาน (Regulations and Standards) ซึ่งรวมถึงการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ๗ ประการด้วย (๓) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) (๔) การสร้างความรู้ ความเข้าใจและเครือข่าย (Communications & Networking) และ (๕) การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

๒.๒.๓ ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ (๑) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและเป็นต้นแบบ (๒) การมีนโยบาย เป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจน (๓) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความกล้าหาญ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (๔) การสร้างภูมิคุ้มกันให้คนดีอยู่ได้ (๕) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของของประชาชน (๖) การเข้าถึงระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม (๗) การเข้าถึงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๘) การศึกษา ติดตามการส่งเสริมจริยธรรมในบริบทโลก โดยมีกลไกหลักในการขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการ ประกอบด้วยหน่วยงาน/บุคคล ๕ กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงาน ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานจริยธรรมในแต่ละหน่วยงาน

๒.๒.๔ จริยธรรมแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ จริยธรรมทั่วไป และจริยธรรมอย่างร้ายแรง ซึ่งสภาพร้ายแรงเป็นความผิดวินัยและมีความผิดอาญา ในช่วงที่ผ่านมา สำนักงาน ป.ป.ช ได้พัฒนาตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ นอกจากนี้ ยังบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก เพื่อร่วมกันยกระดับมาตรฐานเกี่ยวกับเรื่องเจ้าหน้าที่ของรัฐทางด้านคุณธรรม การแต่งตั้งโยกย้าย ซึ่งเป็นปัญหาทางสังคมแก่เจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ รวมทั้งระดับสูงถึงอธิบดีหรือปลัดกระทรวง นอกจากนี้ ประเทศไทยมีการจัดการข้อมูลข่าวสาร ใช้ระบบเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศ ที่สามารถแจ้งข้อมูล มีการพัฒนาข้อมูลการเคลื่อนไหวในการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นปัจจุบัน

๒.๒.๕ ศูนย์คุณธรรมมีหน้าที่ในการส่งเสริมความดี และการขับเคลื่อนคุณธรรมให้จับต้องได้ ไม่เป็นนามธรรม อาทิ การศึกษาและสรุปผลจากการประชุมวิชาการคุณธรรมในพื้นที่ทางสังคม (ออนไลน์) “การพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยระบบนิเวศคุณธรรม” #เปลี่ยนจากปลูกฝังเป็นวิถีชีวิต นำไปสู่นับได้ ๕ ขั้นตอน การเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อพัฒนากิจกรรมให้กลายเป็นกิจวัตรและวิถีชีวิต รวมทั้งยังได้นิยาม “ต้นทุนชีวิต” ว่าเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดทั้งพลังบวกและวัดจิตสำนึกทั้งต่อตนเองและสังคม หรือถิ่นที่อยู่

๒.๒.๖ การนำ Soft Power มาใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ควรเน้นปรับระบบความคิด ความเชื่อของคนในองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการสร้างความตั้งใจ ขับเคลื่อนเผยแพร่ สื่อสารค่านิยมองค์กรที่ดีในส่วนของคุณธรรมจริยธรรมจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต การให้คุณค่า บรรทัดฐานทางสังคม และการเสริมสร้างจิตสำนึก กำกับจากภายในจิตใจ

๒.๓ กิจกรรมการศึกษาดูงานออนไลน์การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท : เศรษฐกิจพอเพียง (การปฏิบัติหน้าที่ราชการ น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน) โดย นายอนุรักษ บัวคลี่คล้าย ผู้อำนวยการโครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม เขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดราชบุรี สรุปได้ว่า โครงการ “ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม” เขาชะงุ้ม จังหวัดราชบุรี เป็นพระราชดำริของในหลวงรัชกาลที่ ๙ มีแนวทางและเป้าหมายในการฟื้นฟูสภาพที่ดินทั้งในส่วนของแหล่งน้ำเป็นที่ปลูกไม้ยืนต้นให้มีความชุ่มชื้น โดยจะมีการกิจกรรม ๓ อย่าง ได้แก่ การฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม การพัฒนาแหล่งน้ำและการฟื้นฟูป่า ทั้งนี้มีการจัดสรรด้านงบประมาณ เพื่อนำงบส่วนนี้มาพัฒนาการฟื้นฟูที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพจะแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ (๑) งบประมาณปกติจากหน่วยงานต้นสังกัดของหน่วยงานที่ดำเนินการจัดทำโครงการ (๒) งบประมาณคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และ (๓) งบประมาณอื่นๆ (สนับสนุนจากทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ปัจจุบันหลังจากที่จัดตั้งโครงการทำให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีมาก จากการพัฒนาที่ดินจากเดิมที่เสื่อมโทรม ทำให้ที่ดินกลับมามีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น มีการพัฒนาแหล่งน้ำ จัดตั้งศูนย์วิจัย การทดลองภายในหมู่บ้านรอบ ๆ เขาชะงุ้ม จังหวัดราชบุรี นำแพะ เป็ด และไก่เข้ามาเลี้ยงภายในชุมชน หรือทำกิจกรรมเพื่อลดต้นทุน ลดรายจ่าย และเพิ่มรายได้



๓. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

ขอได้โปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบสรุปสาระสำคัญการเข้าร่วมกิจกรรมการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยข้าราชการที่แนบมาพร้อมนี้ และอนุญาตให้ ศปท. ประสานผู้เกี่ยวข้อง เพื่อเผยแพร่สรุปสาระสำคัญดังกล่าวผ่านช่องทางต่างๆ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๓ จะขอบคุณยิ่ง

อาทิสดา ณ นคร

(นางสาวอาทิสดา ณ นคร)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วิโรจน์ นรารักษ์

นายวิโรจน์ นรารักษ์

รองเลขาธิการ สศช.

๑ มี.ย. ๖๕

สรุปสาระสำคัญกิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ
วันจันทร์ที่ 23 พฤษภาคม 2565 จัดโดยสำนักงาน ก.พ.
ณ ห้องประชุมสุขุมมัยประดิษฐ์ สำนักงาน ก.พ. นนทบุรี
และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

การกล่าวเปิดงานและปาฐกถาพิเศษ

โดยรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) และประธานกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

1. การกล่าวเปิดงานและปาฐกถาพิเศษ เรื่อง การเสริมสร้างวินัยและรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
เพื่อรองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ (NEW NORMAL)

1.1 ข้าราชการพลเรือนถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีมาตรฐาน สนับสนุน
ให้การขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมเบงบานและมีผลในทางปฏิบัติในสังคมไทย

1.2 เป้าหมายหลักของการปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ต้องเป็นไปเพื่อให้
ประชาชนชาวไทยมีความสุขและให้เกิดการใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า

1.3 วินัยเป็นรากฐานสนับสนุนให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างปลอดภัยและสามารถ
ปฏิบัติงานให้ประชาชนมีความสุขได้

1.4 สืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด 19) ทำให้หน่วยงาน
ภาครัฐต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการให้บริการประชาชนแม้
อยู่ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด 19) รวมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการดำรงชีวิต
เพื่อร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและป้องกันมิให้เกิดการแพร่กระจายโรคไปยังประชาชนในวงกว้าง ดังตัวอย่าง
ต่อไปนี้

1.4.1 กระทรวงสาธารณสุขได้มีมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด
19 อย่างเข้มข้น อาทิ การรักษาระยะห่าง การสวมหน้ากากอนามัย การกำหนดพื้นที่ควบคุมที่มีการแพร่
ระบาดอยู่ในระดับสูง

1.4.2 หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานที่มีภารกิจให้บริการประชาชนโดยตรง ต้องเปลี่ยนแปลง
รูปแบบการให้บริการแก่ประชาชน ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะทั้งประชาชน ข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ของรัฐล้วนได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ทว่ากัน โดยในกลุ่มประชาชน
ล้วนได้รับผลกระทบด้านความเป็นอยู่อย่างมาก ตัวอย่างรูปแบบการให้บริการ เช่น เจ้าหน้าที่จัดตารางการทำงาน
เหลื่อมเวลาเพื่อให้มีเจ้าหน้าที่คอยให้บริการประชาชนตลอดวันทำการ เป็นต้น

1.4.3 ข้าราชการต้องเพิ่มความระมัดระวังในการดำเนินชีวิตเพิ่มขึ้น เป็น 2 บทบาทหลัก
ได้แก่ (1) บทบาทในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลครอบครัวให้แข็งแรงและรอดพ้นจากโรคโควิด
19 และ (2) บทบาทในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องมีความพร้อมและปฏิบัติหน้าที่ ให้บริการประชาชน
ที่เข้ามาติดต่อรับบริการจากราชการให้ได้สัมฤทธิ์ผลและเกิดประโยชน์แก่ราชการที่สุุด

1.4.4 วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติราชการต้องเป็นไปเพื่อสนับสนุนให้ประชาชนสามารถเข้ามา
ติดต่อราชการได้อย่างปลอดภัยและตัวข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐก็ต้องมีความปลอดภัยด้วย ข้าราชการ
(ซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ) จึงต้องปรับรูปแบบการปฏิบัติงาน เข้าสู่ยุค NEW NORMAL¹ (ความปกติใหม่)

¹ ราชบัณฑิตยสถานบัญญัติศัพท์ NEW NORMAL หมายถึง ความปกติใหม่ หรือฐานวิถีชีวิตใหม่ โดยเขียนทับศัพท์ว่า "นิวนอร์
มัล" ส่วน NEW NORM. หมายถึง บรรทัดฐานใหม่

หรือ วิถีชีวิตใหม่) คือ การทำสิ่งที่เคยทำอย่างปกติอย่างไม่ลดละ แต่ใช้วิธีใหม่ เพื่อให้สามารถบรรลุผลงานออกมาเหมือนเดิมหรือดีกว่าเดิม ตัวอย่างรูปแบบการปฏิบัติงานในลักษณะ NEW NORMAL ของหน่วยงานภาครัฐ เช่น (1) การทำงานนอกสถานที่ ทั้งในลักษณะการทำงานจากที่พักอาศัย (Work from Home) และการทำงานจากสถานที่อื่น ๆ (Work from Anywhere) ซึ่งต้องระมัดระวังการเลือกสถานที่ทำงานที่เหมาะสมไม่ทำร้ายภาพลักษณ์ของงานราชการ (2) การทำงานเหลื่อมเวลา โดยยึดหลักการมีเจ้าหน้าที่ของรัฐทำงานในสำนักงานซึ่งสลับกันเข้าปฏิบัติหน้าที่ในจำนวนที่เหมาะสมและไม่กระทบต่อประสิทธิภาพของงานราชการ

1.4.5 ในการปฏิบัติราชการ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติงานให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจ หากประชาชนได้รับความสะดวกหรือเข้าถึงบริการได้ชัดเจน ต่ำกว่าเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนด ถือเป็นความบกพร่องของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

1.4.6 ในช่วงที่ผ่านมา ภาคส่วนต่างๆ ในสังคมไทยได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานควบคู่กับการทำงานแบบ New Normal เช่น การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการราชการสำหรับการประชุมผ่านระบบออนไลน์ เพื่อแก้ปัญหาการเดินทางมารวมตัวกันในที่เดียวเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค จึงเรียกว่า เป็นการดำเนินงานแบบรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีดิจิทัล อาจทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเกียจคร้านและละเลยไม่เอาใจใส่ต่อการบริการประชาชนอย่างเต็มที่เนื่องจากมีเทคโนโลยีเป็นเครื่องมืออำนวยความสะดวก ด้วยเหตุนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องระมัดระวังมิให้เกิดปัญหาดังกล่าว

2. ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

2.1 ที่ผ่านมา มีการประกาศใช้กฎหมายหลายฉบับ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และการบริหารจัดการภาครัฐ อาทิ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 และที่ปรับปรุงเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และต่อมาได้มีการกำหนดเรื่องวินัย (เป็นข้อปฏิบัติ ข้อห้ามไม่ให้ทำ) และกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม โดยประกาศพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ

2.2 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 หมวด 1 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ได้แก่ (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

2.3 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้กำหนดว่า ให้ใช้มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการนี้ เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ไม่ได้เกี่ยวข้องแต่เพียงการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมประเด็นจริยธรรมอื่น ๆ ที่แทรกอยู่ในสาระสำคัญในพระราชบัญญัติด้วย เช่น การให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพ การให้บริการที่เป็นธรรม และทั่วถึง การไม่คุกคามทางเพศ เป็นต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาสาระสำคัญดังกล่าว จะพบว่า เป็นข้อบัญญัติที่สอดคล้องกับประเด็นทางวินัยที่ปรากฏในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนด้วยเช่นกัน

2.4 นอกจากการปฏิบัติหน้าที่ตามหลัก 7 ประการภายใต้พระราชบัญญัติดังกล่าวอย่างเคร่งครัดแล้ว เจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมและวินัยตามหลัก 7 ประการด้วย นำเครื่องมือทางเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน รวมทั้งช่วยกันสอดดูและแจ้งเบาะแสการละเมิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรต้องกำหนดกลไกการปกป้องผู้แจ้งเบาะแสอย่างเหมาะสมด้วย

3. กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

3.1 เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม จำเป็นต้องมีการกำหนดและบังคับใช้วินัย เพื่อเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามไม่ให้กระทำความผิดข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ บังคับใช้ควบคู่ไปกับจริยธรรม² (คือ วินัยที่ยังไม่ได้กำหนดเป็นวินัย)

3.2 วินัยเป็นสิ่งที่บัญญัติขึ้นในกฎหมาย จะมากำหนดกันเองไม่ได้ ข้าราชการที่เป็นแบบอย่าง เป็นคนดี จะมีวินัยอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ ต้องมีกฎหมายอื่นควบคู่ไปด้วย ขณะที่จริยธรรมนั้น เป็นแนวปฏิบัติ แนวประเพณี บุคลากรในทุกสาขาอาชีพต้องมีจริยธรรม หรือธรรมที่พึงปฏิบัติ ทั้งสิ้น

3.3 เมื่อจริยธรรม ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติ แนวประเพณีไม่ได้มีบัญญัติไว้ในกฎหมาย เพื่อให้เกิดจิตสำนึกในการนำไปใช้เป็นแนวทางปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 จึงได้กำหนดเรื่องจริยธรรมไว้ในหลายมาตรา เช่น จริยธรรมแห่งวิชาชีพสำหรับกลุ่มสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสมาชิก อัยการ ข้าราชการทหาร ตุลาการ หรือข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

3.4 กฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ เช่น ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 - 2570) เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษากฎจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรม ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตั้งแต่ พ.ศ. 2565-2570 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ / พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กำหนดให้มีคณะกรรมการกลาง 1 ชุด รับผิดชอบดูแลการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวทั่วประเทศ และได้กำหนดให้หน่วยงานแต่ละแห่งศึกษาและนำมาตราฐานจริยธรรมและประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนไปบังคับใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติในสาขาวิชาชีพของตน รวมทั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงานด้วย

การเสวนาเรื่อง การเสริมสร้างวินัยและรักษากฎจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเชิงบูรณาการ

1. **สาระสำคัญการเสวนาฯ** โดยนายณทล เสงเจริญ กรรมการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กรรมการ ก.พ. และประธาน อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับวินัยและจริยธรรม

1.1 คำสำคัญที่เกี่ยวกับการกิจการเสริมสร้างจริยธรรมและวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐเชิงบูรณาการ

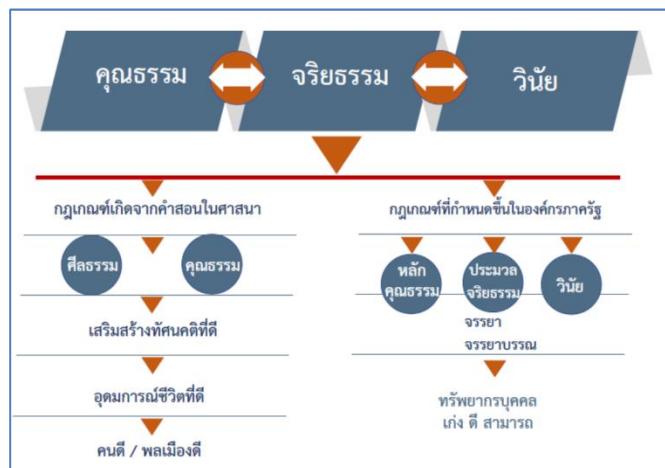
หน่วยงานกลางที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ และหน่วยงานภาครัฐทุกแห่ง โดยเฉพาะส่วนงานภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและวินัยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรเข้าใจความหมาย ความสำคัญ และความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างคำสำคัญ ๓ คำ ประกอบด้วยคำว่า คุณธรรม จริยธรรม และวินัย ดังนี้

² จริยะ = ความประพฤติ และ ธรรมะ = ข้อธรรมะ ดังนั้น จริยธรรมจึงหมายถึง ข้อธรรมะ/หลักเกณฑ์ แนวทางที่บุคคลควรยึดถือและปฏิบัติไว้

1.1.1 คุณธรรม เป็นคำที่มีความเป็นนามธรรมค่อนข้างมาก แต่มีความสำคัญต่อการกำกับพฤติกรรมของคนในหน่วยงานและในสังคมให้อยู่ในแนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปในทางที่พึงประสงค์ต่อส่วนรวม โดยคุณธรรม เป็นกฎเกณฑ์ที่เกิดจากคำสอนในศาสนาที่ประกอบด้วยกฎเกณฑ์ย่อย 2 ด้าน คือศีลธรรม และคุณธรรม ซึ่งความหมายของคำย่อย 2 คำนี้ มีประเด็นที่คาบเกี่ยวกันและไม่สามารถจำแนกแนวทางปฏิบัติออกจากกันอย่างชัดเจน อย่างไรก็ตาม ทั้งคำว่าศีลธรรมและคุณธรรม เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดี มีอุดมการณ์ชีวิตที่ดี และเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิด “คนดี/พลเมืองดี”

1.1.2 วินัย คำนี้ เป็นคำที่สะท้อนถึง “กฎเกณฑ์ที่ต้องทำและไม่ทำตามข้อกำหนดอย่างเป็นทางการ” หากฝ่าฝืน จะมีบทลงโทษในระดับต่าง ๆ โดยคำว่า “วินัย” เป็นแนวทางกำกับพฤติกรรมของคนในหน่วยงานที่ใช้ “ระเบียบ” เป็นพื้นฐานให้การกำหนดให้สมาชิกในหน่วยงานเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และมีบทลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืน ซึ่งเป็นแนวทางในข้อตรงกันข้ามกับคำว่าคุณธรรม แต่อย่างไรก็ตาม ทั้งคำว่าคุณธรรม และคำว่า วินัย ต่างก็มีความสำคัญต่อการนำมากำกับพฤติกรรมของคนในหน่วยงานทั้งสิ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คำว่า วินัย คือกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นในองค์กรภาครัฐ ซึ่งมี “กฎระเบียบอย่างเป็นทางการ ในฐานะเป็นเครื่องมือควบคุม” ที่หลากหลาย เช่น หลักคุณธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อบัญญัติเกี่ยวกับวินัย ในพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน เป็นต้น โดยเป้าหมายหลักของการกำหนดวินัย คือ ต้องการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนเก่ง คนดี มีความสามารถ กล่าวคือ คนที่มีความรู้และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือคนเก่ง เมื่อปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยใช้ความรู้ที่ตนมีควบคู่กับหลักคุณธรรม คือคนดี และเมื่อทำงานบนพื้นฐานของความรู้ คุณธรรม และสามารถฝ่าฟันอุปสรรคจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ได้จนงานบรรลุเป้าหมายบนประโยชน์สูงสุดของราชการ จึงเรียกได้ว่า เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เป็นทั้งคนเก่ง คนดีและ มีความสามารถ

1.1.3 จริยธรรม คำนี้ เป็นคำที่ผสมผสานระหว่างกฎเกณฑ์ทางคุณธรรมกับกฎเกณฑ์ทางวินัย จึงเปรียบเสมือนคำที่อยู่ตรงกลางของกฎเกณฑ์ 2 ขั้ว แต่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรมและการมีวินัยของเจ้าหน้าที่รัฐ ทั้งนี้ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่า คำว่า จริยธรรม มีบทบาทมากขึ้นในข้อกำหนดทางวินัยของภาครัฐ จะเห็นได้จากข้อบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่ระบุให้หน่วยงานกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งต่อมา หน่วยงานงานในการบริหารงานบุคคลภาครัฐก็ได้ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่ได้มีการประกาศใช้แล้ว และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ได้พิจารณาหลักการจริยธรรมตามพระราชบัญญัติ ฯ ทั้ง 7 ข้อไปปรับเป็นประมวลจริยธรรมของแต่ละหน่วยงานต่อไป



1.2 แนวคิดหลักในการขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการ

การขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการ จำเป็นต้องปรับฐานคิดใหม่ โดยต้องทำความเข้าใจว่า ประมวลจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน ที่พัฒนามาจากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 นั้น ไม่ใช่เป็น “ผลผลิตสุดท้าย (Ends)” ของพระราชบัญญัติ ฯ แต่เป็น “วิธีการปฏิบัติที่สำคัญ (Means)” ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐของนำไปปฏิบัติต่อเนื่อง ให้บรรลุเป้าหมายสู่การเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เป็นทั้งคนเก่ง คนดีและ มีความสามารถ

1.2.1 แนวคิดหลักในการขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการ ประกอบด้วย การใช้หลักการ 3 ด้าน ดังนี้

การเสริมสร้าง 3 ร. ประกอบด้วย การเรียนรู้ การระแวดระวัง และการรักษา

การป้องกันมิให้เกิดกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมและวินัย ประกอบด้วย การปฏิบัติตนเพื่อถูกระเบียบรักษาอย่างเคร่งครัด การกำกับ ดูแล ควบคุมการทำงานของเจ้าหน้าที่ภาครัฐใกล้ชิด และการวางระบบเฝ้าระวัง และแจ้งข้อมูลเบาะแสอย่างมีประสิทธิภาพ

การแก้ไขอย่างทันท่วงที หากพบเห็นการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือวินัยทางราชการ ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว ไม่ปล่อยให้ปัญหานั้นสร้างผลกระทบในวงกว้างซึ่งจะทำให้ภารกิจการควบคุมและส่งเสริมจริยธรรมและวินัยทำได้ยากขึ้น



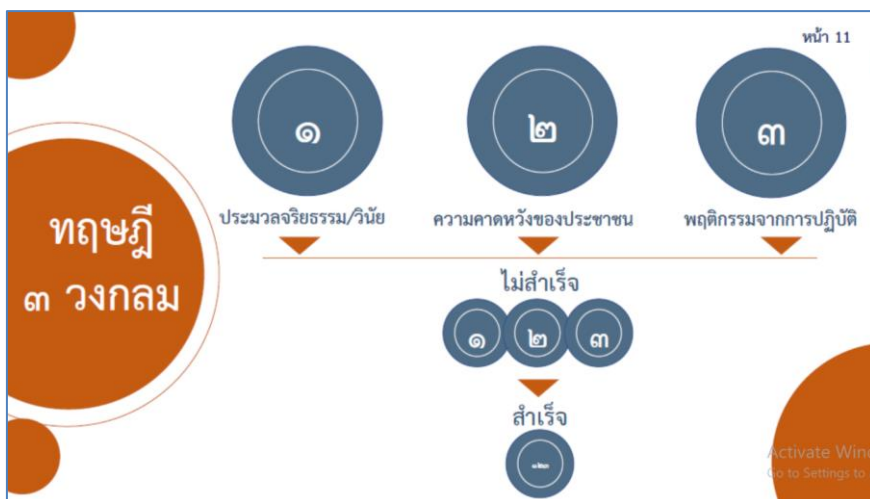
1.2.2 กลไกหลักในการขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการ

กลไกหลักในการขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการ ประกอบด้วยหน่วยงาน/บุคคล 5 กลุ่ม คือ กลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงาน ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานจริยธรรม โดยองค์ประกอบทั้ง 5 กลุ่มนั้น ต้องร่วมมือกันนำหลักการทั้ง 3 ด้าน (การเสริมสร้าง 3 ร. / การป้องกันมิให้เกิดกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรมและวินัย / การแก้ไขอย่างทันท่วงที) ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน มาทำงานร่วมกันอย่างสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน เพื่อผลักดันให้การขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการบรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม



1.3 ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการ

ทฤษฎี 3 วงกลม คือ ทฤษฎีที่นำเสนอแนวคิดในการทำงานของภาครัฐที่ต้องนำองค์ประกอบ 3 ด้านมาพิจารณาและนำไปกำหนดเป็นวิธีปฏิบัติเพื่อให้การขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการประสบความสำเร็จ โดยองค์ประกอบ 3 ด้านได้แก่ ประมวลจริยธรรม ความคาดหวังของประชาชน และพฤติกรรมจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐตามประมวลจริยธรรม ยกตัวอย่างเช่น หน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการให้บริการประชาชนโดยตรงแบบบริการจุดเดียว (One Stop Service) เช่น หน่วยงานบริการด้านทะเบียนราษฎร์ หน่วยงานการจดทะเบียนและโอนที่ดิน ฯลฯ ควรกำหนดประมวลจริยธรรมที่เน้นวิธีการให้บริการประชาชนภายใต้เกณฑ์การให้บริการที่มีคุณภาพ อาทิ การให้บริการต้องมีลักษณะดังนี้ (1) ตรงตามการร้องขอของประชาชน (2) สะดวก รวดเร็ว (3) ประหยัดค่าใช้จ่าย และ (4) บริการด้วยอัธยาศัยที่ดี โดยนำลักษณะการให้บริการดังกล่าว มาเทียบเคียงกับความคาดหวังของประชาชน และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะการให้บริการที่ระบุไว้ มาทำการสำรวจว่า วิธีการให้บริการตามลักษณะที่ระบุไว้ตามประมวล ฯ นั้น เจ้าหน้าที่รัฐได้นำไปปฏิบัติอย่างเคร่งครัดหรือไม่ สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชนได้หรือไม่ และสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่รัฐในการปฏิบัติตามประมวล ฯ ดังกล่าว หรือไม่ หากผลการสำรวจไปในเชิงบวก ก็แสดงให้เห็นว่า การขับเคลื่อนจริยธรรมและวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐแบบบูรณาการ มีแนวโน้มประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาร่วมกับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ ณ เวลานั้น ๆ ด้วย



2. **สาระสำคัญการเสวนาฯ** โดยนายสีมา สีมานันท์ รองประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประธานคณะกรรมการเกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

2.1 โครงการการกำกับส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม (กมจ.) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม

2.2 พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ประกอบด้วย หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 7 ประการ ได้แก่ (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

2.3 บทบาทการส่งเสริมจริยธรรม ประกอบด้วย 5 บทบาท ได้แก่ (1) นโยบายและยุทธศาสตร์ (Policy and Strategy) ได้แก่ การกำหนดกฎระเบียบและนโยบายต่างๆ เกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความรู้ ความเข้าใจและการบังคับใช้มาตรฐานจริยธรรมให้มีผลในทางปฏิบัติ (2) การวางระเบียบมาตรฐาน (Regulations and Standards) ซึ่งรวมถึงการกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม 7 ประการด้วย (3) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยหมั่นศึกษาและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณและข้อกำหนดจริยธรรมในประเทศต่างๆ รวมทั้งนำมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้กับวัฒนธรรมและสถานการณ์ในสังคมไทย (4) การสร้างความรู้ ความเข้าใจและเครือข่าย (Communications & Networking) และ (5) การติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)

2.4 ตัวอย่างผลผลิตจากการกิจส่งเสริมจริยธรรมในลักษณะต่างๆ อาทิ การจัดทำเป็นแผนงาน โครงการ การกำหนดกฎระเบียบและคู่มือปฏิบัติ การพัฒนาองค์ความรู้และจัดทำฐานข้อมูล การวิจัยและพัฒนา การจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ การกำหนดแนวปฏิบัติ Do and Don't การสร้างบรรยากาศองค์กร แห่งคุณธรรม การพัฒนาหลักสูตรจริยธรรม การศึกษากรณีตัวอย่าง การพัฒนาระบบการคุ้มครองพยานและการรับเรื่องร้องเรียน และการสร้างเครือข่ายภายในและภายนอก

2.5 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย (1) ผู้นำ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างและเป็นต้นแบบ (2) การมีนโยบาย เป้าหมายและแนวทางที่ชัดเจน (3) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความกล้าหาญที่จะยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง (4) การสร้างภูมิคุ้มกันให้คนได้อยู่ได้ (5) การสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมของของประชาชน (6) การเข้าถึงระบบอุปถัมภ์และระบบคุณธรรม (7) การเข้าถึงเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และ (8) การศึกษา ติดตามการส่งเสริมจริยธรรมในบริบทโลก

3. สารสำคัญการเสวนาฯ โดยนายนิติไชย เกษมมงคล เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

3.1 จริยธรรมแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ จริยธรรมทั่วไป และจริยธรรมอย่างร้ายแรง ซึ่งสภาพร้ายแรงเป็นความผิดวินัยและมีความผิดอาญา โดยได้กำหนดบทบาทให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีหน้าที่และอำนาจการไต่สวน และวินิจฉัยผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรณีที่มีการกระทำการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย หรือฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติต่างๆ รวมทั้งฝ่าฝืนจริยธรรมอย่างร้ายแรง เพราะจริยธรรมทั่วไปจะอยู่ในกรอบอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่จะต้องไปดำเนินการ แต่จริยธรรมร้ายแรงมีสภาพกึ่งหนึ่งที่จะอาจมีมูลความผิดทางอาญา ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือบุคคลที่กฎหมายบัญญัติว่า หากมีการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมอย่างร้ายแรง อาจผิดอาญา คือ ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือทุจริตต่อหน้าที่

3.2 การขับเคลื่อนทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง ตามแนววินิจฉัยของศาลฎีกาที่วางไว้ ดังนี้ จริยธรรมอย่างร้ายแรง คือ รู้ถึงการกระทำ แต่มีการเพิกเฉย หรือมีการละเลยในการปฏิบัติ

3.3 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการเพื่อยกระดับ สำนักงาน ป.ป.ช ได้พัฒนาตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานราชการโดยการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน ได้แก่ (1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) (2) แบบวัดการรับรู้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) และ (3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) โดยมีตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินทั้งสิ้น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ (2) ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ (3) ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ (4) ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (5) ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต (6) ตัวชี้วัดด้านคุณภาพการดำเนินงาน (7) ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร (8) ตัวชี้วัดด้านการปรับปรุงระบบการทำงาน (9) ตัวชี้วัดด้านการเปิดเผยข้อมูล และ (10) ตัวชี้วัดด้านการป้องกันการทุจริต

ทั้งนี้ ในส่วนของแบบวัดการรับรู้ IIT ครอบคลุมการวัดประเด็นการประเมิน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) ตัวชี้วัดด้านการปฏิบัติหน้าที่ (2) ตัวชี้วัดด้านการใช้งบประมาณ (3) ตัวชี้วัดด้านการใช้อำนาจ (4) ตัวชี้วัดด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (5) ตัวชี้วัดด้านการแก้ไขปัญหาการทุจริต ผ่านประเด็นคำถามและการประเมิน เช่น ในหัวข้อว่าหน่วยงานมีการบริหารจัดการภายในองค์กรว่ามีความโปร่งใส มีคุณธรรมหรือไม่ ในการบริหารจัดการ และตัวชี้วัดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการเผยแพร่สื่อต่างๆ ที่อยู่ในภายองค์กรให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ เช่น ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

3.4 การบูรณาการกับหน่วยงานภายนอก ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. สำนักงาน ก.พ.ร. เพื่อร่วมกันยกระดับมาตรฐานเกี่ยวกับเรื่องเจ้าหน้าที่ของรัฐทางด้านคุณธรรม การแต่งตั้งโยกย้าย ซึ่งเป็นปัญหาทางสังคมแก่เจ้าหน้าที่ในระดับต่างๆ รวมทั้งระดับสูงถึงอธิบดีหรือปลัดกระทรวง

