

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรคสาม

“ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ”



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

- **มาตรา ๕** ยึดมั่น ในสถาบันหลัก ของประเทศ
- **มาตรา ๘** กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ.
- **มาตรา ๑๓ (๑)** ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

| | | |
|---|---|---|
| <h3>วิสัยทัศน์</h3> <p>เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)</p> | <h3>พันธกิจ</h3> <p>สร้างสังคม-วัฒนธรรมทาง จริยธรรมของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นคนดี มีความ สามารถ มีคุณธรรม</p> | <h3>เป้าหมาย</h3> <p>ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและ ตัวชี้วัดระดับชาติ จริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัด ด้านคุณธรรมและความ โปร่งใส</p> |
|---|---|---|

| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | ยุทธศาสตร์ที่ ๔ | ยุทธศาสตร์ที่ ๕ |
|--|--|--|--|---|
| สร้าง | ผลักดัน | ส่งเสริม | รวมพลัง | สื่อสาร |
| มาตรฐานทางจริยธรรม ภายในหน่วยงานของรัฐ | นโยบาย ระบบบริหาร กลไกส่งเสริมมาตรฐาน ทางจริยธรรมภาครัฐ ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และทุกระดับ | การนำมาตรฐาน ทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารงานบุคคล | ทุกภาคส่วนในการสร้าง สังคม-วัฒนธรรม ทางจริยธรรม | สร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด |
| “ไม่มีข้อยกเว้น” | “ไม่มีข้อยกษา” | “ไม่มีข้อยกษา” | “สังคม-วัฒนธรรม ทางจริยธรรม” | “ไม่มีข้อยกษา” “ไม่สูญเสียเปล่า” |
| ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ ทุกองค์กร สร้างการรับรู้ และเข้าใจภาคภาครัฐและ ภาคประชาชน | ปรับปรุงกลไก -ก.ม.จ. -องค์การกลางบริหาร งานบุคคล -กลไกขับเคลื่อนนโยบาย การส่งเสริมจริยธรรม ในระดับองค์กร | พัฒนาระบบ เครื่องมือ เอื้อให้มีการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหาร งานบุคคลแบบ “ไม่มีข้อยกษา” | เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่ เพื่อร่วมสร้าง | เปลี่ยนทัศนคติ ผิดหรือถูก |
| จัดทำข้อตกลงทาง จริยธรรมร่วมกัน ตั้งแต่ ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้น บน (Bottom-up) | พัฒนากลไก ให้เป็น รูปธรรม บูรณาการกลไก ส่งเสริม มาตรฐานทางจริยธรรม ภาครัฐและจริยธรรมใน สังคม | ส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม และพฤติกรรมเป็น แบบอย่างที่ดี กำหนด ในการทำงาน | ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ติดตาม ตรวจสอบ และ ส่งเสริมจริยธรรม การปฏิบัติงานภาครัฐ | ไม่ยอมรับทุจริตในทุก รูปแบบ สื่อสารรณรงค์ ด้วยเครื่องมือสื่อสาร ในรูปแบบใหม่เพื่อเปลี่ยน ทัศนคติและพฤติกรรม |
| | | | | |
| | | นำไปใช้กับการบริหาร งานบุคคลเต็มรูปแบบ | สร้างระบบต้นแบบสังคม ในการทำความดี (Social Credit) | สร้างความรู้/เข้าใจ เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน ส่งเสริมภาพลักษณ์ของ สถาบันหลัก |

ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

ไม่มีข้อยกเว้น

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกัน
ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทโดยไม่มีข้อยกเว้น

ไม่มีข้อกังขา

สร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางจริยธรรม
โดยไม่มีข้อกังขา หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้
จริยธรรมเป็นหลังพิงหรือหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและ
การประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลพินิจในกรณีที่ไม่มีความ
ข้อบังคับมาชี้ขาดเพื่อลดพฤติกรรมสีเทา

ไม่สูญเสียเปล่า

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม
(Ethical Human Resource Management) โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ที่มีความประพฤติตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรจะได้รับ
การสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า
และไม่ปล่อยให้มิตีที่ยืนสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏ
อยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติ
สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่ข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่ของรัฐและสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี