

คณะที่ ๒ คณะอนุกรรมการผลักดันแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ ด้านการปราบปรามการทุจริต

องค์ประกอบ

- | | |
|---|-------------------------------|
| ๑. นายณรงค์ รัฐอมฤต กรรมการ ป.ป.ช. | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. นายวิทยา อาคมพิทักษ์ กรรมการ ป.ป.ช. | รองประธานอนุกรรมการ |
| ๓. อัยการสูงสุด หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๔. เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๕. เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๖. ผู้ว่าราชการตรวจเงินแผ่นดิน หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๗. ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๘. เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ง. หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๙. เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๐. อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๑. เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๒. จเร กอ.รมน. หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๓. อธิบดีกรมราชทัณฑ์ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๔. อธิบดีกรมสอบสวนคดีพิเศษ หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม หรือผู้แทน | อนุกรรมการ |
| ๑๖. รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
ที่เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. มอบหมาย จำนวน ๒ คน | อนุกรรมการ |
| ๑๗. ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. (นางสมพร สมผดุง) | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานกลาง | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการสำนักคดี | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๐. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๑. ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๒. เจ้าหน้าที่สำนักงาน ป.ป.ช.
ที่เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. มอบหมาย จำนวน ๒ คน | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

๑. ผลักดันการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในส่วนของแผนย่อยการปราบปรามการทุจริต ไปสู่การปฏิบัติ
๒. กำหนดกรอบ ทิศทาง ในการติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในส่วนของแผนย่อยการปราบปรามการทุจริต
๓. พิจารณาให้ความเห็นแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ในส่วนของแผนย่อยการปราบปรามการทุจริต
๔. ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในส่วนของแผนย่อยการปราบปรามการทุจริต

๕. รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ในส่วน of แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต รวมทั้งปัญหา อุปสรรค แนวทางแก้ไข ต่อคณะกรรมการขับเคลื่อนแผน
แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๖. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อมาชี้แจง ให้ข้อมูล ข้อเท็จจริง หรือเสนอแนะความเห็นหรือ
คำแนะนำทางวิชาการ ตลอดจนขอให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของ
คณะอนุกรรมการฯ ได้ตามความจำเป็น

๗. ปฏิบัติการหรือดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

พลตำรวจเอก



(วัชรพล ประสารราชกิจ)

ประธานกรรมการ ป.ป.ช.

ร่าง คำสั่งจังหวัด ...

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผลักดันการดำเนินงานตามแผนแม่บท
ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
จังหวัด.....



คำสั่งจังหวัด.....

ที่ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผลักดันการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
จังหวัด

ตามที่ได้มีคำสั่งจังหวัด ที่ .../.... ลงวันที่ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจังหวัด เพื่อเป็นกลไกในการ
ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ของจังหวัด นั้น

เนื่องจากยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
สิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ มีผลให้คณะกรรมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วย
การป้องกันและปราบปรามการทุจริตระดับจังหวัดสิ้นสุดลง ประกอบกับคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่
๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ มอบหมายให้สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และคณะรัฐมนตรี
ได้พิจารณาและมีมติ เมื่อวันที่ เห็นชอบให้มีกลไกขับเคลื่อนการดำเนินงานในระดับพื้นที่เพื่อผลักดันแผน
แม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ไปสู่การปฏิบัติในระดับจังหวัด
ตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ

ฉะนั้น เพื่อให้การผลักดันการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น
การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในระดับจังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จึงยกเลิคำสั่งจังหวัด ที่ .../.... ลงวันที่ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตจังหวัด
..... และแต่งตั้งคณะกรรมการผลักดันการดำเนินงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น
การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จังหวัด โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้ว่าราชการจังหวัด | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองผู้ว่าราชการจังหวัด
(รับผิดชอบศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตจังหวัด) | กรรมการ |
| ๓. ปลัดจังหวัด | กรรมการ |
| ๔. ท้องถิ่นจังหวัด | กรรมการ |
| ๕. วัฒนธรรมจังหวัด | กรรมการ |

๖. ศึกษาธิการจังหวัด	กรรมการ
๗. ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด	กรรมการ
๘. หัวหน้าส่วนราชการจังหวัด ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งไม่เกิน ๑๕ คน	กรรมการ
๙. นายกองค้การบริหารส่วนจังหวัด	กรรมการ
๑๐. นายกเทศมนตรี ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งไม่เกิน ๒ คน	กรรมการ
๑๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งไม่เกิน ๓ คน	กรรมการ
๑๒. ประธานหอการค้าจังหวัด	กรรมการ
๑๓. ประธานสภาอุตสาหกรรมจังหวัด	กรรมการ
๑๔. ประธานชมรมธนาคารจังหวัด	กรรมการ
๑๕. ผู้แทนจากสถาบันทางวิชาการ ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งไม่เกิน ๒ คน	กรรมการ
๑๖. ผู้แทนคณะกรรมการธรรมมาภิบาลจังหวัด	กรรมการ
๑๗. ผู้แทนเครือข่ายภาคประชาชนหรือภาคประชาสังคม ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งไม่เกิน ๒ คน	กรรมการ
๑๘. ผู้แทนภาคสื่อสารมวลชนสาธารณะ ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งไม่เกิน ๒ คน	กรรมการ
๑๙. ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด	กรรมการและเลขานุการ
๒๐. ผู้อำนวยการสำนักงาน ป.ป.ท. เขต หรือผู้แทน	กรรมการและเลขานุการร่วม
๒๑. หัวหน้าสำนักงานจังหวัด	กรรมการและเลขานุการร่วม

หน้าที่และอำนาจ

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนระดับจังหวัด เพื่อบรรลุเป้าหมายประเทศไทยปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบและยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย ตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนและหน่วยงานของรัฐมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยให้มีการรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อด้าน หรือชี้เบาะแสการทุจริต รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชน เด็กและเยาวชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการทุจริต เพื่อให้เกิดการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างกว้างขวาง

๓. ขับเคลื่อน สนับสนุน และส่งเสริมความร่วมมือในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จังหวัด อำเภอ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัด

๔. กำกับดูแล และติดตามการแก้ไขปัญหาการทุจริตในจังหวัด เพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยนำสถิติคดี ประเด็นความเสี่ยงต่อการทุจริต ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ตลอดจนข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา

๕. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือที่ได้รับมอบหมาย

๖. ปฏิบัติหน้าที่และรายงานผลตามที่คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กำหนด

๗. ติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนระดับจังหวัด และรายงานผลต่อศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. และเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นรายไตรมาส

๘. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะบุคคล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ พ.ศ. ๒๕๖๕

(.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
เรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๕๓๐



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๖๐๔ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรี (๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓) เกี่ยวกับเรื่อง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) มาเพื่อทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้ขอให้ท่านเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

๑. แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
๒. ให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชนแปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (Electronic Monitoring and Evaluation System of National Strategy and Country Reform: eMENSOCR) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นและข้อสังเกตไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

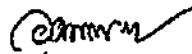
คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ลงมติเห็นชอบทั้ง ๒ ข้อตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ และให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงคมนาคม สำนักงบประมาณ สำนักงาน ก.พ.

/สำนักงาน ...

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก และธนาคารแห่งประเทศไทย รวมทั้งข้อสังเกตของกระทรวงการคลัง และสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางอุดมพร เอกเอี่ยม)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รักษาการแทน

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนาศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๘๐๐๐ ต่อ ๓๗๓๒ (จิตานุช), ๓๕๓๓ (ปภัสรา)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๕๕๖

www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th (ke 18-11-65)

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ ปช ๐๐๓๒/๐๗๘๓ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ส่วนที่ ๓๑๑๑/๑๕๒๕๙ ลงวันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ส่วนที่ ๓๑๑๑/๓๔๓๖ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ส่วนที่ ๓๑๑๑/๒๓๓๘๒ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๕. สำเนาหนังสือกระทรวงคมนาคม ส่วนที่ ๓๑๑๑/๓๓๓๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๖. สำเนาหนังสือกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ส่วนที่ ๓๑๑๑.๔/๒๒๖๙๕ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๗. สำเนาหนังสือกระทรวงพาณิชย์ ส่วนที่ ๓๑๑๑/๕๕๓๑ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๘. สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ส่วนที่ ๓๑๑๑.๒/๑๘๕๖๒ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕
๙. สำเนาหนังสือกระทรวงยุติธรรม ส่วนที่ ๓๑๑๑/๑๐๗๒๖ ลงวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๐. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ส่วนที่ ๓๑๑๑.๒/๓๑๑๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๑. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ส่วนที่ ๓๑๑๑/๔๓๙๑ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๒. สำเนาหนังสือกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนที่ ๓๑๑๑/๓๓๐๕ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๓. สำเนาหนังสือกระทรวงอุตสาหกรรม ส่วนที่ ๓๑๑๑/๑๑๐๕๖ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๔. สำเนาหนังสือสำนักนายกรัฐมนตรี ส่วนที่ ๓๑๑๑/๑๕๔๗ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๕. สำเนาหนังสือสำนักงานงบประมาณ ส่วนที่ ๓๑๑๑/๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๖. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนที่ ๓๑๑๑/๒๒๘ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๗. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑.๑/๒๘ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๘. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนที่ ๓๑๑๑/๖๔๐๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๑๙. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ส่วนที่ ๓๑๑๑/๑๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕
๒๐. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ส่วนที่ ๓๑๑๑.๐๔/๖๖๘ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕
๒๑. สำเนาหนังสือสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ส่วนที่ ๓๑๑๑.๔/๑๒๐๒๒ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕
๒๒. สำเนาหนังสือสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ที่ ปง ๐๐๑๑/๗๓๖๙ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕
๒๓. สำเนาหนังสือสำนักงาน ป.ป.ท. ส่วนที่ ๓๑๑๑/๙๙๓ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕
๒๔. สำเนาหนังสือสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนที่ ๓๑๑๑/๑๖๔๑๕ ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕
๒๕. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ส่วนที่ ๓๑๑๑/๖๕/๓๖๙๕ ลงวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๕
๒๖. สำเนาหนังสือธนาคารแห่งประเทศไทย ที่ ธปท.ฝสภ. ๑๐๒๒/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕



ที่ ปช ๐๐๓๒/๐๗๕๗

สำนักงาน ป.ป.ช.
ถนนนพบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี ๑๓๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ให้ความเห็นต่อ (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำนวน ๑ ฉบับ
๒. ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จำนวน ๑๐ เล่ม

ด้วยสำนักงาน ป.ป.ช. ขอเสนอเรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา โดยเรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอ คณะรัฐมนตรีตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๕ (๑) รวมทั้ง เป็นการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติในด้าน (๖) การบริหารราชการแผ่นดิน การปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และตามคำแถลงนโยบายของรัฐบาล พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้ให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและกระบวนการยุติธรรม โดยถือเป็นวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติและเป็นแผนในการพัฒนาประเทศในระยะยาวที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อช่วยยกระดับและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ทั้งนี้ คณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งที่ ๖๘/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และให้เสนอสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พิจารณาให้ความเห็นประกอบการเสนอคณะรัฐมนตรี ซึ่งสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีด้วยแล้ว

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ความเป็นมาของเรื่องที่จะเสนอ

๑) พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๐ กำหนดให้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ที่คณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว มีผลผูกพันหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้ง การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทด้วย ซึ่งแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐ มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๒

/๒) คณะรัฐมนตรี...

๒) คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามมติคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยได้มอบหมายสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓) คณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นด้วยกับการมอบหมายให้สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนแผนแม่บทฯ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีประธานกรรมการ ป.ป.ช. เป็นประธานกรรมการ ผู้แทนหน่วยงานจากอัยการสูงสุด ศาล อธิบดีอัยการ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เป็นกรรมการ

๔) คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทฯ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบไปสู่การปฏิบัติ และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งที่ ๖๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนดังกล่าว และให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๕) คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนและภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ซึ่งแผนดังกล่าวจะสิ้นสุดระยะเวลาในเดือนกันยายน ๒๕๖๕

๑.๒ มติคณะรัฐมนตรีหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

๑) คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบการกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ตามมติคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๒ โดยเห็นชอบการกำหนดหน่วยงานเจ้าภาพและภารกิจในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ หน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และมอบหมายให้หน่วยงานเจ้าภาพประสานและบูรณาการ การดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมอบหมายสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒) คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) และเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด

๓) คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี โดยกำหนดแนวทางการเสนอแผนระดับที่ ๓ กรณีเป็นเรื่องที่ไม่มีความหมายกำหนดให้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี แต่อาจมีความจำเป็นเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบหรือเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ให้ดำเนินการเสนอเรื่องไปยังสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเบื้องต้น

๑.๓ ผลการดำเนินการที่ผ่านมา

๑) สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ประกอบกับการวิเคราะห์สถานการณ์การทุจริตและทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประมวลผลและจัดทำ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนแม่บทฯ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นไปอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลงแนวทางการพัฒนาตามแผนแม่บทฯ ไปสู่การปฏิบัติ

๒) คณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งที่ ๖๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และให้เสนอสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พิจารณาให้ความเห็นประกอบการเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

๓) สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และมีความเห็นเพิ่มเติมเพื่อให้ร่างแผนดังกล่าวมีความชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วนใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

เนื่องจากการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ถือเป็นนโยบายและวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ ดังนั้น ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และภาคเอกชน ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางตามร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการราชการประจำปี และเพื่อให้การจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณของหน่วยงานสอดคล้องกับเป้าหมายของแผนแม่บทฯ จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องนำเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าว เพื่อให้ทันต่อการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๔. สาระสำคัญ ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย

การจะบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่กำหนดเป้าหมาย "ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ" โดยได้รับผลการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๓ และ/หรือ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๗ คะแนน ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นหัวขั้วระยะที่ ๒ ของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จะต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทุกภาคส่วน ในการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมตรวจสอบประเมินผล เนื่องจากการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้โดยองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ดังนั้น แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และภาคเอกชน ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ในฐานะที่ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และอาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งบัญญัติให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีหน้าที่และอำนาจเสนอมาตรการ ความเห็น และข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติราชการ หรือวางแผนงานโครงการของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต คณะกรรมการ ป.ป.ช. ในการประชุมครั้งที่ ๖๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ จึงมีมติเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

๕. ความเห็นหรือความเห็นชอบ/อนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และมีความเห็นเพิ่มเติมเพื่อให้ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มีความชัดเจน เพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วนใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ทั้งนี้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการเสนอแผนเข้าสู่การพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ที่ได้กำหนดแนวทางการเสนอแผนระดับที่ ๓ กรณีเป็นเรื่องที่ไม่มีกฎหมายกำหนดให้เสนอต่อคณะรัฐมนตรี แต่อาจมีความจำเป็นเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ หรือเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ให้ดำเนินการเสนอเรื่องไปยังสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นเบื้องต้น

๖. ข้อเสนอขององส่วนราชการ

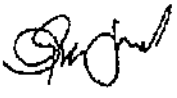
เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน นำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการ ป.ป.ช. จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อโปรดพิจารณา

๖.๑ เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๖.๒ เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSUR) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายอกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลตำรวจเอก 
(Wirat Wongsawat)
ประธานกรรมการ ป.ป.ช.

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
โทร. ๐ ๒๕๒๘ ๔๗๑๕
โทรสาร ๐ ๒๕๒๘ ๔๘๔๘

ธนาภรณ์
ปลัดสภา

(นางสาวปัทมา เก่งสมบูรณ์)
เจ้าพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
29 / 11 / 65

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๒



ด่วนที่สุด

ที่ กค ๐๒๑๑/ ๑๕๓๕๖



กระทรวงการคลัง
ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๕๐๐

๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อเสนอเพิ่มเติมต่อ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เสนอ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปเพื่อดำเนินการ โดยขอให้กระทรวงการคลัง เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติโดยความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลัง พิจารณาแล้ว เห็นว่า ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นกรอบแนวทางสำหรับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งกำหนดให้ “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” จึงไม่ขัดข้องในหลักการของ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ อย่างไรก็ตาม ใดๆก็ดี กระทรวงการคลัง มีข้อเสนอเพิ่มเติมต่อ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังมีรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
โทร. ๐ ๒๑๒๖ ๕๘๐๐ ต่อ ๒๕๘๓

ตำแหน่งของ

ผู้กำกับ

(นางสาวปัทมา อังโสภา)
ตำแหน่งที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ข้อสังเกตเพิ่มเติมต่อ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ส่วนราชการ กรมตุลาการ	ข้อสังเกต
	<p>หน้าที่ ๘๖ ตารางที่ ๓๑ ลักษณะสำคัญของงานภายใต้โครงการ/กิจกรรมกลางน้ำ ทุจริตที่ ๒.๑ - ๒.๓ “ข้อ ๒ การกำหนดให้หน่วยงานที่มีอำนาจพิจารณาอนุญาตเรื่องอื่น ๆ อาทิ การรับรอง การแจ้ง การขอเอกสารทางราชการ และการขอรับเงินหรือสิทธิประโยชน์จากรัฐจะต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการรับคำขอและแจ้งความคืบหน้าในการพิจารณาอนุญาตให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา และมีช่องทางการรับคำขอด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นช่องทางหลัก โดยพิจารณาอนุญาตและออกไปอนุญาตผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ในทุกขั้นตอนในการบริการสาธารณะที่สำคัญ เช่น ภาษี นำเข้า-ส่งออก ที่ดิน ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น” โดยมีหมายเหตุให้กระทรวงมหาดไทย กรมที่ดิน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และกรมศุลกากรเป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลัก ร่วมกับหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับภาษี ส่งออก การชำระภาษี การทำสัญญาและการออกใบอนุญาตต่าง ๆ อย่างไรก็ดี เนื่องจากพิจารณาอนุญาตและออกใบอนุญาตสำหรับสินค้าที่มีการนำเข้า - ส่งออก เป็นอำนาจของหน่วยงานที่รับผิดชอบแต่รายการสินค้าดังกล่าว จึงไม่สอดคล้องกับภารกิจของกรมศุลกากร</p>

รวบรวมโดย : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง
ตุลาคม ๒๕๖๕

ด่วนที่สุด
ที่ กก ๐๒๑๔/ ส.ร.๑๖



กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
๕ ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การเสนอความเห็น เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยด่วน เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาพิจารณาแล้ว มีความเห็นว่า เห็นควรให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัตินโยบายประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ตามข้อ ๖.๑ - ๖.๒ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ เพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วนใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมีความสอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งนี้ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา มีความเห็นเพิ่มเติมว่า แนวทางการพัฒนาของทั้งสองแผนย่อยที่นำหลักเกือบทั้งหมดเป็นแนวทางการพัฒนาที่มีมุมมองจากหน่วยงานภาครัฐ ในขณะที่เป้าหมายเรื่องดัชนี (Corruption Perceptions Index : CPI) ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาในทุกภาคส่วน รวมทั้งควรกำหนดบทบาทของแต่ละหน่วยงานในการขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลให้ชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนในการติดตามประเมินผล และควรกำหนดแนวทางในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนเป็นระยะ โดยใช้ระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติเป็นหลักในการติดตามประเมินผล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

ธนาภักดิ์

พิพัฒน์

สำนักงานปลัดกระทรวง
กลุ่มประสานงานคณะกรรมการรัฐมนตรีและรัฐสภา (ปคร.)
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๘๓ ๑๕๓๐
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban.pkr@mots.go.th

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
สำนักพิธีการและนโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ คค (ปตร) ๐๒๐๐.๓/๓๓๘



กระทรวงคมนาคม
๓๘ ถนนราชดำเนินนอก
กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงคมนาคมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงคมนาคมพิจารณาแล้ว เห็นว่าร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และภาคเอกชน นำแผนปฏิบัติการดังกล่าวแปลงไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๓) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะทำให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ กระทรวงคมนาคมจึงไม่มีข้อขัดข้องต่อร่าง แผนปฏิบัติการฯ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอละเอียดรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายศักดิ์สยาม ชิดชอบ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม

คณบดี

ปลัด

สำนักงานปลัดกระทรวง
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
โทร. ๐ ๒๒๘๓ ๓๔๕๑
โทรสาร ๐ ๒๒๘๓ ๓๔๘๐

นางสาวปัทมา เสงี่ยม
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ ศศ ๐๑๐๑.๔/๒๒๖๘๕



กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
อาคารรัฐประศาสนภักดี ถนนแจ้งวัฒนะ
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓
ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องของเรื่อง (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกาความละเอียดแล้ว นั้น

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องในหลักการของร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ เนื่องจากมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และเป็นไปตามมติคณะกรรมการกฤษฎีกาเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๖๐ อีกทั้ง เป็นเครื่องมือสำคัญที่ให้ทุกภาคส่วนใช้เป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายชัยวุฒิ ธนาคมานุสรณ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวง

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทรศัพท์ ๐ ๒๑๔๑ ๖๗๗๖

โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๐๙๔

จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ kanoksin.j@mdes.go.th

ธนาคมานุสรณ์

ปลัดสัก

(นางสาวปัทมา เก่งใจใส)
สำนักที่ปรึกษาเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา
29 / 11 / 65

ด่วนที่สุด

ที่ พณ ๐๒๑๘๗/ ๕๕๓๑



กระทรวงพาณิชย์
๕๖๓ ถนนพหลโยธิน ต.บางกระสอ
อ. เมือง จ. นนทบุรี ๑๑๐๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ค่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการแจ้งว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้เสนอ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปเพื่อดำเนินการ และขอให้กระทรวงพาณิชย์เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณา ของคณะรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงพาณิชย์ ได้พิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องต่อ ร่าง แผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว เนื่องจากจะเป็น เครื่องมือสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บท และเป้าหมาย ของยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายจรินทร์ ลักษณวิศิษฏ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๐๗ ๖๒๒๐
ผู้ประสานงาน : นางสาวร็มภ์รดา แก้วลวี

ประธานกลุ่ม

ปลัด

นางสาวปัทมา เสงี่ยม
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๕๕

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๒๖๖.๒/๑๘๕๖๒



กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้กระทรวงมหาดไทยเสนอความเห็นเรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงมหาดไทยพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ เนื่องจากแผนปฏิบัติการดังกล่าว เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ และเป้าหมายของยุทธศาสตร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเสนอคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(อนุนพงษ์ เผ่าจินดา)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ธนาภรณ์

ปัทมา

สำนักงานปลัดกระทรวง

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๒๒๕ ๕๕๒๑

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ anticor.moi@gmail.com

(นางสาวปัทมา เท่งโสภา)
ผู้อำนวยการศูนย์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕



ด่วนที่สุด

ที่ ยธ ๐๒๐๓๗/๑๐๗๒๖



กระทรวงยุติธรรม
ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๑๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้กระทรวงยุติธรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงยุติธรรมพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๓) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีความชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทร. ๐ ๒๓๔๓ ๒๑๖๔ (สันติ)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ antiacc.moj@gmail.com

รับทราบ

ป.ก.สท

(นางสาวปวีณา หงษ์โลก)

เจ้าพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๑ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๒๐๑๒/ ๓๑๗๒



กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องต่อร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ เนื่องจากร่าง แผนฯ ดังกล่าว มีการกำหนดค่าเป้าหมายในแต่ละปีให้เห็นทิศทางการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยได้มุ่งเน้นสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เกิดการส่งเสริมธรรมาภิบาลในส่วนราชการและภาคเอกชนมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุชาติ ชมกลิ่น)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง

กองกลาง

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๓๑๕๗

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban.mol@mol.mail.go.th

ส่วนถูกซื้อ

ปลัดสภา

(นางสาวปัทมา เท็งไถมา)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ วธ ๐๒๐๙/๒๕๖๕



กระทรวงวัฒนธรรม
๑๐ ถนนเทียมร่วมมิตร
เขตห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงวัฒนธรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี นั้น

กระทรวงวัฒนธรรมพิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ เนื่องจากแผนฯ ดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน และภาคเอกชน ในการแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติในอนาคตด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำความเห็นเสนอประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอิทธิพล คุณปลื้ม)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทร. ๐ ๒๒๐๙ ๓๕๖๑-๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@m-culture.go.th

นางสาวปัทมา

ปัสสัณ

นางสาวปัทมา เติ้งไธยา
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

29, 11, 65

ด่วนที่สุด

ที่ ศธ ๐๒๓๖/ว.๓๐๕



กระทรวงศึกษาธิการ
กทม. ๑๐๓๐๐

๓๖ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้กระทรวงศึกษาธิการเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี กรณีสำนักงาน ป.ป.ช. เสนอร่างแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ความละเอียดแล้ว นั้น

กระทรวงศึกษาธิการ พิจารณาแล้ว เห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และขอเสนอให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน นำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี รวมทั้งรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSCR) เนื่องด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตถือเป็นนโยบายและวาระสำคัญเร่งด่วนแห่งชาติ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ "ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ" มีผลการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๓ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๗ คะแนน ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ และกระทรวงศึกษาธิการ - - ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการส่งเสริม และกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และการอาชีวศึกษา แต่ไม่รวมถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งกำกับ ดูแล เด็กและเยาวชนไทยที่ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นการผลิตเด็กและเยาวชนไทยให้มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงส่งเสริมบุคลากรในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต การนำแผนปฏิบัติการฯ มาใช้เป็นกรอบและกลไกในการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ หน่วยงานในสังกัดและในกำกับกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้สามารถขับเคลื่อนโครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ในกระบวนการส่งเสริมพฤติกรรม และวัฒนธรรมซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากรในหน่วยงาน องค์กร และเครือข่ายในมิติต่าง ๆ ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นส่วนหนึ่งในการผลักดันเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายประเทศชาติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวตรีสุข เทียนทอง)
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ

นางสาวกัญญา

ปลัดสภ

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศธ.
โทร. ๐ ๒๖๒๘ ๖๑๖๒
โทรสาร ๐ ๒๖๒๘ ๖๑๓๘

(นางสาวปัทมา เห่งไธสง)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

29 / 11 / 65

ด่วนที่สุด

ที่ กก ๐๒๐๘/ ๑๑๐๕๒



กระทรวงอุตสาหกรรม
ถนนพระรามที่ ๖ แขวงทุ่งพญาไท
เขตราชเทวี กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ก) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงอุตสาหกรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณี สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอเรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปเพื่อดำเนินการความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงอุตสาหกรรม พิจารณาแล้ว เห็นด้วยตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ เนื่องจากร่างแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน สามารถแปลงแนวทางตามแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติเพื่อให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือ และไว้วางใจจากประชาชน ตลอดจนเป็นการสร้างความไว้วางใจในระดับนานาชาติอีกด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุริยะ จึงรุ่งเรืองกิจ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงอุตสาหกรรม
โทร. ๐ ๒๕๓๐ ๖๘๗๕ ต่อ ๖๘๗๕๐๓
โทรสาร ๐ ๒๕๓๐ ๖๘๗๕ ต่อ ๖๘๗๕๘๘

ธนาภรณ์

ปลัด

(นางสาวปัทมา เห่งไสภา)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๑๑๔/๑๕๕๗



สำนักนายกรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการแจ้งว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้เสนอเรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปเพื่อสำนักเลขาธิการคณะกรรมการดำเนินการ สำนักเลขาธิการคณะกรรมการจึงขอให้สำนักนายกรัฐมนตรีเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง หรือส่วนอื่นที่เห็นสมควร เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังกล่าว จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง และเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับใช้เป็นแนวทางนำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปีของหน่วยงาน สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และกรณีการให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติโดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) จะเป็นกลไกสำคัญในการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักนายกรัฐมนตรีพิจารณาแล้ว จึงเห็นชอบด้วยในหลักการของ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ และเห็นชอบในหลักการที่กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติโดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวัชโรจน์)

ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ รักษาราชการแทน
ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ชำนาญการ

ปัทมา

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทร. ๐ ๒๒๘๓ ๔๙๒๕ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : sarabun@dom.go.th

(นางสาวปัทมา เสงี่ยม)

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๑๕/๓๗

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓

ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ กรณีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณา ดังนี้

๑. เห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๒. เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSUR) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนดความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จัดทำขึ้นโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามกรอบที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้แปลงไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑) ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เห็นชอบร่างแผนปฏิบัติการดังกล่าวด้วยแล้ว จึงเห็นสมควรที่คณะกรรมการจะพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน และภาคเอกชน แปลงแนวทางตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) สู่การปฏิบัติ โดยกำหนดไว้

ในแผน...

ในแผนปฏิบัติการประจำปี และรายงานผลการดำเนินงานในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติกำหนด ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ เพื่อผลักดันไปสู่การปฏิบัติและการบริหารการดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม และภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมต่อต้านการทุจริตประพฤตินิยมชอบทุกรูปแบบ นำไปสู่เป้าหมาย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

อย่างไรก็ดี สำหรับค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการภายใต้ร่างแผนปฏิบัติการดังกล่าว เห็นควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้จ่ายจากงบประมาณรายจ่ายที่ได้รับการจัดสรรไว้แล้ว หรือปรับแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ แล้วแต่กรณี ตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง และในปีต่อ ๆ ไปให้จัดทำแผนการปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณตามภารกิจเท่าที่จำเป็น เพื่อเสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายตามขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอมติความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

(นายเฉลิมพล เพ็ญสุตร)

ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ

กองจัดทำงบประมาณองค์การบริหารรูปแบบพิเศษและรัฐวิสาหกิจ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๙๒๒

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๙๑๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@bb.go.th

รัฐมนตรี

ปลัด

(นางสาวปัทมา หังโสภา)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๑๑ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/๒๒๘



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
๑ ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่างแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔๓
ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยด่วนความละเอียดทราบแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแล้ว เห็นว่า กรณีดังกล่าวเป็นเรื่องที่คณะกรรมการรัฐมนตรีสามารถพิจารณาให้ความเห็นชอบได้ตามที่เห็นสมควร
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

กองกฎหมายการบริหารราชการแผ่นดิน

ฝ่ายกฎหมายการเมืองการปกครอง

โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๐๒๐๖-๙ ต่อ ๓๑๔๗ (นายธีระพงศ์ฯ)

โทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๕๑๔๔

www.krisdika.go.th

www.lawreform.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocs.go.th

ศานตฤกษ์

ปัทมา

(นางสาวปัทมา เพ็งโลมา)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
29 / 11 / 65



ที่ นร ๑๐๑๔.๑/๒๕๗

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ค่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยในหลักการของร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.พ. มีความเห็นว่า ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตฯ ควรคำนึงถึงความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ร่างแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ ๒ คติทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง เนื่องจากมีการกำหนดตัวชี้วัดครอบคลุมทั้งกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (นักการเมืองระดับชาติ และนักการเมืองท้องถิ่น) แต่ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตฯ กำหนดแนวทางการดำเนินงาน เฉพาะการยกระดับและการกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ซึ่งยังไม่ครอบคลุมถึงการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงควรเพิ่มเติมแนวทางการดำเนินงานให้ครบถ้วน เพื่อให้การยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิชิตวัฒน์ ทิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ

ชันทองคั้ง

ปลัดสัก

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๒๓ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๒๑

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ general.epic@ocsc.go.th

(นางสาวปัทมา เสงี่ยม)

เจ้าหน้าที่บริหารงานนโยบายและแผน

๒๙ / ๑๑ / ๕๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๒๓/ ๒๕๖๕



สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๔๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ ๒๖๓๓๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการ
ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานฯ พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้าน
การทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กร
มหาชน และภาคเอกชน นำแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.
๒๕๖๖-๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๑)
ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบกำหนดไว้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนุชา พิษยนันท์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

นางอนุชา พิษยนันท์

ปลัดสัก

นางอนุชา พิษยนันท์
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทร. ๐ ๘๑ ๔๙๐ ๓๒๙๗ / ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๕๔๑๙-๕๔๒๒

โทรสาร ๐ ๒๒๖๘ ๒๘๖๙

Email: Artisuda@nesdc.go.th

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๑๕๘



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๔๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้วเห็นชอบในหลักการของร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบฯ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. เสนอ โดยมีข้อสังเกตในประเด็นที่มอบหมายให้สำนักงาน ก.พ.ร. เป็นผู้รับผิดชอบ ดังนี้

๑. กำกับติดตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) และผลักดันให้มีการดำเนินการตามแนวทางการประเมินที่กำหนดในหน่วยงานภาครัฐ ประเภทองค์การมหาชน สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ได้ส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การมหาชนผ่านการกำหนดตัวชี้วัดการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการองค์การมหาชนไว้ในกรอบการประเมินการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี อาทิ การควบคุมภายใน การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การตอบสนองต่อประชาชน โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนทุกแห่งมีหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานของผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ขององค์การมหาชนเพื่อให้เกิดคุณธรรมและความโปร่งใสดังกล่าวในภาพรวม

๒. จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบเพื่อเพิ่มความโปร่งใส ลดการใช้ดุลยพินิจ และอำนวยความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน รวมทั้งการผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลเปิด (Open Government)

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการในประเด็นนี้อย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ (๑) ผลักดันการเข้าร่วมเป็นสมาชิก (Open Government Partnership: OGP) และการส่งเสริม OG&MP ในการเร่งผลักดันให้หน่วยงานภาครัฐนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนอย่างเต็มรูปแบบซึ่งเป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยสร้างความโปร่งใสและลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ในการผลักดันการเป็นรัฐบาลเปิด Open Government (๒) ส่งเสริมให้ส่วนราชการขับเคลื่อนงานบริการภาครัฐแบบ e-Service ผ่านตัวชี้วัดการสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุงกระบวนการหรือการให้บริการ (e - Service) ตามกรอบการประเมินส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต ตามที่คณะกรรมการรัฐมนตรีเห็นชอบ ในประเด็นเกี่ยวกับสินบน

การติดตามการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมถึงมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องมีส่วนสำคัญต่อการผลักดันการยกระดับ

/ประสิทธิภาพ ...

ประสิทธิภาพการให้มีความสะดวก รวดเร็ว และลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับสินบน จะได้รับผลโดยอ้อมจากการดำเนินการดังกล่าว ซึ่งขณะนี้ได้มีการเร่งผลักดันให้หน่วยงานของรัฐใช้ระบบ อิเล็กทรอนิกส์ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในงานบริการที่มีการร้องเรียนเรื่องการรับสินบนจำนวนมากจะส่งผล ต่อการดำเนินการเรื่องดังกล่าวได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

๔. กำกับ ติดตามให้หน่วยงานของรัฐทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

สำนักงาน ก.พ.ร. มีแผนการส่งเสริมการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวก ในหน่วยงานระดับพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ควรเป็นหน่วยงานหลักทำหน้าที่ สนับสนุนการสื่อสารประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินการขับเคลื่อนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ไปยังประชาชน ผู้ประกอบการและกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง

๕. โครงการการพัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ มาตรการแนวทางที่เกี่ยวข้อง กับการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน และลดโอกาสในการแสวงหาประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐ ที่มีหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติอนุญาต

สำนักงาน ก.พ.ร. อยู่ระหว่างจัดทำและปรับปรุงกฎหมาย ๒ ฉบับ ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การให้บริการประชาชน และลดโอกาสในการแสวงหาประโยชน์ของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีหน้าที่ในการพิจารณา อนุมัติอนุญาต ได้แก่ (๑) ปรับปรุงพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกฯ เพื่อรองรับการพัฒนา การให้บริการของภาครัฐให้มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย ซึ่งจะสนับสนุนและยกระดับ ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบในหลักการให้ปรับปรุงพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกฯ แล้ว และ (๒) ร่าง พระราชบัญญัติ ยกระดับการบริหารงานภาครัฐให้มีความทันสมัย พ.ศ. ซึ่งอยู่ระหว่างจัดทำร่างและนำไปรับฟังความคิดเห็น ของประชาชน ทุกรูปแบบ ปัจจุบันสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการผ่าน Biz Portal Citizen portal และการประเมินความพึงพอใจ ณ จุดให้บริการผ่าน www.info.go.th ซึ่งสอดคล้องกับโครงการใหม่ตาม ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้าน การทุจริตและประพฤติมิชอบฯ ที่กำหนดไว้แล้ว

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งประกาศใช้ เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๕ สามารถแก้ไขปัญหาที่เป็นข้อจำกัดด้านกฎหมายเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูล จากหน่วยงานต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันซึ่งช่วยในการพัฒนาให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการเช่นกัน

๖. โครงการการพัฒนาโครงการ Citizen Feedback เกี่ยวกับประเด็นการรับสินบน และการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐ

สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินโครงการที่มีกิจกรรมเกี่ยวข้องกับ Citizen Feedback ได้แก่ การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบ Citizen portal รวมทั้งการประเมินความพึงพอใจ ณ จุดให้บริการผ่านเว็บไซต์ www.info.go.th จึงไม่จำเป็นต้องจัดทำโครงการใหม่ตาม ร่าง แผนปฏิบัติการ ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบฯ กำหนด

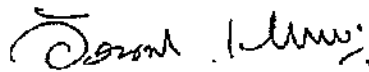
๗. หน้าที่และอำนาจของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำเรื่องการขอปรับชื่อและบทบาทภารกิจของศูนย์ปฏิบัติการ ต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ระดับกระทรวงเสนอต่อ ก.พ.ร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่

๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๕ แล้ว มีมติเห็นชอบให้คงชื่อ “ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.)” ตามเดิม โดยให้มีการปรับปรุงหน้าที่และอำนาจของ ศปท. ในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ เช่น การเพิ่มหน้าที่และอำนาจในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบ การเป็นศูนย์อำนวยการกลางในการประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตภายในกระทรวง เร่งรัด กำกับ และติดตามให้รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจและรายงานผลการดำเนินการเช่นเดียวกับส่วนราชการระดับกรมในสังกัด ฯลฯ รวมทั้งขอเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของ ศปท. และให้สำนักงาน ก.พ.ร. นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ)
เลขาธิการ ก.พ.ร.

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทร. ๐๘ ๑๕๘๘ ๘๔๖๕ (ชมพูนุท) และ ๐๘ ๑๘๒๒ ๕๑๙๔ (มนวดี)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๑๒๑

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

นางสาวอ่อนฟ้า

ปลัด

นางสาวปัทมา เท็งโสมมา
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๓๐๑.๐๔/ ๒๖๕



สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน
๕๕๕ ถนนวิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร
กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๑) พดจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง การให้ความเห็นเกี่ยวกับร่าง แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว (ล) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี แจ้งว่าสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติได้เสนอร่าง แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) โดยขอให้สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักงานขอเรียนว่าไม่ขัดข้องต่อข้อเสนอร่างแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังกล่าว เนื่องจากแผนปฏิบัติการดังกล่าวสอดคล้องกับแผนการดำเนินการของสำนักงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายณฤตม์ เทอดสถีรศักดิ์)

เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

สำนักงานเลขาธิการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๓ ๘๑๙๓ (ขลิตา)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@boi.go.th

ธนาภรณ์

ปลัด

นางสาวปัทมา หนึ่งใจ
เจ้าพนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ พศ ๐๐๐๓.๔/๑๒๐๒๒



สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
ตำบลดสาตยา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ส) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาขอให้สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ประเด็น ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พิจารณาแล้วเห็นชอบกับหลักการ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนั้น จึงเห็นสมควรที่คณะกรรมการกฤษฎีกาจะให้ความเห็นชอบ ร่าง แผนปฏิบัติการฯ ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอินทพร จันเอี่ยม)

รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๓ ๗๙๒๐

โทรสาร ๐ ๒๕๔๓ ๗๙๒๐

นางอนุชิต

ปลัด

(นางสาวอนุชิต งามใจงาม)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

29/11/65



ที่ ปง ๐๐๓๗/๗๓๖๕

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
๔๒๒ แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กทม. ๑๐๓๓๐

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ส่วนที่ ๓๓๓ ที่ นร ๐๕๐๗/ว (ส) ๒๕๖๔๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี แจ้งว่าสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้เสนอ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) มาเพื่อคณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา จึงขอให้สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (สำนักงาน ป.ป.ง.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ป.ป.ง. พิจารณาแล้ว ไม่ขัดข้องเกี่ยวกับร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเทพสุ บวรโชติदारา)

รองเลขาธิการฯ รักษาการฯ

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

โทร ๐ ๒๒๑๘ ๓๖๐๐ ต่อ ๒๗๐๔

โทรสาร ๐ ๒๒๑๙ ๓๖๐๐

ด้านกฎหมาย

ปลัด

(นางสาวปวีณา สิงห์น้อย)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๑ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด
ที่ ปป ๐๐๑๓๗/๓๑๗๓



สำนักงาน ป.ป.ท.
อาคารซอฟต์แวร์ปาร์ค ถนนแจ้งวัฒนะ
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีได้ขอให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) เสนอความเห็นต่อ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ป.ป.ท. ได้พิจารณาร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) แล้วมีความเห็น ดังนี้

๑) หน้าที่ ๘๗ - ๘๘ ตารางที่ ๓๒ ลักษณะสำคัญของงานภายใต้โครงการ/กิจกรรมปลายน้ำของตัวชี้วัดที่ ๒.๑ - ๒.๓ ข้อที่ ๓ ไม่ควรระบุหน่วยงานรับผิดชอบรายแหล่งข้อมูล เนื่องจากหน่วยงานที่กำหนดไว้ ไม่ได้มีอำนาจหน้าที่หรือขอบเขตการดำเนินการเกี่ยวกับแหล่งข้อมูลนั้น ๆ โดยตรง

๒) หน้าที่ ๑๓๒ แผนภาพที่ ๑๓ กลไกขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) กำหนดให้ศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) เป็นหนึ่งในกลไกขับเคลื่อนและการติดตามฯ โดยกำหนดให้ต้องรายงานต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ คณะรัฐมนตรี ซึ่งองค์ประกอบของ ศอตช. มีนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ และมีเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ท. เป็นกรรมการและเลขานุการ ดังนั้น เพื่อให้การรายงานผลการติดตามประเมินผลระดับภาพรวมเป็นไปอย่างเหมาะสม จึงเห็นควรปรับเปลี่ยนจากศูนย์อำนวยการต่อต้านการทุจริตแห่งชาติ (ศอตช.) เป็นสำนักงาน ป.ป.ท.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวุฒิพงษ์ เลิศสถิตย์)

รองเลขาธิการ รักษาราชการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
โทร. ๐ ๒๕๐๒ ๖๖๗๐ ต่อ ๓๕๐๕, ๓๕๑๔
โทรสาร ๐ ๒๕๐๒ ๖๕๐๖

นางอุษณีย์

ผู้ศึกษา

นางสาวปัทมา เก่งเลขา
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ คย ๐๑๖/๑๖๕๑๕



สำนักงานศาลยุติธรรม
ถนนรัชดาภิเษก เขตจตุจักร
กทม. ๑๐๕๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การให้ความเห็นต่อ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ส่วนที่ ๑๕๐๗/ว(ล) ๒๕๖๕๓ ลงวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ แจ้งขอให้สำนักงานศาลยุติธรรม เสนอความเห็นต่อ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานศาลยุติธรรมพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป็นการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เป็นการยกระดับการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล จึงเห็นด้วยกับ ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายภพ เอกพรพาณิชย์)

รองเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม รักษาการแทน
เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักกฎหมายและวิชาการศาลยุติธรรม

ส่วนประสานความร่วมมือทางกฎหมาย

โทร. ๐ ๒๕๑๒ ๘๕๐๖

โทรสาร ๐ ๒๕๑๒ ๘๐๘๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban@coj.go.th

นางภพพาณิชย์

ปลัด

นางสาวปัทมา เสงี่ยม

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

๒๙ / ๑๑ / ๖๕

ด่วนที่สุด

ที่ สกพอ 1001/65/ ๓695



สำนักงานคณะกรรมการนโยบาย
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก
ชั้น 25 อาคาร กสท โทรคมนาคม
72 ซอยวัดม่วงแค ถนนเจริญกรุง
เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 10500

1๑ ตุลาคม 2565

เรื่อง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0507/ว(ล) 25643 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2565

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วนกรณีร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ความละเอียดครบถ้วนแล้ว นั้น

สกพอ. พิจารณาแล้วเห็นควรเสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบร่าง แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เสนอ เนื่องจากร่างแผนดังกล่าวมีความชัดเจนในระดับโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และสามารถใช้เป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบได้ อย่างไรก็ดี สำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการติดตามตรวจสอบการดำเนินการของภาครัฐอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการของภาครัฐมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นรูปธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางธัญรัตน์ อินทร)

รองเลขาธิการ รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

สำนักกฎหมาย (วิชาชีพ)

โทร. 0 2033 0884

นางสาวกัญญา

ปลัด

(นางสาวกัญญา กิ่งใจ)

สำนักบริหารส่วนนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

๒๙ / ๑๑ / ๖๕



ธนาคารแห่งประเทศไทย

12 ตุลาคม 2565

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ที่ ธปท.ร.ส.ก. 1022 /2565 เรื่องนำเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างแผนปฏิบัติการ
ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)

ด้วยสำนักเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้งได้มีหนังสือที่ นร 0507/ว(ล) 25643 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2565 ให้ ธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) นำเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการการเลือกตั้งโดยด่วน นั้น

ธปท. ขอเรียนว่า ตามร่างแผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะที่ 2 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ธปท. คือ เป้าหมายที่ 2 คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง แผนงานข้อ 9 การพัฒนาและยกระดับการเชื่อมโยงและการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ระบบการยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีสำนักงาน ป.ป.ช. เป็นผู้รับผิดชอบหลัก และ ธปท. เป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ร่วมดำเนินการ ธปท. เห็นว่าการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์โดยจะช่วยลดภาระในการกรอกข้อมูลในเอกสารและยังได้รับข้อมูลที่ถูกต้องด้วย โดยปัจจุบัน ธปท. และสำนักงาน ป.ป.ช. มีระบบเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ในการตรวจสอบกรรมสิทธิ์ผู้ถือครองพันธบัตรแล้วซึ่งสามารถยกระดับการเชื่อมโยงข้อมูลตามแผนงานดังกล่าวได้ ทั้งนี้ ในการดำเนินการตามแผนงานควรพิจารณารายละเอียดข้อมูลและประเด็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ณัฐพร ทรัพย์

(นางสาวดารณี แซ่จู้)

ผู้ช่วยผู้ว่าการ สายบริหารความเสี่ยงองค์กร

ผู้ว่าการ แทน

ชำนาญกิจ

ปัทมา

ฝ่ายบริหารความเสี่ยงภาพรวม

โทรศัพท์ 0 2283 5013

โทรสาร 0 2283 6969

(นางสาวปัทมา กิจกิจ)
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
29 / 11 / 65

วิสัยทัศน์ เป็นองค์กรที่มองไกล มีหลักการ และร่วมมือ เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีอย่างยั่งยืนของไทย

มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖
เรื่อง ร่าง แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

ความที่สุด
กันร:๑๕๐๕/ว ๒๘



สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ส่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๔๓๓ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๒/๗๑๕๙ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕
 ๒. สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๒/๗๔๐๕ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕
 ๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ส่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๒๐/๒๐๑๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๖
 ๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ส่วนที่สุด ที่ นร ๐๙๑๓/๒ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖
 ๕. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ส่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๑๘๗ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

ตามที่ได้แจ้งมติคณะรัฐมนตรี (๒๗ กันยายน ๒๕๖๕) เกี่ยวกับเรื่อง การขับเคลื่อน การดำเนินการสำคัญสืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ มาเพื่อทราบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณา ให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ ซึ่งสำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และสำนักงาน ก.พ.ร. ได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือ ที่ส่งมาด้วยนี้

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ เลขาธิการสภาพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติเสนอเพิ่มเติมว่า ขอแก้ไขข้อความในหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ส่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๒/๗๑๕๙ ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕ หน้า ๒ ข้อ ๓.๑ ให้ถูกต้อง จากเดิม "... มีจำนวน แนวทางรวมทั้งสิ้น ๓๙๒ แนวทาง ..." เป็น "... มีจำนวนแนวทางรวมทั้งสิ้น ๓๙๑ แนวทาง ..." ซึ่งคณะรัฐมนตรีพิจารณาแล้วลงมติว่า

๑. รับทราบตามที่เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะเลขานุการ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเสนอเพิ่มเติม

/๒, เห็นชอบ ...

๒. เห็นชอบตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงาน
เลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเสนอ และให้สำนักงาน
สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ
และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติรับความเห็นของสำนักงบประมาณและสำนักงาน ก.พ.ร. ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
ต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางณัฐฎิจารย์ อนันตศิลป์)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๕๒ (ณัฐติยา), ๑๕๓๒ (วิไลภา)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๑๒/๗๒๕๙



สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กทม. ๑๐๑๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาบันทึกข้อความ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๒/๗๑๐๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕
๒. สำเนามติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่อง การขับเคลื่อนการดำเนินการ
สำคัญสืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ในวันที่
๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕
๓. รายการ QR Code เอกสารประกอบการพิจารณา

ด้วย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ในฐานะประธานกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ
ได้เห็นชอบให้เสนอ เรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)
ต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป ดังรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจาก
คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติรับทราบการขับเคลื่อนการดำเนินการสำคัญสืบเนื่องจาก
การประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงาน
สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติเสนอ
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ในกรณีนี้ เพื่อให้เป็นไปตามตามนัยของพระราชบัญญัติการจัดทำ
ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ สำนักงานฯ ขอเสนอ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -
๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติมีมติเห็นชอบแล้วรายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่
ส่งมาด้วย ๓ รายการ QR Code ลำดับที่ ๑ เพื่อนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความเป็นมา

๑.๑ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติรับทราบการขับเคลื่อน
การดำเนินการสำคัญสืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ในวันที่
๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงานฯ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติเสนอ
ประกอบด้วย (๑) (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง)
(๒) โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
(๓) การดำเนินการปฏิรูปประเทศ และ (๔) การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ
รวมทั้งให้ สำนักงานฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ
และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑.๒ สำนักงานฯ ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง) โดยการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ จากเดิม “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง)” เป็น “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)” พร้อมทั้งแจ้งเวียนคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขอเป็นมติคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ในการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมายตามนัยของมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่สามารถแก้ไขเพิ่มเติมแผนแม่บทให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงหรือความจำเป็นของประเทศ รวมทั้ง (ร่าง) แผนแม่บทฯ จะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะรัฐมนตรีก่อนประกาศราชกิจจานุเบกษา ซึ่งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติมีมติเห็นชอบการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ โดยยังคงมีสาระสำคัญตามที่คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ รวมทั้งมอบหมายให้สำนักงานฯ เสนอ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ที่คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติมีมติเห็นชอบปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

เรื่องนี้เข้าข่ายต้องเสนอคณะรัฐมนตรี ตามมาตรา ๔ (๑) เรื่องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะรัฐมนตรีหรือให้ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรี พ.ศ. ๒๕๔๘ และตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐

๓. สาระสำคัญ

(ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) มีรายละเอียด สรุปได้ ดังนี้

๓.๑ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ยังคงมี ๒๓ ประเด็นเดิม โดยทั้ง ๒๓ ประเด็น มีองค์ประกอบหลัก ๒ ส่วน ได้แก่ (๑) ประเด็นของแผนแม่บทฯ ประกอบด้วย เป้าหมายระดับประเด็น (Y๒) จำนวน ๓๗ เป้าหมาย ตัวชี้วัดของเป้าหมายระดับประเด็น (Y๒) จำนวน ๔๑ ตัว และค่าเป้าหมายระดับประเด็น (Y๒) จำนวน ๔๑ ค่าเป้าหมาย เพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ชั้นกลาง และ (๒) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ประกอบด้วย เป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) จำนวน ๑๔๐ เป้าหมาย ตัวชี้วัดของเป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) จำนวน ๑๖๗ ตัว และค่าเป้าหมายแผนแม่บทย่อย (Y๑) จำนวน ๑๗๒ ค่าเป้าหมาย เพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ขั้นต้น ซึ่งเป้าหมายของแผนแม่บทฯ เป็นสิ่งที่หน่วยงานของรัฐต้องให้ความสำคัญในการพิจารณาดำเนินการต่าง ๆ ร่วมกันอย่างบูรณาการ เพื่อ “พุ่งเป้า” สู่การบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติร่วมกัน ทั้งนี้ การแก้ไขเพิ่มเติม (ร่าง) แผนแม่บทฯ โดยได้มีการปรับตัวชี้วัดให้สามารถสะท้อนเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ครอบคลุม และเป็นรูปธรรมมากขึ้น ซึ่งตัวชี้วัดทำหน้าที่ในการ “ชี้” และ “วัด” ความก้าวหน้าการดำเนินการตามเป้าหมายแผนแม่บทฯ รวมทั้งมีการปรับค่าเป้าหมายให้สอดคล้องตามตัวชี้วัด และให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ มีการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับบริบทการพัฒนาประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป และครอบคลุมกับองค์ประกอบและปัจจัยของห่วงโซ่คุณค่าแห่งประเทศไทย (FVCT) ของทั้ง ๑๔๐ เป้าหมายแผนแม่บทย่อย โดยมีจำนวนแนวทางรวมทั้งสิ้น ๓๔๒ แนวทาง รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ รายการ QR Code ลำดับที่ ๒

ทั้งนี้ สำนักงานฯ อยู่ระหว่างการจัดทำเอกสารประกอบ (ร่าง) แผนแม่บทฯ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนของคำนิยามและคำอธิบายของเป้าหมาย ตัวชี้วัด โดยสำนักงานฯ จะดำเนินการเผยแพร่เอกสารประกอบฯ ควบคู่กับการประกาศใช้แผนแม่บทฯ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการดำเนินการของทุกหน่วยงานของรัฐในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อไป

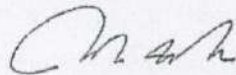
๓.๒ การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการทบทวนความเหมาะสมของหน่วยงานเจ้าภาพทั้ง ๓ ระดับ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๖๒ ให้สอดคล้องกับการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการยุบรวมและการเพิ่มเติมเป้าหมาย เพื่อทำหน้าที่ประสานและบูรณาการการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะช่วยให้เกิดการถ่ายระดับเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทฯ (จ.๑) มีการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๑ ประเด็นแผนแม่บทฯ หน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ (จ.๒) มีการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๒ เป้าหมายแผนแม่บทประเด็น และหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย (จ.๓) มีการเปลี่ยนแปลง จำนวน ๑ เป้าหมายแผนแม่บทย่อย เพิ่มเติม จำนวน ๖ เป้าหมายแผนแม่บทย่อย และยกเลิก จำนวน ๖ เป้าหมายแผนแม่บทย่อย รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ รายการ QR Code ลำดับที่ ๓

๔. ข้อเสนอของส่วนราชการ

สำนักงานฯ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ขอเสนอเรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ เพื่อให้ความเห็นชอบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายคณา พิชยนันท์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ

สำเนาถูกต้อง



(นางสาววิภา สุขพล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๓๗/๕๓.๖๖

กองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ

โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๖๒๒๗, ๖๒๒๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๙

E-mail: suppasit@nesdc.go.th



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๑๒๒๙๐.๔๐๘๕.๓๑.๖๒๒๓)

ที่ นร ๑๑๑๖/๓๑๐๙ วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

กราบเรียน นายกรัฐมนตรี
ประธานกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ มีมติรับทราบการขับเคลื่อนการดำเนินการสำคัญ สืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ ในวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติเสนอ ประกอบด้วย (๑) (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง) (๒) โครงการเพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๓) การดำเนินการปฏิรูปประเทศ และ (๔) การแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งให้ สำนักงานฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้เป็นตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ และมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องต่อไป

๑.๒ สำนักงานฯ ดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง) โดยการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ จากเดิม “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง)” เป็น “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)” พร้อมทั้งได้ดำเนินการแจ้งเวียน คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขอเป็นมติคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ในการขอปรับใช้ชื่อ (ร่าง) แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เพื่อให้เป็นไปตามขั้นตอนกฎหมายตามนัย ของมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่สามารถแก้ไขเพิ่มเติมแผนแม่บท ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงหรือความจำเป็นของประเทศ รวมทั้ง (ร่าง) แผนแม่บทฯ จะต้องผ่านความเห็นชอบ จากคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะรัฐมนตรีก่อนประกาศราชกิจจานุเบกษา ทั้งนี้ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ มีมติเห็นชอบการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๑ โดยยังคงมีสาระสำคัญ ตามที่คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ รวมทั้งมอบหมายให้ สำนักงานฯ เสนอ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ที่คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ มีมติเห็นชอบปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ต่อ คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

๒. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ขอความเห็นชอบการนำเสนอ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๒ และการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ รายละเอียด ปรากฏตามเอกสารแนบ ๓ ต่อคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เพื่อสำนักงานฯ จะได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป จะขอบพระคุณยิ่ง

เห็นชอบ

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

ร.ศ. ๒๕

วิมลพร ลาภกุล

(นายตฤชา พิษนันท)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
กรมการและเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ
นาง.ช.พ. น.ศ. ๖๖๖
ร.ศ. ๖๖ ๖๖๖ ๖๖๖ ๖๖๖

กราบเรียน นรม. เพื่อโปรดพิจารณา

N
ร.ศ. ๒๕

สำเนา

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๕๓๑

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง การขับเคลื่อนการดำเนินการสำคัญสืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

กราบเรียน/เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๒/๕๖๗๒ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕

ด้วยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้เสนอเรื่อง การขับเคลื่อนการดำเนินการสำคัญสืบเนื่องจากการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ ว่า

๑. รับทราบมติคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติเสนอ และให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. ให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้รับยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (เรื่อง การเสนอเรื่องเร่งด่วนต่อคณะรัฐมนตรี) ในการเสนอเรื่องนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ณัฐฎาจารย์ อนันตศิลป์

(นางณัฐฎาจารย์ อนันตศิลป์)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๒๓ (ภูเบศร์), ๑๕๒๒ (เฉลิมขวัญ)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.soc.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@soc.go.th

หมายเหตุ อัยการสูงสุด : จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง : จึงเรียนยืนยันมา
องค์กรอิสระ, กรม : จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



รายการ QR Code เอกสารประกอบการพิจารณา

ประกอบด้วย

๑. มติคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เห็นชอบการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ
๒. (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)
๓. การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๑๒/๗๑๕๑



สำนักงานสภาพัฒนาการ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กทม. ๑๐๑๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอนำส่งเอกสารลำดับที่ ๓ ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ รายการ QR Code เอกสารประกอบพิจารณา
ของเอกสารเสนอคณะรัฐมนตรี เรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)
(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ที่ได้ปรับแก้ไข

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๒/๗๑๕๑
ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย เอกสารลำดับที่ ๓ ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ รายการ QR Code เอกสารประกอบพิจารณา ในส่วนของ
การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ ของ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -
๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ที่ปรับแก้ไข

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงาน
เลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ได้เสนอ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ -
๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ ซึ่งมีเอกสารการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ
ขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ปรากฏเป็นเอกสารลำดับที่ ๓ ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ รายการ
QR Code เอกสารประกอบพิจารณา ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ สำนักงานฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารดังกล่าว และได้ดำเนินการ
ปรับแก้ไขให้มีความถูกต้องและครบถ้วน โดยได้นำเป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย ๑๙๐๒๐๓ ผลผลิตของน้ำ
ทั้งระบบเพิ่มขึ้น และสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ที่เป็นหน่วยงานเจ้าภาพของเป้าหมายดังกล่าว ที่ได้ถูกยกเลิก
ใน (ร่าง) แผนแม่บทฯ ออกจากเอกสารการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ ซึ่งเป็นไปตามมติคณะกรรมการ
ยุทธศาสตร์ชาติ ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ แล้วเสร็จ จึงขอนำส่งเอกสาร
ลำดับที่ ๓ ของสิ่งที่ส่งมาด้วย ๓ รายการ QR Code เอกสารประกอบพิจารณา ในส่วนของการมอบหมาย
หน่วยงานเจ้าภาพ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการดำเนินการในส่วน
ที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายตनुชา พิขยนันท์)

เลขาธิการสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ

กองยุทธศาสตร์ชาติและการปฏิรูปประเทศ
โทร ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๖๒๒๗, ๖๒๒๘
โทรสาร ๐ ๒๒๘๒ ๙๑๔๙ E-mail: suppasit@nesdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววิภา สุขผล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
๒๓/๑.๑/๒๒



สำนักงานกกต.พัฒนาการเลือกตั้งของประชาชน

หน่วยงา่งเจ้าภาพ

ขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ

(ฉบับเสนอคณะรัฐมนตรี)

การมอบหมายหน่วยงานเข้างานเข้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.1) หน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.2) และหน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.3) จำแนกตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเข้างานเข้าภาพในการขับเคลื่อนฯ ** หมายถึง กรณีที่เดิมมีหน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนฯ (ถ้ามีหลายหน่วยงาน)

แผนแม่บท	ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	หน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็น (๑.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บท	เป้าหมายแผนแม่ย่อย	หน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.3)	
01	ความมั่นคง	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนวัตกรรมแห่งชาติ	010001	ประเทศไทยมีความมั่นคงในทุกระดับ และทุกระดับเพิ่มขึ้น	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนวัตกรรมแห่งชาติ	การรักษาดูแลความสงบภายในประเทศ	010101	ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินเพิ่มขึ้น	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	
			010002	ประชาชนอยู่ดี ปลอดภัย มีความสุขสืบ	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนวัตกรรมแห่งชาติ	การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม	010102	คนไทยมีความรักภักดี ซื่อสัตย์ หรือเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา	กระทรวงกลาโหม	
							010103	การมีชื่อเสียงภาพ และธรรมะในสังคมเพิ่มขึ้น	สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง-สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนวัตกรรมแห่งชาติ	
							010201	ปัญหาความมั่นคงที่อยู่ในปัจจุบัน (เช่น ปัญหาเสถียรภาพความมั่นคงทางไซเบอร์ การค้ามนุษย์ ฯลฯ) ได้รับการแก้ไขด้วยองค์ประกอบที่ครอบคลุมการป้องกันและพัฒนาประเทศ	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนวัตกรรมแห่งชาติ	
							010202	ภาคีมีความสงบสุข ร่วมมือมากขึ้น	สำนักนายกรัฐมนตรี (กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร)	
							010301	การพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ	หน่วยงานด้านการรวมและประชาชนที่ครอบคลุมทั้งภายในและต่างประเทศ	
							010302	กองทัพและหน่วยงานด้านความมั่นคงมีความพร้อมเผชิญภัยคุกคามทุกรูปแบบทุกระดับ และทุกระดับความรุนแรง	กระทรวงกลาโหม	
							010401	การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียน และนานาชาติรวมทั้งองค์การภาครัฐและมิใช่ภาครัฐ	ประมุขฝ่ายความร่วมมือด้านความมั่นคงและประสานงานกับอาเซียนและความมั่นคง	สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
							010402	ประเทศไทยมีความมั่นคงในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมได้อย่างยั่งยืน	ส่งเสริมศักยภาพของภูมิภาคอาเซียน รวมทั้งเป็นประเทศแนวหน้าในภูมิภาคอาเซียน	กระทรวงการต่างประเทศ
							010501	การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	กลไกการบริหารจัดการความมั่นคงที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและนวัตกรรมแห่งชาติ

การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : * หมายถึง กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ ** หมายถึง กรณีที่เดิมมีหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ (เจ้าภาพใหม่)

แผนแม่บท	ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นของแผนแม่บท (จ.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บท	ชื่อของแผนย่อย	เป้าหมายของแผนย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3)
02	การค้าต่างประเทศ	กระทรวงพาณิชย์	020001	การค้าต่างประเทศที่มีคุณภาพ ทั้งใช้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าที่เพิ่มสูงขึ้น และมีความสามารถในการแข่งขัน	กระทรวงพาณิชย์	ความร่วมมือระหว่างประเทศ	010001	ความร่วมมือกับต่างประเทศ	ใช้ของแม่แบบที่ 4 ความมั่นคง ความยั่งยืน 4 การบูรณาการความร่วมมือกับต่างประเทศ ความมั่นคง ความยั่งยืน และนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล	สำนักงานเลขาธิการอาเซียน
							010002	ใช้ของแม่แบบที่ 4 ความมั่นคง ความยั่งยืน 4 การบูรณาการความร่วมมือกับต่างประเทศ ความมั่นคง ความยั่งยืน และนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายของรัฐบาล		กระทรวงพาณิชย์
							020201	ความร่วมมือระหว่างประเทศ	ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของอาเซียน การลงทุน การบริการ และความเชื่อมโยงที่สำคัญในภูมิภาคเอเชีย โดยมีระบบเศรษฐกิจที่เติบโตและมีความยั่งยืน	กระทรวงพาณิชย์
							020202	ความร่วมมือระหว่างประเทศ	ประเทศไทยเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับอาเซียนในต่างประเทศ เพื่อร่วมกับบรรพบุรุษอาเซียนพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างได้	กระทรวงพาณิชย์
							020301	การพัฒนาระดับท้องถิ่น	ประเทศไทยมีการเชื่อมโยงกับอาเซียนอย่างใกล้ชิดในทุกมิติ และส่งเสริมการบูรณาการเชื่อมโยงในการร่วมพัฒนาเศรษฐกิจอาเซียน	กระทรวงพาณิชย์
							020401	การส่งเสริมความสัมพันธ์กับประชาชนโลก	ประเทศไทยมีเครือข่ายที่มีอำนาจต่อรอง และใช้ศักยภาพของรัฐบาลอาเซียน	กระทรวงพาณิชย์
							020501	การค้าต่างประเทศในภูมิภาคและบูรณาการ	ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมขับเคลื่อนการต่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ และไทยเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือกับต่างประเทศในทุกระดับ	กระทรวงพาณิชย์

การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเทศของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีความเกี่ยวข้องกัน

แผนแม่บทฯ	ประเด็นแผนแม่บทฯ (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นของแผนแม่บทฯ (จ.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ	เป้าหมายแผนย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ (จ.3)	
04	อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	กระทรวงอุตสาหกรรม	040001	การพัฒนาด้วยนวัตกรรมในสาขาอุตสาหกรรมและบริการ	กระทรวงอุตสาหกรรม*	อุตสาหกรรมและบริการที่จัดตั้ง และผู้ประกอบการรายใหม่	อุตสาหกรรมและบริการที่จัดตั้ง และผู้ประกอบการรายใหม่	040301	อุตสาหกรรมและบริการที่จัดตั้ง และผู้ประกอบการรายใหม่	กระทรวงอุตสาหกรรม
			040401	อุตสาหกรรมต้นแบบของจังหวัด	กระทรวงพาณิชย์	กระทรวงพาณิชย์	กระทรวงพาณิชย์	กระทรวงพาณิชย์	กระทรวงพาณิชย์	
										040501
			040601	การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม	กระทรวงพาณิชย์	กระทรวงพาณิชย์	กระทรวงพาณิชย์			
								040602	การพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม	กระทรวงพาณิชย์

การมอบหมายหน่วยงานเข้าภาคีในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.1) หน่วยงานเข้าภาคีในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.2) และหน่วยงานเข้าภาคีในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแนวย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการรับเปลี่ยนหน่วยงานเข้าภาคีในการขับเคลื่อนฯ * หมายถึง กรณีเพิ่มเติมหน่วยงานเข้าภาคีในการขับเคลื่อนฯ (เป็นหน่วยใหม่)

แผนแม่บทฯ	ประเด็นแผนแม่บทฯ (23 ประเด็น)	หน่วยงานเข้าภาคีในการขับเคลื่อนประเด็น	ระดับเป้าหมายระดับประเด็น	วัตถุประสงค์ของแผนแม่บทฯ	หน่วยงานเข้าภาคีในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ (๑.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแนวย่อยของแผนแม่บทฯ	เป้าหมายแผนแม่บทย่อย	หน่วยงานเข้าภาคีในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแนวย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.3)
05	ท่องเที่ยว	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	050001	สนับสนุนความร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและภาคีในการท่องเที่ยว	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	การท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรม	050101	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
			050002	รายได้จากการท่องเที่ยวของเมืองรองเพิ่มขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา		050102	เมืองและชุมชนที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
			050003	ความสามัคคีทางการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวของประเทศไทยดีขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา		050103	สินค้าท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์และวัฒนธรรมไม่ได้รับการขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น	กระทรวงพาณิชย์
						การท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ	050201	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงธุรกิจเพิ่มขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
						การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงาม และสันทนาการไทย	050202	การเป็นจุดหมายปลายทางในการจัดจรรวาระนานาชาติของไทย	สำนักงานกฤษฎีกา (องค์การมหาชน)
							050301	รายได้จากการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ ความงามและสันทนาการเพิ่มขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
							050302	สินค้าด้านรายได้การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของประเทศไทย	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
							050303	สถานประกอบการด้านการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพและบริการทางการแพทย์ได้รับมาตรฐานเพิ่มขึ้น	กระทรวงสาธารณสุข
						การท่องเที่ยววิถีชุมชน	050401	รายได้การท่องเที่ยววิถีชุมชนเพิ่มขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
							050402	การขยายตัวของเที่ยวท่องเที่ยวในประเทศไทยเพิ่มขึ้น	กระทรวงคมนาคม
				การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภูมิภาค	050501	ประเทศไทยเป็นจุดเชื่อมต่อการเดินทางนักท่องเที่ยวไปภูมิภาคอาเซียน	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา		
				การท่องเที่ยวเชื่อมโยงภาคท่องเที่ยว	050601	นักท่องเที่ยวมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา		
					050602	โครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพและมาตรฐานดีขึ้น	กระทรวงคมนาคม		
					050603	การท่องเที่ยวอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา		

การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นสมรรถนะภายในยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเทศตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับกรมของกรมแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการรับเปลี่ยนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ * หมายถึง กรณีที่เพิ่มเติมหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ (เข้ารายชื่อใหม่)

แผนแม่บทฯ	ประเด็นแผนแม่บทฯ (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็น	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับกรม (จ.2)	แผนชื่อ	รหัสเป้าหมายระดับกรมของกรมแม่บทฯ	เป้าหมายกรมแม่บทฯ	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับกรมของกรมแม่บทฯ (จ.3)
06	สังคมและเมืองน่าอยู่ยั่งยืน	กระทรวงมหาดไทย	060001	ประเทศไทยมีความสามัคคีในทางจิตวิญญาณ มีจิตอาสาทำความดีด้วยหัวใจ เศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 มีความเจริญก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างรายได้อย่างยั่งยืน	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	การติดตามประเมินผลเชิงนโยบาย	060101	เมื่อถึงสิ้นปีงบประมาณที่ดำเนินงานพัฒนา เพื่อกระจายความเจริญและลดความเหลื่อมล้ำในชุมชน	กระทรวงมหาดไทย เพื่อเศรษฐกิจ และสังคม (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (องค์การมหาชน))
			060002	ประเทศไทยมีนวัตกรรมที่มีมาตรฐาน มีนวัตกรรมเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนการพัฒนาที่ยั่งยืน ขยายพื้นที่เศรษฐกิจสู่ภูมิภาค และอุตสาหกรรมใหม่	กระทรวง หรือกรมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	การติดตามประเมินผลเชิงนโยบาย ภาคเอกชนและอุตสาหกรรม นิคม ที่มีการบริหารจัดการตาม แผนแม่บทที่มีผลต่อท้องถิ่น	060201	เมื่อถึงรอบปีงบประมาณที่ดำเนินงานพัฒนา เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนผู้ประกอบการ ของชุมชนและวิสาหกิจฐาน	กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ
			060003	ส่งเสริมความเชื่อมโยงระหว่างพื้นที่	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ		060202	ความเชื่อมโยงทางภูมิศาสตร์ ภูมิสังคม และภูมิวัฒนธรรม	กระทรวงมหาดไทย กระทรวงวัฒนธรรม และสำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ

การขอขมขานหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเทศของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับหน่วยงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อน ** หมายถึง กรณีเพิ่มเติมหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อน (เป้าหมายใหม่)

แผนแม่บทฯ	ประเด็นแผนแม่บทฯ (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น (จ.1)	วัตถุประสงค์	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นของประเด็นของแผนแม่บทฯ (จ.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ	เป้าหมายแผนย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3)
07	โครงสร้างพื้นฐาน วงจรไฟฟ้า ระบบ และ จีเอสดี และ ดิจิทัล	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	070001	ความสามารถในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานของประเทศ	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	โครงสร้างพื้นฐานคมนาคม และระบบดิจิทัล	070101	ต้นทุนโลจิสติกส์ของประเทศโดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในประเทศ	กระทรวงคมนาคม
							070102	ประสิทธิภาพด้านดิจิทัลที่รวมวงจรรวมของประเทศ	กระทรวงคมนาคม
							070103	การขนส่งสินค้าทางรางเพิ่มขึ้น	กระทรวงคมนาคม
							070104	การเติบโตทางเศรษฐกิจของภาคขนส่ง	กระทรวงคมนาคม
							070105	ผู้ใช้บริการขนส่งสาธารณะในเขตเมืองเพิ่มขึ้น	กระทรวงคมนาคม
							070201	การใช้โครงสร้างพื้นฐานในการผลิตไฟฟ้าลดลง	กระทรวงพลังงาน
							070202	การเข้าถึงระบบคมนาคมที่ปลอดภัยในประเทศเพิ่มขึ้น	กระทรวงพลังงาน
							070203	ประสิทธิภาพการใช้พลังงานของประเทศเพิ่มขึ้น	กระทรวงพลังงาน
							070204	การปรับปรุงและซ่อมแซมระบบไฟฟ้าของประเทศให้มีประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีระบบโครงข่ายอัจฉริยะ	กระทรวงพลังงาน
							070301	ประชาชนมีความสามารถในการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตมากขึ้น	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การมอบหมายหน่วยงานเจ้าของงานในการขับเคลื่อนประเด็นตามแบบทนายได้ยุทธศาสตร์ชาติ (9.1) หน่วยงานเจ้าของงานขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (9.2) และหน่วยงานเจ้าของงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (9.3) จำแนกตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : * หมายถึง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานเจ้าของงานในการขับเคลื่อน ** หมายถึง กรณีที่เดิมมีหน่วยงานเจ้าของงานในการขับเคลื่อน (เป้าหมายใหม่)

แผนแม่บท	ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าของงานในการขับเคลื่อน	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานเจ้าของงานในการขับเคลื่อน (9.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บท	เป้าหมายของแผนย่อย	หน่วยงานเจ้าของงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (9.3)
08	ประกอบกรและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	080001	ผู้ประกอบการในทุกระดับเป็นผู้ประกอบธุรกิจในใหม่มีบทบาทที่จะแบ่งเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	การสร้างความเข้มแข็งผู้ประกอบการใหม่	080101	วิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ในประเภทไทย	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
							080102	ความสามารถในการแข่งขันด้านทรัพย์สินทางปัญญาและนวัตกรรม	กระทรวงอุตสาหกรรม
							080201	สิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน	กระทรวงพลังงาน
							080202	มูลค่าการเพิ่มของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ	กระทรวงพาณิชย์
							080301	การจ้างงาน	กระทรวงพาณิชย์
							080302	การจ้างงานในภาคบริการ	กระทรวงพาณิชย์
							080303	การจ้างงานในภาคการผลิต	กระทรวงพาณิชย์
							080401	การจ้างงานในภาคบริการ	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

การมอบหมายหน่วยงานในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อน (เป้าหมายใหม่)

แผนแม่บท	ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็น	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อย	เป้าหมายแผนแม่บทย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3)	
09	เศรษฐกิจพิเศษ	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	090001	การเจริญเติบโตของผลิตภัณฑ์มวลรวมของเศรษฐกิจพิเศษที่เพิ่มขึ้น	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก	090101	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น	สำนักงานคณะกรรมการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	
			090002	การลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดได้รับการยกระดับ	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	การพัฒนาระบบนิเวศเศรษฐกิจพิเศษ	090102	การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น	สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก	
						การลงทุนในเขตเศรษฐกิจพิเศษทั้งหมดได้รับการยกระดับ	การพัฒนาระบบนิเวศเศรษฐกิจพิเศษ	090204	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ เช่น	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
							การพัฒนาระบบนิเวศเศรษฐกิจพิเศษ	090205	การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
							การพัฒนาระบบนิเวศเศรษฐกิจพิเศษ	090301	การขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมของพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษเพิ่มขึ้น	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
							การพัฒนาระบบนิเวศเศรษฐกิจพิเศษ	090302	การลงทุนในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเพิ่มขึ้น	สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

หมายเหตุ : เป้าหมายแผนแม่บทย่อย 090201 090202 และ 090203 ถูกยกเลิกเป้าหมาย เนื่องจากไม่ครอบคลุมที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจพิเศษของประเทศไทย เป้าหมายแผนแม่บทย่อย 090303 ถูกยกเลิกเป้าหมาย และได้มีการรวมกับเป้าหมายแผนแม่บทย่อย 060101 ของแผนแม่บท ประเด็น (6) ซึ่งที่และเมืองอยู่ด้วย

10	การป้องกันและปราบปราม	กระทรวงยุติธรรม	100001	คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่สุจริต และมีความรัก และภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น นำพลังปัญญาของเศรษฐกิจของสังคมไทยมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสงบสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศมากขึ้น	กระทรวงยุติธรรม	100101	คนไทยเป็นมนุษย์ที่สุจริต มีความพร้อมในคุณธรรม มาตรฐานและคุณค่านิยมที่ดีของวัฒนธรรม มีจิตวิญญาณที่ดี เข้าใจในการปฏิบัติตนรับกับสังคมโลกมากขึ้น	กระทรวงยุติธรรม
					การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และการเสริมสร้างจิตสำนึกและภาวะเป็นพลเมืองที่ดี	100201	ภาครัฐก็จับมือกับภาคเอกชนในการลงทุนเพื่อสังคมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์
					การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และสื่อสามภาษาในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม	103001	สื่อออนไลน์ไทยมีความเข้มแข็ง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประชาชนในสังคม ทำให้ได้สังคมแห่งการเรียนรู้ปลอดภัย และสร้างบรรทัดฐานที่ดี	สำนักงานกฤษฎีกา (กรมประชาสัมพันธ์)

กรมอนามัยช่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๑.3) จำนวนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : * หมายถึง กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ ** หมายถึง กรณีที่เดิมมีหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ (เป้าหมายใหม่)

แผนแม่บท	ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทฯ (๑.1)	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ (๑.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ	เป้าหมายของแผนย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ (๑.3)
12	การพัฒนาระบบสุขภาพ	กระทรวงศึกษาธิการ	120001	คนไทยมีกำลังคนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากลของประเทศไทย มีทักษะที่จำเป็นของอุตสาหกรรมที่ 21 สามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21	คนไทยได้ศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะการเรียนรู้ และทักษะที่จำเป็นของอุตสาหกรรมที่ 21 สามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	120101		กระทรวงศึกษาธิการ
			120002	คนไทยได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี และมีความสามารถของประชากรไทยในการแข่งขัน	กระทรวงศึกษาธิการ	การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรไทยให้มีความสามารถในการแข่งขัน	120201	ประเทศไทยมีระบบข้อมูลเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนและการปฏิรูป เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและการส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน	กระทรวงศึกษาธิการ
13	การเสริมสร้างสุขภาพคนไทย	กระทรวงสาธารณสุข	130001	คนไทยมีสุขภาพที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดี	กระทรวงสาธารณสุข	การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ และภาคีที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	130101	ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และมีพฤติกรรมการปฏิบัติตนที่ส่งเสริมสุขภาพที่ดี และสามารถป้องกันและลดโรคที่อันตรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	กระทรวงสาธารณสุข
						การให้ชุมชนเป็นฐานในการสร้างสุขภาพที่ดี	130201	จำนวนชุมชนสุขภาพเพิ่มขึ้น	กระทรวงสาธารณสุข
						การพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยและปลอดภัย	130301	มีระบบสาธารณสุขที่มีมาตรฐานที่ประชากรทราบและเข้าถึงได้	กระทรวงสาธารณสุข
						การกระจายบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ	130401	การเข้าถึงบริการสาธารณสุขมีความเสมอภาค	กระทรวงสาธารณสุข
						การพัฒนาและเสริมสร้างวัยเยาว์ให้แข็งแรงและปลอดภัย	130501	ประชาชนมีความรู้สุขภาพ เรื่องโภชนาการและโรคอุบัติใหม่ที่ส่งผลต่อสุขภาพ	กระทรวงสาธารณสุข

การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำแนกตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนมา ** หมายถึง กรณีเพิ่มเติมหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนมา (เป้าหมายใหม่)

ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	ประเด็นแผนแม่บท (จ.1)	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานระดับแผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อย	หน่วยงานย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3)
14	ศักยภาพการกีฬา	140001	คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น มีกีฬา และวิถีชีวิต เยาวชนถูกฝึกงานมากขึ้น ชัยชนะกีฬา	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	140101	คนไทยออกกำลังกายเพิ่มขึ้น และมีการแข่งขันกีฬาระดับชาติ และการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมออกกำลังกาย กีฬาและนันทนาการ	คนไทยออกกำลังกายเพิ่มขึ้น และมีการแข่งขันกีฬา	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
					กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	140201	คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น มีกีฬา และวิถีชีวิต	คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น มีกีฬา และวิถีชีวิต	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
					กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	140301	คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น มีกีฬา และวิถีชีวิต	คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น มีกีฬา และวิถีชีวิต	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
					กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	140401	คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น มีกีฬา และวิถีชีวิต	คนไทยมีสุขภาพดีขึ้น มีกีฬา และวิถีชีวิต	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา
15	พลังทางสังคม	150001	คนไทยมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	150101	คนไทยมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	
					กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	150201	คนไทยมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	
					กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	150301	คนไทยมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	

การยอมรับความช่วยเหลือในการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเทศของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ ** หมายถึง กรณีที่ตั้งเดิมหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ (เป้าหมายใหม่)

แผนแม่บท	ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บท (จ.1)	วัตถุประสงค์ประเด็น	วิสัยทัศน์	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนหรือเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท (จ.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บท	เป้าหมายของแผนย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3)
16	การยุติสงคราม	กระทรวงการคลัง	160001	รายได้ของประชากรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	รายได้ของประชากรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	กระทรวงการคลัง	การยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน	160101	ศักยภาพและขีดความสามารถของเศรษฐกิจฐานรากเพิ่มขึ้น	กระทรวงการคลัง
							การดำเนินงานเพื่อลดและยกเลิกหนี้สินและการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก	160201	ผู้ประกอบการเศรษฐกิจฐานรากมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างยั่งยืน	กระทรวงพาณิชย์
								160202	กลุ่มประชากรรายได้สูงร้อยละ 40 มีความสามารถในการบริหารจัดการหนี้ที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	กระทรวงมหาดไทย
17	ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	170001	คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น	คนไทยทุกคนได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	การคุ้มครองทางสังคมที่ฐานและหลักประกันทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ	170101	คนไทยทุกคน โดยเฉพาะกลุ่มที่ยากจนและกลุ่มเปราะบางได้รับการคุ้มครองและมีหลักประกันทางสังคมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
								170201	มีระบบและกลไกในการให้ความช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางที่สอดคล้องกับบริบทของประเทศไทย	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การขอขยายหน่วยงานเข้ามารับผิดชอบประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเทศของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการรับผิดชอบหน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนฯ ** หมายถึง กรณีเพิ่มเนื้อหาหน่วยงานในการขับเคลื่อนฯ (เป้าหมายใหม่)

แผนแม่บทฯ	ประเด็นแผนแม่บทฯ (23 ประเด็น)	หน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทฯ (จ.1)	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ	หน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นของแผนแม่บทฯ (จ.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ	เป้าหมายแผนแม่บทย่อย	หน่วยงานเข้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ (จ.3)
19	การบริหารจัดการน้ำที่ระบบ	สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	190001	ความมั่นคงด้านน้ำของประเทศเพิ่มขึ้น	สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	การพัฒนาการจัดการน้ำเชิงบูรณาการที่ระบบเพื่อสร้างความมั่นคงด้านน้ำของประเทศ	190101	ระดับความมั่นคงด้านน้ำอยู่ในเกณฑ์เพิ่มขึ้น	กระทรวงมหาดไทย
			190002	ประสิทธิภาพของน้ำที่ระบบเพิ่มขึ้นในการใช้น้ำอย่างประหยัดและสร้างมูลค่าเพิ่มจากน้ำใช้แล้ว	สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	การเพิ่มประสิทธิภาพของน้ำที่ระบบในการใช้น้ำอย่างประหยัด คุ้มค่า และสร้างมูลค่าเพิ่มจากน้ำใช้แล้วให้เชื่อมโยงกับระดับสากล	190103 190201	ยกระดับความมั่นคงด้านน้ำในการบริหารจัดการน้ำเพิ่มขึ้น ระดับความมั่นคงด้านน้ำในเขตเมืองเพิ่มขึ้น	สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ กระทรวงมหาดไทย
			190003	แม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพให้มีระบบนิเวศที่ดี	สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ	การอนุรักษ์และฟื้นฟูแม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศ	190202 190301	ระดับความมั่นคงด้านน้ำเชิงนิเวศเพิ่มขึ้น แม่น้ำลำคลองและแหล่งน้ำธรรมชาติทั่วประเทศมีระบบนิเวศและทัศนียภาพที่ดี มีความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม	สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมายเหตุ : เป้าหมายแผนแม่บทย่อย 190203 ถูกยกเลิกไปทั้งหมด เนื่องจากมีความซ้ำซ้อนกับเป้าหมายแผนแม่บทระดับประเด็น 190002 สถิติภาพของน้ำที่ระบบเพิ่มขึ้น ในการใช้น้ำอย่างประหยัดและสร้างมูลค่าเพิ่มจากน้ำใช้แล้ว

กำหนดหมายหน่วยงานราชการในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานราชการในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเทศของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานราชการในการพัฒนาข้อเสนอเป้าหมายระดับเขตของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จัดแนกตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : * หมายถึง กรณีที่ภาครัฐรับเชื่อมโยงหน่วยงานราชการในกรณีอื่น ๆ ** หมายถึง กรณีที่ภาครัฐรับเชื่อมโยงหน่วยงานราชการในกรณีอื่น ๆ (เว้นหมายเหตุ)

แผนแม่บท	ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	หน่วยงานราชการในการขับเคลื่อนประเด็น (จ.1)	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานราชการในการขับเคลื่อนประเด็น (จ.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อย	เป้าหมายแผนแม่บทย่อย	หน่วยงานราชการในการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3)		
20	ภารกิจ การประสาน และ ประสานงาน ภาครัฐ	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	200001	บริการของรัฐเป็นเลิศคุณภาพ และมีคุณภาพเป็นที่เชื่อมั่นของ ผู้บริโภค	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	การพัฒนาระบบราชการ	200101	งานบริการภาครัฐที่รับเชื่อมโยงเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ		
			200002	ภาครัฐมีภาคีในการที่มีประสิทธิภาพ ด้วยกระบวนการที่ครบถ้วน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	การบริหารจัดการงานในภาคต่าง	200201	หน่วยงานภาครัฐที่บูรณาการเชื่อมโยงกับหน่วยงานภาครัฐ	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ		
			200202			ภาครัฐที่จัดเก็บข้อมูลให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ				กระทรวงการคลัง**	
			200203			หน่วยงานภาครัฐที่ให้บริการทางเทคโนโลยีแก่ผู้ใช้และผู้ให้บริการ				สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ*	
			200301			การรับสมรรถนะภาครัฐ				สำนักงานกฤษฎีกา (สำนักงานกฤษฎีกา)	
			200302							องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกรมและร่วมทำงานกับหน่วยงานราชการ	
			200401			การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ				ภาครัฐที่มีขีดความสามารถสูงเทียบเท่ากับมาตรฐานสากลและมี ความต้องตัว	
			200501			การดำเนินงานและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ				บุคลากรภาครัฐที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่ายงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ	
											สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเทศของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับหน่วยงานภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จำนวนตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : * หมายถึง กรณีที่มีการขับเคลื่อนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อน ** หมายถึง กรณีที่เพิ่มเดิมหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนฯ (เป้าหมายใหม่)

แผนแม่บทฯ	ประเด็นแผนแม่บทฯ (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเด็น (จ.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ	เป้าหมายแผนย่อย	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทฯ (จ.3)
21	การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	210001	ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	210101	ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่ดีตั้งแต่ผู้สูงถึง	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
						การปราบปรามการทุจริต	210102	คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
							210201	การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม ไม่ฟ้องไม่เลือกปฏิบัติ	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
22	กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม	กระทรวงยุติธรรม	220001	กฎหมายเป็นเครื่องมือหลักภาคส่วนได้ประโยชน์จากการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนและเป็นธรรม	กระทรวงยุติธรรม	การพัฒนากฎหมาย	220101	กฎหมายไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาภาคธุรกิจและภาคเกษตรภายใต้กรอบกฎหมายที่โปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติ	สำนักงานคณะกรรมการการยุติธรรม
							220102	การปฏิบัติและกระบวนการบังคับใช้กฎหมายมีความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ทั้งถึง ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นธรรม	กระทรวงยุติธรรม
							220103	ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนากฎหมาย	กระทรวงยุติธรรม
							220104	การมีกฎหมายที่ทันสมัยทันจำเป็น	สำนักงานคณะกรรมการการยุติธรรม
			220002	การอำนวยความสะดวกเป็นไปโดยความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม ทั่วถึง และปราศจากการเลือกปฏิบัติ	กระทรวงยุติธรรม	การพัฒนาระบบการยุติธรรม	220201	การอำนวยความสะดวกมีความโปร่งใสสะดวก รวดเร็วเสมอภาค ทั่วถึง เป็นธรรม และปราศจากการเลือกปฏิบัติ	กระทรวงยุติธรรม

กำหนดหมายหน่วยงานในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.1) หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับประเทศของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.2) และหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3) จัดตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

หมายเหตุ : หมายถึง กรณีที่มีการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อน -- หมายถึง กรณีตั้งแต่ต้นปีงบประมาณเจ้าภาพในการขับเคลื่อน (ปีงบประมาณใหม่)

แผนแม่บท	ประเด็นแผนแม่บท (23 ประเด็น)	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็น	รหัสเป้าหมายระดับประเด็น	เป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บท	หน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นของแผนแม่บท (จ.2)	แผนย่อย	รหัสเป้าหมายระดับแผนย่อย	เป้าหมายแผนย่อย	หน่วยงานในการขับเคลื่อนเป้าหมายระดับแผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (จ.3)
23	การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	230001	ความก้าวหน้าในการแข่งขันด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ของประเทศไทยสูงขึ้น	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านอาหาร และยูทีอี	230101	ภาคอุตสาหกรรมมีการผลิตและบริการ สำหรับสินค้ามูลค่าสูงขึ้น จากการใช้ระบบนวัตกรรมส่งเสริมให้เกิดการขยายตัวเพิ่มขึ้น จากปัจจุบัน	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
		วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	230002	บุคลากรของมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยและนวัตกรรมมีความรู้และทักษะที่ตรงกับประเทศเพิ่มขึ้น	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านอาหาร และยูทีอี	230102	วิชาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายด้านเศรษฐกิจที่มีนวัตกรรมเพิ่มขึ้น	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
						การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านอาหาร และยูทีอี	230201	คุณภาพชีวิต สวัสดิภาพประชาชนมนุษย์ และความเสมอภาคทางสังคมได้รับการยกระดับเพิ่มขึ้น จากเศรษฐกิจ และพัฒนา นวัตกรรม เอ็ม-อี-อีเอ็ม	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
						การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านอาหาร และยูทีอี	230301	การประยุกต์ใช้ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมในภาคเพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจเชื่อมโยงส่วนถึงถึงเพิ่มขึ้น	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
						การวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านอาหาร และยูทีอี	230401	ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
						วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านอาหาร และยูทีอี	230501	จำนวนโครงการที่ทุนทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สืบเนื่องกันเป็นต่อกว่าพันฉบับประเทศเพิ่มขึ้น	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
						วิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ด้านอาหาร และยูทีอี	230502	จัดสามารถลงทุนวิจัยและพัฒนาของภาคเอกชนภาครัฐเพิ่มขึ้น	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๓๒๐/๒๐๖

สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๒๒๑๐

ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๓๓๕๖

ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี กรณีสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในฐานะสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติเสนอเรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพเพื่อให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงบประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) เป็นการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๕ โดยมีการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ จากเดิม “(ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับปรับปรุง)” เป็น “(ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)” เพื่อให้เป็นไปตามนัยของพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๑๐ ววรรคสี่ ที่กำหนดให้กรณีที่มีความจำเป็นต้องแก้ไขเพิ่มเติมแผนแม่บทให้มีความสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงหรือความจำเป็นของประเทศ ให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติและคณะรัฐมนตรีก่อนประกอบกับคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้มีมติเห็นชอบการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ดังกล่าวแล้ว โดย (ร่าง) แผนแม่บทฯ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ยังคงมีสาระสำคัญตามที่คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ มีมติเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๕ ทั้งนี้ การมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพในระดับต่าง ๆ ที่ชัดเจน จะช่วยให้การถ่ายทอดระดับเป้าหมายและประเด็นการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพพิจารณาดำเนินการตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอ

/ทั้งนี้ ...