3.5 นอกจากนี้ ประเทศไทยมีการจัดการข้อมูลข่าวสาร ใช้ระบบเทคโนโลยี ระบบสารสนเทศที่สามารถแจ้งข้อมูล มีการพัฒนาข้อมูลการเคลื่อนไหวในการกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นปัจจุบัน และเป็นไปตามกรอบรัฐธรรมนูญมาตรา 63 ที่กำหนดไว้ว่า รัฐต้องส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบดังกล่าวอย่างเข้มงวด รวมทั้งกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้านหรือชี้เบาะแส โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

3.6 มาตรการในการคุ้มครองชี้ช่องเบาะแส เรื่องความปลอดภัย ชีวิต ทรัพย์สิน สำหรับผู้ชี้เบาะแสดังกล่าว หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีส่วนเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา โดยมี กองทุนป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (กองทุน ป.ป.ช.) เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และสนับสนุนภาคเอกชนในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ หรือรณรงค์ในการป้องกันการทุจริต นอกจากนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการทำ MOU กับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการรักษาความปลอดภัยให้การประชาชน

3.7 การคุ้มครองผู้ชี้ช่องเบาะแสซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ หากเจ้าหน้าที่รัฐรู้ข้อมูลการกระทำของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการกระทำที่มีลักษณะอันจะเป็นความผิดในแง่ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ หรือความผิดจริยธรรมอย่างร้ายแรง สามารถแจ้งข้อมูลเบาะแสไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งมีมาตรการคุ้มครองผู้ชี้ช่องเบาะแสเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้ว่า สามารถส่งเสริมหรือเสนอมาตรการต่างๆ เพื่อยกย่อง เชิดชู และส่งเรื่องให้ทางหน่วยงานเพื่อที่จะปูนบำเหน็จ หรือการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง นอกจากนี้ ยังมีมาตรการในการคุ้มครองในการย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นที่อาจจะไม่กระทบต่อสิ่งที่เจ้าหน้าที่รัฐชี้ช่องเบาะแส เป็นมาตรการที่คุ้มครองและส่งเสริมเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและช่วยกันในการชี้ช่องให้ข้อมูลต่อสำนักงาน ป.ป.ช.

4. **สาระสำคัญการเสวนาฯ โดยนายแพทย์สุรียเดว ทรีปาตี ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)**

4.1 ศูนย์คุณธรรมมีหน้าที่ในการส่งเสริมความดี และการขับเคลื่อนคุณธรรมต้องขับเคลื่อนทั้งสังคม ต้องให้มีความจับต้องได้ ต้องไม่เป็นนามธรรม

4.2 ความแตกต่างของคุณธรรมและจริยธรรมในทางจิตวิทยา โดย “คุณธรรม” เป็น Individual characteristic กล่าวคือ คุณธรรมเป็นสิ่งที่ติดตัวเรา ต่อให้ไม่มีกฎหมาย ไม่มีกล้อง CCTV หรือไม่มีใครบังคับคนเรายังแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ดี เป็นการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามไม่ว่าจะอยู่ท่ามกลางระบบนิเวศสภาพแวดล้อมแบบใดก็ตาม

4.3 แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ร่วมกับ ศูนย์คุณธรรม จำแนกกลุ่มพฤติกรรมของคุณธรรม ได้เป็น 5 ประเภท ได้แก่ พฤติกรรมของความพอเพียง พฤติกรรมของความมีวินัยรับผิดชอบ พฤติกรรมของความสุจริต พฤติกรรมของความมีจิตสาธารณะ และพฤติกรรมของความกตัญญู (พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู)

4.4 ข้อเสนอจากการประชุมวิชาการคุณธรรมในพื้นที่ทางสังคม (ออนไลน์) “การพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยระบบนิเวศคุณธรรม” #เปลี่ยนจากปลูกฝังเป็นวิถีชีวิต นำไปสู่บันได 5 ขั้น ของการเปลี่ยนพฤติกรรม กล่าวคือ **บันไดขั้นที่ 1** คือ ก็ไม่รู้ ไม่สนใจ และไม่ทำ ต่อมา ได้มีการให้ความรู้ จัดการอบรมให้ ก่อให้เกิดการยกระดับพฤติกรรมขึ้นไปสู่ **บันไดขั้นที่ 2** คือ รู้ แต่ไม่สนใจ และยังไม่ทำ หลังจากนั้นเริ่มมีการใส่กระบวนการและมีการปฏิบัติการ (Workshop) ทำกรณีศึกษาขึ้นมา ส่งผลให้มีการยกระดับพฤติกรรมไปสู่ **บันไดขั้นที่ 3** คือ รู้ และเริ่มให้ความสนใจ แต่ยังไม่ได้มีการลงมือทำ จึงต้องต้องมีมาตรการบังคับ มี Code of Conduct มีกระบวนการมาจัดการ มีการควบคุมติดตามเพื่อให้เกิดการลงมือปฏิบัติ แต่พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นยังเป็นไปในรูปแบบที่เกิดจากการบังคับ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากการบังคับหรือภาวะจิตสร้างภาพ ไม่ได้เกิดจากจิตสำนึกที่แท้จริง อย่างไรก็ตาม การที่จะสร้างให้พฤติกรรมที่ปรากฏออกมาเกิดจากจิตสำนึกได้นั้น จะต้องทำให้พฤติกรรมต่างๆ เหล่านั้นกลายเป็นวิถีชีวิต โดยเริ่มจากการทำกิจกรรมให้กลายเป็นกิจวัตร (**บันไดขั้นที่ 4**) แล้วทำสิ่งที่เป็กิจวัตรนั้นจนกลายเป็นวิถีชีวิต (**บันไดขั้นที่ 5**)

4.5 ศูนย์คุณธรรมได้นิยาม “ต้นทุนชีวิต” เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการพัฒนาเด็กและเยาวชน ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดทั้งพลังบวกและวัดจิตสำนึกทั้งต่อตนเองและสังคม หรือถิ่นที่อยู่อาศัยไม่ว่าจะเป็นในเมืองหรือบนดอย หรือที่อื่น ๆ โดยถอดรหัสออกมาเป็น 5 พลัง ที่จะสะท้อนตัวตนของเด็กว่า เด็กจะรู้สึกอย่างไร มีทักษะรูคิด และจิตสำนึกอย่างไร ต่อต้นทุนชีวิตทั้ง 5 พลังนี้ ได้แก่ (1) พลังตัวตัวตน (ตัวเราเอง) (2) พลังครอบครัว (3) พลังสร้างปัญญา (การสร้างพลังปัญญา อาจเกิดขึ้นจากในรั้วโรงเรียน หรือนอกรั้วโรงเรียน) (4) พลังชุมชน และ (5) พลังเพื่อนและกิจกรรม ถือเป็นเครื่องมือวัดพลังบวกแรกของประเทศไทย ซึ่งวัดเสียงสะท้อนของเด็กเองว่ารู้สึกอย่างไรผ่านบริบท 5 พลังดังกล่าวข้างต้น

4.6 การสำรวจสถานการณ์และทุนชีวิตเด็กและเยาวชน 6 ภูมิภาค การสำรวจดังกล่าวสะท้อนผลการวัดจิตสำนึกของเด็กเยาวชนในประเทศไทยอายุ 12 ปี ผ่านการใช้เครื่องมือทุนชีวิต เพื่อวัดว่าเด็กไทยมีจิตสำนึกต่อตนเองอย่างไร และมีจิตสำนึกต่อระบบนิเวศของตนเองอย่างไร (จิตสำนึกในการอยู่ร่วมกับครอบครัว กับเพื่อน กับโรงเรียน และกับชุมชน) โดยให้เด็กประเมินตนเองด้วยการสอบถามความเห็นของเด็ก โดยการตั้งคำถามกับเด็กๆ ให้สะท้อนว่า รู้สึกอย่างไรกับบ้าน ชุมชน และสถาบันการศึกษา ซึ่งเรียกรวมกันว่า “ระบบนิเวศ” ส่วนนิยามของคำว่า “ทุนชีวิต” หรือ “ต้นทุนชีวิต” หมายถึง ทักษะ รูคิด และ จิตสำนึก ทั้งต่อตนเองและสภาพแวดล้อมที่เราอาศัยอยู่ ซึ่งในปัจจุบันเครื่องมือดังกล่าว สศช. ได้นำไปวางไว้ในหมวดหมายที่ 12 เป็นตัวชี้วัดในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13

4.7 ผลสำรวจพบว่า ต้นทุนชีวิตของเด็กไทยอ่อนแอลงมากถึงขั้นไม่ผ่านเกณฑ์ โดยคะแนนในภาพรวม 6 ภูมิภาคมีแนวโน้มลดลงทุกปี จากเดิมปี 2552 อยู่ที่ร้อยละ 65.71-71.39 ต่อมาปี 2562 อยู่ที่ร้อยละ 63.59-70.81 และล่าสุดปี 2564 อยู่ในระดับร้อยละ 59.85-69.10

4.8 ผลการเปรียบเทียบต้นทุนชีวิตทั้ง 5 ด้าน (พลังตัวตน พลังครอบครัว พลังสร้างปัญญา พลังเพื่อน และกิจกรรม และพลังชุมชน) ในภาพรวมมีแนวโน้มที่ลดลงเรื่อย ๆ กล่าวคือ ผลการสำรวจในปี 2552 ทั้ง 5 ด้านยังคงอยู่ในระดับที่สูงกว่าร้อยละ 60 (ระดับปานกลางขึ้นไป) ส่วนในปี 2562 จิตสำนึกของเด็กทั้ง 5 ด้านมีแนวโน้มลดลง โดยต้นทุนชีวิตทั้ง 4 ด้านยังคงสูงกว่าร้อยละ 60 แต่ด้านพลังชุมชนเริ่มต่ำกว่าระดับร้อยละ 60 นั่นคือจิตสำนึกของเด็กต่อชุมชนอยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 53.84) และมีแนวโน้มน้อยลงอีกในปี 2564 (ร้อยละ 47.76) อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจยังพบว่า ตลอดระยะเวลา 12 ปีที่ผ่านมาจิตสำนึกของเด็กไทยไม่เคยสูงเกินกว่าระดับร้อยละ 80 (ดีมาก) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า สภาพแวดล้อม และเสียงสะท้อนของ

เด็กและเยาวชนบนสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดพลังบวก กำลังเป็นประเด็นที่จะต้องได้รับการ “มุ่งเน้น พัฒนา” อย่างจริงจัง

4.9 การสำรวจสถานการณ์คุณธรรมด้วยตัวชี้วัดคุณธรรมของคนไทยวัยทำงานช่วงอายุ 25-40 ปี ใน 5 ด้าน คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู กับกลุ่มเป้าหมาย 6 กลุ่มสาขาอาชีพ ได้แก่ เกษตรกร รับราชการ/พนักงานราชการ เอกชน รัฐวิสาหกิจ รับจ้างทั่วไป และธุรกิจส่วนตัว/อิสระ สำรวจจากกลุ่มตัวอย่างประมาณ 8,009 คน 6 ภูมิภาค โดยให้ประชาชนประเมินตนเองผ่านข้อคำถามในแต่ละเรื่องเกี่ยวกับคุณธรรมทั้ง 5 ด้าน

4.9.1 ผลสำรวจพบค่าเฉลี่ยคุณธรรมของกลุ่มตัวอย่างจากค่าเฉลี่ยเต็ม 6.00 คะแนน พบว่าด้านความมีวินัยรับผิดชอบเป็นค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด (4.18 คะแนน) ด้านสุจริต (4.49 คะแนน) ด้านความพอเพียง (4.61 คะแนน) และด้านจิตสาธารณะ (4.77 คะแนน) และด้านความกตัญญู (5.11 คะแนน) ตามลำดับ

4.9.2 เมื่อพิจารณาตัวบ่งชี้/องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดของคุณธรรม 2 อันดับสุดท้ายซึ่งจะสะท้อนประเด็นที่น่าห่วงใยที่สุดของสถานการณ์คุณธรรมของประเทศไทย พบว่า คุณธรรมด้านสุจริตคือเรื่องความละเอียดใจต่อการทำผิด ส่วนด้านมีวินัยรับผิดชอบคือเรื่องการควบคุมตนเอง การกำกับควบคุมอารมณ์ของตนเอง

4.10 กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีชีวิตจะเป็นตัววัดระบบนิเวศว่าจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกับตัวเองและจิตสำนึกในการอยู่ร่วมกับระบบนิเวศอื่นเป็นอย่างไร หากเอาทั้งดัชนีชี้วัดคุณธรรมทั้ง 5 ด้านและทฤษฎีทั้ง 5 พลังมาประกอบกัน จะเป็นข้อมูลสำคัญของการนำไปประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์รายจังหวัดว่าจะขับเคลื่อนคุณธรรมไปในทิศทางอย่างไร

4.11 การสร้างคนดี คนเก่ง สู่การเป็นสังคมคุณธรรม (ครอบครัว/ชุมชนคุณธรรม สถาบันคุณธรรม องค์การคุณธรรม) การระบุปัญหาที่อยากแก้ ความดีที่อยากทำ เริ่มต้นที่ตัวเรา เราจะส่งเสริมการเป็นองค์กรคุณธรรมได้โดยการเริ่มต้นจากตัวเรา การพิจารณาว่า พฤติกรรมที่ไม่ดีในตัวเรามีหรือไหม แล้วจะเลือกเปลี่ยนตัวเองอย่างไร พฤติกรรมที่ดีที่เราอยากทำจะเลือกเปลี่ยนอย่างไร เดินหน้าเปลี่ยนตัวเอง 3 เดือน 6 เดือน ทำให้คนอื่นสัมผัสได้ว่าเรามีการเปลี่ยนแปลงไป ไม่เหมือนเดิม ในทำนองเดียวกันในระดับองค์กรเอง ให้มีหน่วยกลางเป็นผู้ประสานเพื่อในคนในองค์กรระบุ “ความดีที่อยากทำ ปัญหาที่อยากแก้ เริ่มต้นที่ตัวเรา” คนละ 1 พฤติกรรม แล้วหน่วยกลางขององค์กรจะรวบรวมทั้งหมดเกิดเป็น Commitment ขององค์กร เพื่อวางแผน สร้างแผนปฏิบัติการ แล้วทำให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรมของทุกคนให้เกิดขึ้นในองค์กร ถ้าเกินร้อยละ 75 ของคนในองค์กร พฤติกรรมเกิดการเปลี่ยนกลายเป็นพฤติกรรมนิสัยใหม่ นั่นคือแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการเข้าสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมแล้ว อย่างไรก็ตาม การจะยกระดับไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบได้นั้น ก็ต่อเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์กรคุณธรรมนั้นมองเห็นว่าองค์กรคุณธรรมมีการดำเนินการที่ประสบความสำเร็จทั้งในกระบวนการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนและคนมีความสุข

5. **สาระสำคัญการเสวนาฯ โดย ดร.กนกกาญจน์ อนุแก่นทนาย ผู้อำนวยการศูนย์สาธารณประโยชน์และประชาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า)**

5.1 **อำนาจมี 2 ประเภท ได้แก่ (1) Soft Power และ (2) Hard Power**

5.4 กลไกการกำกับพฤติกรรมมนุษย์ ดร.จรี วิจิตรวาทการ³ กล่าวว่า กลไกการกำกับพฤติกรรมมนุษย์ ประกอบด้วยหลักการกำกับพฤติกรรม 3 ระดับ ได้แก่ (1) กฎหมาย กฎระเบียบ / (2) การมีกติกาทางสังคม บรรทัดฐาน ค่านิยม เช่น เรื่องความกตัญญู เรื่องความซื่อสัตย์ เรื่องความรับผิดชอบ เป็นต้น / และ (3) มโนธรรม คุณธรรมกำกับจิตใจ จิตสำนึก จิตใต้สำนึก

5.5 การนำ soft power มาใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ควรมีจุดเน้นอยู่ที่ การปรับระบบความคิด ความเชื่อของคนในองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการสร้างความดึงดูดใจ การขับเคลื่อนเผยแพร่ สื่อสารค่านิยมองค์กรที่ดีในส่วนของคุณธรรมจริยธรรมจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องของความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีจุดเน้นในการใช้ Soft Power ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ประกอบด้วย

