

สรุปความรู้การพัฒนาทางไกลผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (HRD e-Learning)

หลักสูตร มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

“มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม” หมายถึง หลักการหรือแนวทางปฏิบัติที่องค์กรประมวลขึ้น ให้สมาชิกใช้ยึดถือปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของคนในองค์กร

มาตรฐานจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับพุทธศักราช ๒๕๔๐ - ฉบับพุทธศักราช ๒๕๖๐) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของไทยที่ได้มีการบัญญัติเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมไว้ในฐานะที่เป็นเรื่องสำคัญ โดยมาตรา ๗๗ กำหนดให้ “รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่”

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ กำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ ได้แก่

- ๑) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๒) ซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ
- ๓) โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๔) ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดกำหนดค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการ ได้แก่

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
- ๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- ๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- ๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- ๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรค ๓ บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้” รวมถึงกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒ มีหลักการให้มีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นแม่บทในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ และหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารได้จัดทำประมวลจริยธรรมให้มีความสอดคล้องและมีมาตรฐานเดียวกัน

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีการรักษาจริยธรรมไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กฎหมายกำหนด และกำหนดหน้าที่ของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม ๓ ระดับ เพื่อให้กระบวนการรักษาจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

หมวดที่ ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรม” คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ จะต้องนำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม และใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรหรือไม่ ควรกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะทำให้ประมวลจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำ “ข้อกำหนดจริยธรรม” ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงานโดยคำนึงถึงสภาพปัญหาปัจจุบัน จริยธรรมที่เป็นสากลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ซึ่งจะเป็นการลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม และป้องปราม (Deterrence) ไม่ให้เกิดการกระทำผิด รวมถึงให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายเกิดสำนึกถึงและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีเจ้าหน้าที่ของรัฐควรแก่ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นของประชาชน ทั้งนี้ หากเกิดกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ให้อำนาจคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นผู้วินิจฉัย และเพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน

หมวด ๒ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกระดับชาติมีหน้าที่เสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรมรวมถึงมาตรการที่ใช้บังคับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการดำเนินการต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดย ก.ม.จ. ประกอบด้วย

๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ จำนวน ๑ คน

๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ จำนวน ๑ คน

๓) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสภาทนายความอย่างละหนึ่งคนรวม จำนวน ๕ คน

๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ จำนวน ๕ คน
ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการให้ เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการ
ในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ.

หมวด ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในระดับองค์กรกลางบริหารงาน
บุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และระดับหน่วยงาน ดังนี้

มาตรา ๑๙ กำหนดกลไกระดับหน่วยงาน มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้
ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และทุกสิ้นปีงบประมาณให้มีการจัดทำรายงานประจำปี
ผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมแล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผล
ในภาพรวมเสนอต่อ ก.ม.จ. และเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานมีความเชื่อมโยง สอดคล้อง
เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

มาตรา ๒๐ กำหนดกลไกระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนิน
กระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จัดหลักสูตรการฝึกอบรมกำหนด
มาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการ
ที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติ
ตามประมวลจริยธรรมเพื่อให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล และจัดทำสรุปรายงาน
ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลเสนอต่อ ก.ม.จ.

ประโยชน์จากการประกาศใช้กฎหมาย

พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
ทำให้การประพฤติปฏิบัติตนและการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละราย จะส่งผลต่อการพิจารณาในเรื่องต่างๆ
อาทิ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน หรือให้ออกจากราชการ ดังนั้น
จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานของรัฐทุกคนที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม โดยกำกับดูแล
ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมในหน่วยงาน
และเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจและรักษาจริยธรรม โดยแสดงพฤติกรรมที่ควร
กระทำพร้อมทั้งหลีกเลี่ยงไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำหรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ
ที่ตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ

มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการ
รักษาจริยธรรมและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน
ให้เกิดผลสำเร็จ คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีความเป็นธรรม เป็นต้น
ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติการให้บริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพ
จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น นอกจากนี้กฎหมายกำหนดให้มีการกำหนดกลไกในการส่งเสริม
ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งจะทำให้การปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใส
เป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

นายสุรเชษฐ์ จิตต์เอื้อเพื่อ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
กองการเจ้าหน้าที่
มีนาคม ๒๕๖๔