ทั้งนี้ สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติควรสร้างความเข้าใจกับ
ทุกหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไข
เพิ่มเติม) โดยเฉพาะบทบาทของหน่วยงานเจ้าภาพในระดับต่าง ๆ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินการตาม
(ร่าง) แผนแม่บทฯ ดังกล่าว เป็นไปในทิศทางเดียวกันและสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ต่อไป
จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

เฉลิมพล เพ็ญสูตร

(นายเฉลิมพล เพ็ญสูตร)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

กองยุทธศาสตร์การงบประมาณ

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๘๗๑

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๙๓๖๙

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@bb.go.th

สำเนาถูกต้อง

กิตติ

(นางสาววิไลภา สุขขล)

โทรศัพท์มือถือ ๐๙๐-๐๙๐-๙๙๙๙๙๙๙๙

๐๓/๑๓/๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๔๑๓/พี



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
๑ ถนนพระอาทิตย์ เขตพระนคร
กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๒๒๑๐
ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดครบถ้วนแล้ว นั้น

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาพิจารณาแล้ว มีความเห็น ดังนี้

๑. การปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ ที่คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติมีมติเห็นชอบแล้ว และการทบทวนความเหมาะสมของการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพในการขับเคลื่อนประเด็นแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ นั้น เป็นการดำเนินการตามมาตรา ๑๐ วรรคสี่ และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ตามลำดับ ดังนั้น ข้อเสนอของ สศช. ทั้งในส่วนของการปรับชื่อ (ร่าง) แผนแม่บทฯ และการทบทวนความเหมาะสมของการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ จึงเป็นเรื่องที่สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรณีจึงเป็นอำนาจของคณะกรรมการรัฐมนตรีที่จะพิจารณาเห็นชอบได้ตามสมควร

๒. ในส่วนของข้อเสนอเกี่ยวกับการเพิ่มเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทย่อย (จ.๓) ในเป้าหมายที่ ๒๒๐๑๐๔ การมีกฎหมายที่ดีและเท่าที่จำเป็น ที่กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเป็นหน่วยงานเจ้าภาพในเรื่องดังกล่าว นั้น สำนักงานฯ ไม่ขัดข้อง เนื่องจากเป้าหมายดังกล่าวเป็นเรื่องที่สำนักงานฯ ดำเนินการอยู่แล้วตามพระราชบัญญัติหลักเกณฑ์การจัดทำร่างกฎหมายและการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายปกรณ์ นิลประพันธ์)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

กองพัฒนากฎหมาย

โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๐๒๐๖ - ๙ ต่อ ๑๔๑๑ (นางสาวอรพิตา)

โทรสาร ๐ ๒๒๒๒ ๔๗๙๒

www.krisdika.go.th

www.lawreform.go.th

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@ocs.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววัลภา อุซผล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

๑๓/๑๓/๒๒

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๑๘๗



สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๓๒๒๑๐ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเสนอ เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยกับ (ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และการมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพ โดยมีความเห็นเพิ่มเติมว่า ควรมอบหมายหน่วยงานเจ้าภาพขับเคลื่อนตัวชี้วัดของเป้าหมายระดับประเด็นของแผนแม่บทฯ (จ.๒) และตัวชี้วัดของเป้าหมายระดับแผนย่อยฯ (จ.๓) ให้มีความชัดเจน เพื่อให้การดำเนินการตามแผนแม่บทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้สำนักงาน ก.พ.ร. สามารถนำมาประกอบการพิจารณากำหนดตัวชี้วัดในการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกัน ซึ่งจะเป็นการบูรณาการการทำงานเพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนเป้าหมายระดับชาติและการพัฒนาประเทศต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาระบบราชการ
โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๒๖ (ศุภมณี) และ ๘๘๕๕ (วสุนธรา)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

สำเนาถูกต้อง

(นางสาววรัทยา สุขผล)

รักษาการผู้อำนวยการศูนย์และแผนกงาน

๑๓ ธ.ค. ๖๕

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)



(ร่าง)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐)

(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

(ฉบับเสนอคณะรัฐมนตรี)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๘๐)

(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๒๑-๑
เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ	๒๑-๒
ประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๒๑-๒
ส่วนที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒๑-๕
เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ	๒๑-๕
ส่วนที่ ๓ แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ	๒๑-๖
๓.๑ แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒๑-๖
๓.๑.๑ เป้าหมายและตัวชี้วัด	๒๑-๗
๓.๑.๒ แนวทางการพัฒนา	๒๑-๘
๓.๒ แผนย่อย การปราบปรามการทุจริต	๒๑-๑๑
๓.๒.๑ เป้าหมายและตัวชี้วัด	๒๑-๑๒
๓.๒.๒ แนวทางการพัฒนา	๒๑-๑๒

ส่วนที่ ๑ บทนำ

การขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม ในการช่วยส่งเสริมให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของภาครัฐ โดยเฉพาะกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ภาคประชาชน รวมทั้งเกิดภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนั้น แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงกำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ประเทศไทยมีการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง ทั้งการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชน การสร้างเครือข่ายป้องกันการทุจริตภาคประชาชน การพัฒนาระบบฐานข้อมูลการทุจริต รวมทั้งการกำหนดนโยบายและผลักดันการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ซึ่งสามารถสะท้อนได้จากสถานการณ์ในช่วงปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ จากผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในปี ๒๕๖๕ มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๘๗.๕๘ คะแนน โดยมีหน่วยงานที่ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ หรือได้รับคะแนน ๘๕ คะแนนขึ้นไป จำนวน ๕,๘๕๕ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๕๒ ซึ่งมีภาพรวมดีขึ้นจากปี ๒๕๖๔ ที่ได้คะแนนเฉลี่ยภาพรวมอยู่ที่ ๘๑.๒๕ คะแนน และมีหน่วยงานที่ผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐจำนวน ๔,๑๔๖ หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๙๕ แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานของรัฐมีการขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันประเทศไทยยังคงประสบปัญหาการทุจริต สะท้อนได้จากผลสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ ในปี ๒๕๖๔ ประเทศไทยมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ๓๕ คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ ๑๑๐ ของโลก จากจำนวน ๑๘๐ ประเทศทั่วโลก ซึ่งเป็นคะแนนและอันดับที่ลดลงจากปี ๒๕๖๓ ที่ได้คะแนน ๓๖ คะแนน และอยู่ในอันดับที่ ๑๐๔ ของโลก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนพบว่า ไทยอยู่อันดับที่ ๖ จากทั้งหมด ๑๑ ประเทศ รองจากประเทศสิงคโปร์ ๘๕ คะแนน มาเลเซีย ๘๘ คะแนน ติมอร์-เลสเต ๔๑ คะแนน เวียดนาม ๓๙ คะแนน และอินโดนีเซีย ๓๘ คะแนน โดยพบว่าปัญหาการทุจริตที่สำคัญที่ทำให้คะแนนของประเทศไทยลดลง ได้แก่ การติดสินบนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การเอื้อประโยชน์ให้กับนายทุนหรือบริษัทขนาดใหญ่ การแทรกแซงการดำเนินธุรกิจจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการขาดความชัดเจนและความต่อเนื่องในการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้อำนาจ และดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประเด็นดังกล่าวสะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการเร่งพัฒนาคนทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนาระบบเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ดังนั้น ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันดำเนินการต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตของประเทศ อาทิ การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐและธรรมาภิบาลเอกชน การลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบ เฝ้าระวังการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงเป็นกลไกส่งเสริมให้ประชาชนและบุคลากรภาครัฐมีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง สอดส่อง แจ้งเบาะแส และต่อต้านการทุจริตและ

ประพัตติมิชอบ รวมทั้งสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่รวดเร็วโปร่งใส ส่งผลให้มีคติการทุจริตและประพัตติมิชอบลดลง แผนแม่บทด้านการต่อต้านการทุจริตและประพัตติมิชอบ มุ่งเน้นปลูกฝังค่านิยมสุจริต บูรณาการสร้างความร่วมมือการต่อต้านการทุจริตระหว่างภาครัฐและภาคประชาชน และพัฒนาระบบการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน

การดำเนินการตามเป้าหมายแผนแม่บทแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพัตติมิชอบ มีความสอดคล้องและสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. เป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- ๒.๓ กองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน มีความพร้อมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคง
- ๒.๔ ประเทศไทยมีบทบาทด้านความมั่นคงเป็นที่ชื่นชมและได้รับการยอมรับโดยประชาคมระหว่างประเทศ
- ๒.๕ การบริหารจัดการความมั่นคงมีผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๒.๓ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพัตติมิชอบ

๒. ประเด็นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- ๔.๑ การรักษาความสงบภายในประเทศ
 - ๔.๑.๔ การพัฒนาและเสริมสร้างกลไกที่สามารถป้องกันและขจัดสาเหตุของประเด็นปัญหาความมั่นคงที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- ๔.๖ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพัตติมิชอบ
 - ๔.๖.๑ ประชาชนและภาคีต่าง ๆ ในสังคมร่วมมือกันในการป้องกันการทุจริตและประพัตติมิชอบ
 - ๔.๖.๒ บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต
 - ๔.๖.๓ การปราบปรามการทุจริตประพัตติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาดเป็นธรรม และตรวจสอบได้
 - ๔.๖.๔ การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดแผนย่อยไว้ ๒ แผนย่อย ได้แก่

๑) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ โดยใน ส่วนการพัฒนาคน เน้นการปรับพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคม โดยกลุ่มเด็กและเยาวชน เน้นการปลูกฝัง และหล่อหลอมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตผ่านหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับ ทั้งทฤษฎีและปฏิบัติตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา กลุ่มประชาชนทั่วไป เน้นการสร้างวัฒนธรรม และพฤติกรรมสุจริต มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดี ควบคู่กับส่งเสริมการมีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต เป็นภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน สนับสนุนการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการ บริหารงาน รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมของบุคลากร ในการต่อต้านการทุจริต สนับสนุนการมีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายเฝ้าระวัง สอดส่อง และแจ้งเบาะแสการทุจริต สนับสนุนให้ภาคส่วนต่าง ๆ โดยเฉพาะภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มอบหมายหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกลไก กำกับ ขับเคลื่อน ติดตามประเมินผลตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ที่มีองค์ประกอบจากภาคส่วนต่าง ๆ และกำหนดให้มีการจัดทำรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี ขับเคลื่อนแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต พร้อมทั้งจัดให้พัฒนาการ เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร มาตรการสนับสนุน และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มนักรณรงค์ให้ ความสำคัญกับการพัฒนาและยกระดับการมีจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ทั้งระดับประเทศและ ท้องถิ่นให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เห็น แก่ประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งส่งเสริมการกำกับจริยธรรมภายในพรรคการเมืองอย่างเข้มข้น

ในส่วนของพัฒนา “ระบบ” มุ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการ ต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละ หน่วยงาน พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการใช้เครื่องมือและมาตรการเพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเปิดโอกาสในการกระทำการทุจริต ทำให้การทุจริตคอร์รัปชันทำได้ยากและมีโอกาสสูงที่จะถูกตรวจพบและ ลงโทษ พร้อมทั้งการสร้างใจกว้างใจของประชาชนต่อภาครัฐ โดยการเพิ่มโทษให้หนัก และการตัดสินคดี ที่มีความรวดเร็ว เด็ดขาด เพื่อให้การกระทำการทุจริตเป็นสิ่งที่ “ได้” ไม่คุ้ม “เสีย” ทั้งนี้ ในการดำเนินการตาม แนวทางของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบมีเป้าหมายสำคัญ ๒ ประการ คือ ประชาชนไทย มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต และคดีทุจริตลดลงทั้งในส่วนคดีของหน่วยงานและคดีของผู้ดำรง ตำแหน่งทางการเมืองและผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง โดยปรับปรุงแก้ไขการพัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริต เชิงนโยบาย รวมทั้งสนับสนุนโครงการสำคัญที่ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันขับเคลื่อน คือ โครงการ ปลูกฝังวิถีคิด สร้างจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริตและการแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ ส่วนรวม และโครงการสร้างนวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตอย่างมีส่วนร่วม โดยเฉพาะผู้นำต้องสื่อสาร มาตรการการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต รวมทั้งสนับสนุนการตั้งคณะกรรมการที่มาทำหน้าที่เป็น กลไกตรวจสอบให้มีความโปร่งใส และเสริมสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เป็นกลไกอิสระ เป็นมืออาชีพ ในการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานของรัฐต้องพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของ หน่วยงานให้มีประสิทธิผลอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุนให้เกิดกระแสการตรวจสอบอย่างจริงจัง

๒) การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต ทั้งในขั้นตอนการสืบสวน ตรวจสอบเบื้องต้น การดำเนินการทางคดี การยึดอายัดทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด การตัดสินลงโทษผู้กระทำความผิด ทั้งทางวินัยและอาญา ให้มีความรวดเร็ว การปรับปรุงกฎหมายและตรากฎหมายใหม่เพื่อสนับสนุนให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต พร้อมทั้งปรับกระบวนการทำงานด้านการปราบปรามการทุจริตให้เข้าสู่ระบบดิจิทัล การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูลที่สนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งรวมถึงการเชื่อมโยงระบบข้อมูล เรื่องร้องเรียนระหว่างหน่วยงาน การบูรณาการงานคดีการพัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินที่ทันสมัย การจัดทำระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการของเจ้าหน้าที่ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต และการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรต่อต้านการทุจริตและองค์กรเอกชนในระดับนานาชาติ ทั้งนี้ การดำเนินการตามแผนย่อยการปราบปรามการทุจริตต้องการบรรลุเป้าหมายสำคัญ ได้แก่ การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ โครงการสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อน คือ โครงการที่เป็นไปในลักษณะการสร้างนวัตกรรมการปราบปรามการทุจริตเชิงรุก บริหารจัดการคดี ซึ่งควรนำเทคโนโลยีมาใช้กับกระบวนการยุติธรรมให้รวดเร็ว โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

ส่วนที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงมีเป้าหมายให้ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยให้ความสำคัญกับการปรับและหล่อหลอมพฤติกรรม “คน” ทุกกลุ่มในสังคมให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และการส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบท สภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบด้วย ๒ แผนแม่บทย่อย ได้แก่ (๑) การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มุ่งเน้นการปรับพฤติกรรม “คน” โดยการปลูกฝังวิถีคิดในกลุ่มเป้าหมายเด็กและเยาวชนเพื่อปฏิรูปคนรุ่นใหม่ให้มีจิตสำนึกในความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสร้างพลังร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อไปในอนาคตและการปรับ “ระบบ” โดยการสร้างนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริต เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เท่าทันต่อพลวัตการทุจริต ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการตรวจสอบ แจ้งข้อมูลและชี้เบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งจะนำไปสู่การลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ (๒) การปราบปรามการทุจริต มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกระบวนการและกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทั้งในด้านของการดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เฉียบขาด เป็นธรรม และการพัฒนาปรับปรุงมาตรการทางกฎหมาย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปราบปรามการทุจริตให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ดังนี้

เป้าหมายและตัวชี้วัดของเป้าหมายระดับประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รหัสเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
			ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	ปี ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
๒๑๐๐๐๑	ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน ภายในปี ๒๕๗๐/๒๕๗๕/๒๕๘๐)	ไม่เกิน ๔๓/ไม่น้อยกว่า ๕๗	ไม่เกิน ๓๒/ไม่น้อยกว่า ๖๒	ไม่เกิน ๒๐/ไม่น้อยกว่า ๗๓
		คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานในประเทศไทย (คะแนนต่อปี)	ไม่น้อยกว่า ๘๙	ไม่น้อยกว่า ๙๑	ไม่น้อยกว่า ๙๓

ส่วนที่ ๓

แผนย่อยของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากรภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัว ละอายต่อการทุจริตประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูลแจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ โดยได้รับความคุ้มครองจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นนี้ได้กำหนดแผนย่อยไว้ ๒ แผน คือ