5.5.1 การให้คุณค่า บรรทัดฐานทางสังคม การสร้างค่านิยมในการไม่ทนต่อสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน การใช้อำนาจโดยมิชอบ การล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ หรือริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณค่า ค่านิยมเชิงบวก เช่น โครงการโตไปไม่โกง มุ่งปลูกฝังจิตสำนึก คุณค่าแห่งความดี 5 ประการ ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต (Honesty and Integrity) • การมีจิตสาธารณะ (Greater Good) • ความเป็นธรรมทางสังคม (Fairness and Justice) • การกระทำอย่างรับผิดชอบ (Responsibility and Accountability) • การเป็นอยู่อย่างพอเพียง (Sufficiency and Moderation)

5.5.2 การเสริมสร้างจิตสำนึก กำกับจากภายในจิตใจ โดยสร้างจิตสำนึกที่ดีของการเป็นข้าราชการที่ดี ให้ข้าราชการใช้ปัญญา รู้คิด พิจารณาทบทวนตนเอง โดยมุ่งสนับสนุนการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน การปฏิบัติงานตามรอยเบื้องพระยุคลบาท การคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการ การคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติก่อนประโยชน์ส่วนตน

5.6 วิธีการสร้างบรรทัดฐานด้านจริยธรรม/ สร้างจิตจริยธรรม-บ่มเพาะคุณธรรม สามารถดำเนินการได้ โดยเน้นกระบวนการสร้างบรรทัดฐานด้านจริยธรรม ด้วยการสร้างจิตสำนึกในหน่วยงานตั้งแต่ระดับบุคลากรในหน่วยงานในเรื่องของการซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรมจริยธรรม ให้มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่เจ้าหน้าที่ทุกคนยอมรับ เข้าใจและปฏิบัติร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป

วิธีการสร้างบรรทัดฐานด้านจริยธรรม/ สร้างจิตจริยธรรม-บ่มเพาะคุณธรรม

สังคมที่รักคุณค่าความดี

วัฒนธรรมองค์กรแห่งจริยธรรม

บุคคล: การไตร่ตรอง พิจารณา

“งานของแผ่นดินนั้น เป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงความเจริญขึ้น หรือเสื่อมลงของบ้านเมืองและสุขทุกข์ของประชาชนทุกคน ข้าราชการผู้ปฏิบัติ บริหารงานของแผ่นดิน จึงต้องสำนึกตระหนักในความรับผิดชอบต่อผู้มีอยู่ และตั้งใจพยายามปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และด้วยปัญญา รู้คิด พิจารณาว่า สิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อม อะไรเป็นสิ่งที่ต้องทำ อะไรเป็นสิ่งที่ต้องละเว้นและกำจัด อย่างชัดเจน ถูก ตรง พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช 2550

Eg. Orientation (Induction program) , Training/mind training, Dialogue, Story telling

Lead by examples, Peer to peer, Mentorship, Coaching, Positive role models, Tone from the top, Communication strategy, Networking , Activities

Public perception, Public discussion, Campaign, Media strategy (TV Series, Clip, etc. + Platform + Target)

³ ข้อมูลจากโครงการโตไปไม่โกง คนไทยไม่โกง สำนักไทยไม่โกง วาระการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

5.7 ข้อพิจารณาสำคัญ 6 ประการในการขับนำ Soft Power มาใช้ในการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ (1) Vaccination การกระตุ้นความคิด ให้รู้จัก ไตร่ตรอง เสมือนการฉีดวัคซีนเข็มกระตุ้น (2) Visualization การทำให้เห็น มองเห็น หรือทำให้รับรู้ ผ่านตา หู ใจ (3) Visibility การทำให้พื้นที่แห่งความดี คนดีปรากฏ เป็นที่ประจักษ์ (4) Vitality การสร้างควมมีชีวิตชีวา มีพลัง (5) Voluntary การเต็มใจที่จะรับ และ (6) Vibes การสร้างบรรยากาศ กระแสความอบอุ่นไปด้วยความดี

5.8 การดำเนินการในปัจจุบัน ดำเนินการในลักษณะคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และเครือข่ายการสร้างพื้นที่แห่งความดี ควบคู่ไปกับการพัฒนา ปรับปรุง ทบทวนกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ การบังคับใช้และการเคารพในกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ วินัย ให้ข้าราชการเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีแห่งการเป็นข้าราชการ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขประชาชน พร้อมทั้งพัฒนาสื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับความดี ต้นแบบ (เช่น ผ่านหนัง (อาทิเรื่อง Ivory Game) สารคดี เป็นต้น) รวมทั้งพัฒนาและบังคับใช้กฎหมายการคุ้มครองพยานและผู้แจ้งเบาะแส ให้ได้รับความปลอดภัยและมั่นใจในการทำความดีด้วย

กิจกรรมการศึกษาดูงานออนไลน์

การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท : เศรษฐกิจพอเพียง

(การปฏิบัติหน้าที่ราชการ น้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงาน)

โดยนายอนุรักษ บัวคลี่คลาย ผู้อำนวยการ

โครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม เขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ จังหวัดราชบุรี

1. สภาพพื้นที่เขาชะงุ้ม จังหวัดราชบุรี ก่อนที่จะจัดตั้งโครงการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม ต้องมาทำความรู้จักกับพื้นที่เขาชะงุ้ม ซึ่งมีลักษณะค่อนข้างราบเรียบสลับลูกคลื่นลอนลาดจนถึงภูเขาสูงชัน ส่วนมากจะเป็นพื้นที่เชิงภูเขาที่มีพื้นที่ทั้งหมด 869 ไร่ 3 งาน 25.6 ตารางวา ประกอบด้วยพื้นที่ 4 ส่วน ได้แก่

1.1 พื้นที่ซึ่งพลตำรวจตรีทักษ์ ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา ได้น้อมเกล้าฯ ถวายที่ดิน เนื้อที่ประมาณ 69.4 ไร่ 2 งาน 38 ตารางวา ซึ่งเดิมเป็นฟาร์มปศุสัตว์ พื้นที่ถูกชะล้างพังทลาย มีสภาพเสื่อมโทรมจนเกือบใช้ประโยชน์ไม่ได้ อีกทั้งได้มีการขุดดินลูกรังไปใช้ประโยชน์

1.2 พื้นที่ซึ่งนายสี วรรณเทวี ได้น้อมเกล้าฯ ถวายที่ดินเพิ่มเติมอีก จำนวน 63 ไร่ 1 งาน 3 ตารางวา

1.3 พื้นที่ซึ่งมูลนิธิชัยพัฒนาจัดซื้อเพิ่มเติม จำนวน 91 ไร่ 3 งาน 81 ตารางวา รวมพื้นที่โครงการฯ ทั้งสิ้น 849 ไร่ 3 งาน 22 ตารางวา

1.4 พื้นที่ซึ่งนางสาววรรณฯ พูนผล ได้น้อมเกล้าฯ ถวาย จำนวน 20 ไร่ รวมพื้นที่โครงการฯ ทั้งสิ้น 869 ไร่ 3 งาน 22 ตารางวา และในส่วนของทรัพยากรดินของพื้นที่แบ่งเป็น 3 ส่วน ตามลักษณะของเชิงเนินเขา ทรัพยากรดินชุดแรก คือ ชุดดินท่าทางพบได้ทั้งบนเนินของเชิงเขา จะมีหน้าดินที่ตื้นไม่ลึกมากนัก ส่วนที่สอง ชุดดินลาดหญ้า ความลึกของดินอยู่ระดับปานกลาง (ดินร่วน) และส่วนที่สาม ชุดดินพาผลอง ความลึกของดินที่มาก(ดินร่วน และหยาบ) ถึงจะมีการระบายน้ำที่ดี แต่สภาพความสมบูรณ์ หรือแร่ธาตุแก่การเพาะปลูกนั้นก็มีคุณภาพที่ต่ำ และมีสภาพปัญหาที่ดินเสื่อมโทรม

1.5 ในโครงการ “ศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม” เขาชะงุ้ม จังหวัดราชบุรี เป็นพระราชดำริของในหลวงรัชกาลที่ 9 ซึ่งมีแนวทาง และเป้าหมายในการฟื้นฟูสภาพที่ดินทั้งในส่วนของแหล่งน้ำเป็นที่ปลูกไม้ยืนต้นให้มีความชุ่มชื้น โดยจะมีการกักกัน 3 อย่าง คือ การฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม การพัฒนาแหล่งน้ำ และการฟื้นฟูป่า ทั้งนี้มีการจัดสรรด้านงบประมาณ เพื่อนำงบส่วนนี้มาพัฒนาการฟื้นฟูที่ดินได้อย่างมีประสิทธิภาพจะแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

1) งบประมาณปกติจากหน่วยงานต้นสังกัดของหน่วยงานที่ดำเนินการจัดทำโครงการ

- 2) งานประมาณคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- 3) งบประมาณอื่นๆ (สนับสนุนจากทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

1.6 ปัจจุบันหลังจากที่จัดตั้งโครงการทำให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่ดีมาก การพัฒนาที่ดินจากเดิมที่เสื่อมโทรมทำการเพาะปลูกไม่ค่อยดีมากนัก แต่ในปัจจุบันพื้นที่ที่ดินกลับมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้นมีแร่ธาตุต่าง ๆ ในดินเหมาะกับการเพาะปลูกกับการเกษตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาแหล่งน้ำมีการเพิ่มพื้นที่เพื่อกักเก็บน้ำประมาณ 11 แห่ง ได้แก่ อ่างกักเก็บน้ำเขาชะงุ้ม บ่อเก็บน้ำ 6 แห่ง และสระเกษ 4 แห่ง จัดเก็บได้ 274,300 ลูกบาศก์เมตร ที่จะได้นำแหล่งน้ำเหล่านี้มาทำการเกษตรต่าง ๆ รวมถึงการจัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมตามคลองให้เพื่อลดปัญหาแหล่งน้ำขาดแคลนในการทำเกษตร และการพัฒนาพื้นที่ป่า มีการดำเนินการอนุรักษ์ทรัพยากรทางธรรมชาติ และป่าไม้มากขึ้น ทำให้มีพื้นที่ป่าเพิ่มขึ้นทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2517 มีจำนวน 35 ไร่ (ร้อยละ 40.2) พ.ศ. 2537 มีจำนวน 190 ไร่ (ร้อยละ 21.84) พ.ศ. 2555 มีจำนวน 245 ไร่ (ร้อยละ 28.16) และ พ.ศ. 2565 มีจำนวน 469 ไร่ (ร้อยละ 53.91) จะเห็นผลลัพธ์ได้ว่าพื้นที่ป่านั้น มีโอกาสเติบโตได้มากกว่านี้ ในปัจจุบันพื้นที่ป่ามีทั้งสิ้น 800 กว่าไร่ และมีการสำรวจทั้งพันธุ์ไม้ต่าง ๆ ได้ทั้งสิ้น 200 กว่าชนิด และสัตว์ป่าชนิดเล็กกว่า 100 ชนิด

1.7 ในโครงการโครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรมได้มีการจัดตั้งศูนย์วิจัย การทดลองภายในหมู่บ้านรอบ ๆ เขาชะงุ้ม จังหวัดราชบุรี ทั้งหมด 12 หมู่บ้าน มี 97 เรื่อง แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาที่ดิน 72 เรื่อง ด้านป่าไม้ 18 เรื่อง ด้านวิชาการ 5 เรื่อง และด้านปศุสัตว์ 2 เรื่อง ในภาพรวมกิจกรรมของศูนย์ทำวิจัยเป็นแนวทางในการแก้ไข และพัฒนาภายในพื้นที่ชุมชน อย่างการสัธยธรรมาธิ์เลี้ยงไส้เดือนดิน เพื่อให้หน้าดินนั้นมีความอุดมสมบูรณ์มากขึ้น ให้เหมาะแก่การเพาะปลูกเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ชาวบ้านในชุมชน สาธิตการปลูกหญ้าแฝกเพื่อการอนุรักษ์ดิน และน้ำ ตามแนวพระราชดำริ สาธิตการปลูกพืชแบบผสมผสานคือการปลูกทั้งในกระถาง และปลูกแบบลงหน้าดิน เพื่อใช้สอยพื้นที่อย่างประหยัด และนำพื้นที่ไปใช้ในทางกิจกรรมอื่น

ทั้งนี้ มีการนำแพะ เป็ด และไก่มาเลี้ยงภายในชุมชน หรือจะเป็นการจัดทำน้ำหมักชีวภาพ และปุ๋ยหมักพืชสด เพื่อลดต้นทุนในการซื้อปุ๋ยที่มีราคาแพงมากในปัจจุบัน มีการสร้าง หรือจัดตั้งซุ้มให้ชาวบ้านสามารถขายวัตถุดิบต่าง ๆ ที่ตนมีเพื่อสร้างรายได้ และการปลอดสารพิษจากผักที่นำเข้ามา เพราะในโครงการนี้มีการห้ามใช้สารพิษในการเพาะปลูก เพื่อลดความเสี่ยง และอันตรายต่อตัวผู้บริโภค และการส่งเสริมคหุเทศ์กันน้อยให้มีทักษะในการนำเสนอพื้นที่เป็นการเปิดพิพิธภัณฑ์ธรรมชาติที่มีชีวิตให้แก่บุคคลภายนอกให้มารับชมสถานที่จริง

1.8 การดำเนินงานด้านต่างๆ ในพื้นที่โครงการศึกษาวิธีการฟื้นฟูที่ดินเสื่อมโทรม เขาชะงุ้ม อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ซึ่งมีสภาพเสื่อมโทรม สามารถทำให้พื้นที่เกิดความอุดมสมบูรณ์ ทั้งในด้านดิน น้ำ ป่าไม้ และพันธุ์กรรมต่าง ๆ และขยายผลการพัฒนาไปสู่หมู่บ้าน ในบริเวณใกล้เคียงจำนวน 12 หมู่บ้าน ประชากร 2,510ครัวเรือน 8,635 คน และเกษตรกรทั่วไป ที่สนใจมาศึกษาดูงานปี 2555 ประมาณ 43,550 คน โครงการนี้เป็นตัวอย่างของ “การปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูก” ที่ชัดเจนและสมบูรณ์ มากที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเพียงแต่คนไม่ไปทำลายธรรมชาติ ธรรมชาติก็จะฟื้นฟูธรรมชาติด้วยตนเอง และจะเป็นตัวอย่างในโครงการอื่น ๆ นำแนวทางการดำเนินงานไปประยุกต์ใช้เพื่อให้การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ ประสบความสำเร็จด้วยวิธีการประหยัด แต่เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ต่อไป

คณะผู้จัดทำสรุปสาระสำคัญ
กิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ
วันจันทร์ที่ 23 พฤษภาคม 2565 จัดโดยสำนักงาน ก.พ.
ณ ห้องประชุมสุขุมนัยประดิษฐ สำนักงาน ก.พ. นนทบุรี
และผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom)

ที่ปรึกษา

นายวิโรจน์ นรารักษ์	รองเลขาธิการฯ/ หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
นางสาวณีย์ แสงสุพรรณ	ที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผนงาน
นายอาจันต์ ฉัตรแก้ว	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ

คณะผู้จัดทำสรุปสาระสำคัญ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

นางสาวอาทิสดา ณ นคร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นางพนิดา ภู่งามดี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
นางสาวสุลธิ รัตนโสมิต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นางสาวปฐมวดี บรรจุทรัพย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
นายปฏิภาณ อำนวยศักดิ์ศรี	นักศึกษาฝึกงาน

สำนักงานเลขาธิการ กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

นายชินจิต ไชยธรรม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
-------------------	--------------------------

ติดต่อขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สปท. สศช.)
อาคาร 5 ชั้น 4 สศช. เลขที่ 962 ถนนกรุงเกษม เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย แขวงวัดโสมนัส กทม. 10100
โทร 0 2280 4085 ต่อ 5419 - 5422
หรือเยี่ยมชมที่ www.nesdc.go.th และ click ที่ Banner ภายใต้วีธีเกี่ยวกับ สศช.



***** หมายเหตุ :** ช่องทางเผยแพร่รายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

กิจกรรมเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม และวินัยข้าราชการ

หน้าเว็บไซต์ สศช. ภายใต้วีธีเกี่ยวกับ สศช. >> ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ที่ <https://bit.ly/3GuD8SY>