๓.๑ แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มีเป้าหมายเพื่อให้ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริตและคดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง จากการประเมินความเป็นไปได้ของสถานการณ์ในอนาคตของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้เห็นภาพในมิติต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้นตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานว่า ประชาชนและสังคมจะตื่นตัวต่อการทุจริตให้ความสนใจข่าวสารและตระหนักถึงผลกระทบของการทุจริตต่อประเทศ มีการแสดงออกซึ่งการต่อต้านการทุจริต ทั้งในชีวิตประจำวันและการแสดงออกผ่านสื่อต่าง ๆ ประชาชนในแต่ละช่วงวัยจะได้รับกระบวนการกล่อมเกลாத่างสังคมว่าการทุจริตถือเป็นพฤติกรรมที่นอกจากจะผิดกฎหมายและทำให้เกิดความเสียหายต่อประเทศแล้ว ยังเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้รับการยอมรับทางสังคม ประชาชนจะมีวิธีคิดที่ทำให้สามารถแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมได้ วัฒนธรรมทางสังคมจะหล่อหลอมให้ประชาชนไม่กระทำการทุจริต เนื่องจากมีความละอายต่อตนเองและสังคม และไม่ยอมให้ผู้อื่นกระทำการทุจริตอันส่งผลให้เกิดความเสียหายต่อสังคมส่วนรวมและจะเกิดการรวมกลุ่มกันทางสังคมเพื่อก่อให้เกิดสภาวะการลงโทษทางสังคมต่อการกระทำ รวมทั้งประชาชนคนไทยทุกคนจะแสดงเจตจำนงต่อต้านการทุจริตอย่างเข้มข้น ผ่านกระบวนการเลือกตั้งและกระบวนการเข้าสู่อำนาจของตัวแทนของประชาชนทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ประชาชนจะให้ความสนใจในการตรวจสอบรัฐบาลและนักการเมืองในการดำเนินการตามเจตจำนงทางการเมืองมากขึ้น เป็นแรงกดดันให้รัฐบาลต้องบริหารประเทศอย่างสุจริตและโปร่งใสโดยกระบวนการนโยบายของรัฐบาลไม่สามารถเป็นช่องทางในการแสวงหาผลประโยชน์ โดยจะมีกลไกการตรวจสอบการดำเนินนโยบายของรัฐที่เข้มข้นมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การทุจริตน่าจะทวีความรุนแรง ซับซ้อน และยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและพลวัตของการทุจริตที่ผู้กระทำการทุจริตหาช่องทางการทุจริตที่ยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น แต่สภาวะทางสังคมที่ตื่นตัวต่อต้านและตรวจสอบการทุจริตมากยิ่งขึ้น จึงอาจจะทำให้แนวโน้มการทุจริตลดลง ส่งผลให้กระบวนการป้องกันการทุจริตยิ่งทวีความสำคัญ โดยต้องพัฒนากระบวนการและรูปแบบของการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต เพื่อให้สามารถระงับยับยั้งการทุจริตได้อย่างเท่าทันไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ

ควรมุ่งเน้นการพัฒนากลไกและกระบวนการป้องกันการทุจริตให้มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพในทุกหน่วยของสังคมทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วนตื่นตัวและละอายต่อการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชนและประชาชน และเครือข่ายต่าง ๆ สอดส่องเฝ้าระวัง ให้ข้อมูลและร่วมตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐตามความเหมาะสม โดยมีการวางมาตรการคุ้มครองพยานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันต่อปัญหาการทุจริตและสร้างพลังร่วมในการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบุคลากรภาครัฐและกำหนดมาตรการให้หน่วยงานภาครัฐและทุกภาคส่วนดำเนินงานอย่างโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมความสุจริตและความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และเป็นธรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใสไร้ผลประโยชน์ นอกจากนี้ ต้องกำหนดให้มีการลงโทษผู้กระทำความผิดกรณีทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างจริงจังและรวดเร็วเป็นการป้องกันการทุจริตเชิงรุกเพื่อให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต

๓.๑.๑ เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บทย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รหัสเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
			ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	ปี ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
๒๑๐๑๐๑	ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต	สัดส่วนเด็กและเยาวชนไทย มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ต่อเด็กและเยาวชนไทยทั้งหมด (ร้อยละต่อปี)	ไม่น้อยกว่า ๘๐	ไม่น้อยกว่า ๘๕	ไม่น้อยกว่า ๙๐
		สัดส่วนประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบต่อประชาชนทั้งหมด (ร้อยละต่อปี)	ไม่น้อยกว่า ๘๐	ไม่น้อยกว่า ๘๕	ไม่น้อยกว่า ๙๐
		สัดส่วนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐต่อหน่วยงานภาครัฐทั้งหมด โดยมีคะแนนการประเมินฯ ดังนี้ (๑) ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน (๒) ไม่น้อยกว่า ๙๐ คะแนน (ร้อยละต่อปี)	ไม่น้อยกว่า (๑) ๑๐๐ (๒) -	ไม่น้อยกว่า (๑) - (๒) ๘๐	ไม่น้อยกว่า (๑) - (๒) ๑๐๐

รหัสเป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
			ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	ปี ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
๒๑๐๑๐๒	คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	คดีทุจริตในภาพรวม (ร้อยละ ภายในปี ๒๕๗๐/๒๕๗๕/๒๕๘๐)	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๕๐	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๗๐	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๘๐
		คดีทุจริตรายหน่วยงาน - ข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) (ร้อยละ ภายในปี ๒๕๗๐/๒๕๗๕/๒๕๘๐) - ข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริต (ร้อยละ ภายในปี ๒๕๗๐/๒๕๗๕/๒๕๘๐)	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๕๐	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๗๐	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๘๐
		คดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (ร้อยละ ภายในปี ๒๕๗๐/๒๕๗๕/๒๕๘๐)	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๕๐	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๗๐	ลดลง ไม่น้อยกว่า ๘๐

๓.๑.๒ แนวทางการพัฒนา

๑) **ปลูกและปลูกจิตสำนึกการเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต และการปลูกฝังและหล่อหลอมวัฒนธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชนทุกช่วงวัย ทุกระดับ** มุ่งเน้นการปรับพฤติกรรม “คน” โดยการ “ปลูก” และ “ปลุก” จิตสำนึกความเป็นพลเมืองที่ดี มีวัฒนธรรมสุจริต สามารถแยกแยะได้ว่าสิ่งใดเป็นประโยชน์ส่วนตน สิ่งใดเป็นประโยชน์ส่วนรวม มีความละเอียดต่อการกระทำคามผิด ไม่เพิกเฉยอดทนต่อการทุจริต และเข้ามามีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ รวมถึงการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในระดับชุมชนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมค่านิยมที่ยึดประโยชน์สาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ

๑.๑) ให้ความสำคัญกับการปรับพฤติกรรมเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะการส่งเสริมวัฒนธรรมสุจริตผ่านหลักสูตรการศึกษาภาคบังคับที่เด็กไทยทุกคนต้องเรียนทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา เพื่อปฏิรูป “พลเมืองไทยในอนาคต” ให้มีความเป็นพลเมืองเต็มขั้น การพัฒนาภาคความรู้ร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชนในการขับเคลื่อนและผลักดันหลักสูตรด้านทุจริตศึกษาไปใช้อย่างครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกลไกในการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนให้มีความรู้ ความเข้าใจในการถ่ายทอดหลักสูตร ทั้งนี้ การจัดสรรงบประมาณหรือการวางทิศทางของโครงการในอนาคต ควรเน้นการเปลี่ยนทัศนคติของเด็กและเยาวชนในการฝึกปฏิบัติ

๑.๒) สร้างองค์ความรู้ให้กับประชาชน เพื่อสร้างการรับรู้ผ่านการพัฒนาหลักสูตร เครื่องมือ แนวทางความร่วมมือที่มีความเหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุ ตลอดจนการใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและให้เท่าทันกับสถานการณ์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตระหนัก มีความละเอียดต่อการ กระทบความผิด ไม่เพิกเฉยอดทนต่อการทุจริต และเข้ามามีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ

๒) ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่สื่อไปในทางทุจริต เป็นภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน โดยการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเปิดเผย โปร่งใส ถูกต้อง เป็นธรรม ไม่คดโกง รู้จักแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน การสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือ ผู้บังคับบัญชามีมาตรการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ และเป็นตัวอย่างในการบริหารงานด้วยความซื่อตรงและรับผิดชอบ กรณีปล่อยปละละเลยไม่ดำเนินการให้ถือ เป็นความผิดวินัยหรือความผิดทางอาญา ตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตให้แก่ บุคลากรขององค์กร โดยการสนับสนุนให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเครือข่ายต่อต้าน การทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวัง สอดส่อง ติดตามพฤติกรรมเสี่ยงและ แจ้งเบาะแส เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบได้ โดยมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้แจ้ง เบาะแส เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้มีความปลอดภัยในการ ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และควรมีมาตรการยกระดับความสามารถของหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานระดับต่ำกว่ากรม โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการอนุมัติ อนุญาต ให้มีการพัฒนา เสริมสร้างและต่อยอดองค์ความรู้และทักษะการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริต และการ ให้บริการสาธารณะผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ ถูกต้อง ทั้งนี้ ควรให้ ความสำคัญกับการพัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลให้เป็นไปตามหลักสากลและพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อให้ประชาชนรับรู้ และมีส่วนร่วม เพื่อการเฝ้าระวังและลดโอกาสการทุจริต

๓) พัฒนาค่านิยมของนักการเมืองให้มีเจตนาธรรมที่แน่วแน่ในการทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เนื่องจากผู้บริหารประเทศ ท้องถิ่น ชุมชน ต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมสูงกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมทั่วไปในสังคม เพื่อเป็นต้นแบบแก่ประชาชน เด็ก เยาวชน และสังคมโดยรวม โดยนอกเหนือจากคุณสมบัติตามที่กำหนดตามกฎหมายแล้ว ผู้บริหารประเทศต้องมีคุณสมบัติ ทางจริยธรรมด้วย มีการพัฒนายกระดับการมีจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เพื่อสร้างนักการเมืองที่มี คุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งกำกับจริยธรรมภายในพรรคการเมือง ผลักดันให้นักการเมืองและพรรคการเมืองแสดง เจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตต่อสาธารณะ และนำเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริตไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งประชาชนสามารถใช้เป็นข้อมูลในการตรวจสอบต่อไป มีการยกระดับและกำกับติดตาม มาตรฐานจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ปรับปรุงแก้ไขการพัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริต เชิงนโยบายในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ให้เป็นการพัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายทางการเมือง ที่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายของพรรคการเมืองในการหาเสียงนำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ โดยเฉพาะ ผู้นำต้องสื่อสารมาตรการการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเฝ้าระวังการ ทุจริตในทุกรูปแบบ

๔) ปรับ “ระบบ” เพื่อลดจำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงานภาครัฐ มุ่งเน้น การสร้างนวัตกรรมการต่อต้านการทุจริตอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน และมีความเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต โดยพัฒนา เครื่องมือ การปรับปรุงกฎหมายให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งการตัดสินคดีที่มีความรวดเร็ว เพื่อสร้างความ โปร่งใส มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและมาตรการในการต่อต้านการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ และเท่าทันต่อพลวัต ของการทุจริต นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีมาตรการ ระบบ หรือแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงของการดำเนินงานที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต และ การบูรณาการติดตามประเมินผลการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐในโครงการลงทุนขนาดใหญ่ของรัฐ และรัฐวิสาหกิจตั้งแต่ขั้นวางแผนก่อนดำเนินงาน ชั้นระหว่างการทำงาน และขั้นสรุปผลหลังการดำเนิน โครงการ มีการใช้สื่อสร้างสรรค์เป็นเครื่องมือเพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ให้กับทุกภาคส่วนทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ ใช้นวัตกรรมนำเสนอในรูปแบบที่ทันสมัย น่าสนใจ โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้เข้าถึง ภาคประชาชน และสร้างการมีส่วนร่วมหรือปฏิสัมพันธ์กับผู้รับสาร ประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อลดคดีทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งบูรณา การเชื่อมโยงข้อมูลการสอบสวนทางวินัยระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่ในภารกิจที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการคดี โดยนำเทคโนโลยีมาใช้กับกระบวนการยุติธรรม สามารถปกปิดตัวตน ติดตามความคืบหน้าได้ในทุกขั้นตอน สามารถกำกับดูแลการใช้ดุลยพินิจ กระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

๕) ปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ เช่น การนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนการใช้ดุลยพินิจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน การสร้าง มาตรฐานที่โปร่งใสในกระบวนการบริการของภาครัฐ โดยสนับสนุนกระบวนการตั้งคณะกรรมการให้มีความโปร่งใส เพื่อมาทำหน้าที่เป็นกลไกตรวจสอบและเสริมสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เป็นกลไกอิสระ เป็นมืออาชีพ ในการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน โดยทุกหน่วยงานของรัฐต้องพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เพื่อสนับสนุนให้เกิดกระแสการตรวจสอบอย่างจริงจัง ตลอดจนลดขั้นตอนกระบวนการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วยวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนตรวจสอบได้ มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกัน การใช้ดุลยพินิจ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้มีอำนาจในการพิจารณา อนุมัติ อนุญาต รวมถึงการสร้างความโปร่งใสในการบริการข้อมูลภาครัฐทั้งระบบ โดยพัฒนาระบบข้อมูลดิจิทัล ที่กำหนดกฎเกณฑ์ กติกา กระบวนการขั้นตอนการดำเนินงาน การเข้าถึงข้อมูล รวมถึงข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง และการใช้งบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลสาธารณะ สร้างความโปร่งใส และส่งเสริม ให้มีการตรวจสอบการบริหารจัดการของภาครัฐโดยสาธารณชน ซึ่งรวมถึงการมีกลไกที่เปิดโอกาสให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินการภาครัฐ เพื่อบูรณาการการทำงานของรัฐ และประชาชน รวมถึงส่งเสริม สนับสนุนการตื่นตัวและเพิ่มขีดความสามารถของประชาชนในการเฝ้าระวังและ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีอยู่ใกล้ตัว โดยมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้ชี้เบาะแสที่สามารถ สร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจให้กับผู้ให้เบาะแส มีการประสานเชื่อมต่อการทำงานระหว่างเครือข่ายภาคประชาชน เองหรือกับหน่วยงานให้เป็นไปอย่างไร้รอยต่อ โดยยังคงอัตลักษณ์ของเครือข่าย และมีการดำเนินงานในทิศทางเดียวกัน

๖) สนับสนุนกลไกและบูรณาการงานเพื่อการป้องกันการทุจริต โดยเฉพาะในระบบราชการ โดยผลักดันให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีความเชื่อมโยงกับการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียนและพัฒนาองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานต่อไป

๗) สนับสนุนมาตรการการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริต โดยผ่านมาตรการต่าง ๆ เช่น เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต จัดทำโครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการประเมินคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต ผ่านขบวนการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประเมินแบบจำลองการประเมินคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต กับหน่วยงานภายในประเทศ โดยกำหนดแหล่งประเมินจากองค์กรและบุคคลที่น่าเชื่อถือและให้หน่วยงานที่มีความเป็นอิสระทำหน้าที่ประเมิน ตลอดจน เร่งรัดการพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ โดยบริหารจัดการ ยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อหัวหน้าส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ ที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่ เป็นต้น นอกจากนี้ ควรสร้างการรับรู้เชิงรุกในส่วนของภาคประชาสังคม ทั้งในระดับพหุภาคี ภูมิภาคและทวิภาคี การสร้างการรับรู้เชิงรุกให้ถึงภาคประชาสังคมและสร้างปรากฏการณ์ทางสื่อในเชิงบวก และการสร้างการรับรู้เชื่อมโยงถึงหน่วยงานที่จัดส่งข้อมูลให้กับแหล่งการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต โดยการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้ทั้งในระบบสื่อสังคมออนไลน์ และรูปแบบเอกสารต่าง ๆ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ในการประชาสัมพันธ์นโยบาย ผลงานของรัฐบาล สร้างการรับรู้เชิงรุก โดยเฉพาะหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นศูนย์กลางในการจัดส่งข้อมูลประเทศไทยให้กับแหล่งการประเมินต่าง ๆ ของการประเมินคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต และสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต

๓.๒ แผนย่อย การปราบปรามการทุจริต

มีเป้าหมายเพื่อให้การดำเนินคดีทุจริต มีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ผ่านการพัฒนา กลไกและกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น กฎหมายจะต้องมีความทันสมัย การบังคับใช้กฎหมายและการดำเนินคดีจะต้องมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ทำให้คดีความมีปริมาณลดลง แนวทางในการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงควรมุ่งเน้นการส่งเสริมการปรับปรุงกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริตเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายและตรากฎหมายใหม่เพื่อสนับสนุนให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมุ่งทำให้ผู้กระทำความผิดได้รับการดำเนินคดีและลงโทษทั้งทางวินัยและอาญาอย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม เพื่อให้สังคมเกิดความเกรงกลัวต่อการทุจริต ควบคู่ไปกับการปรับปรุงระบบข้อมูลเรื่องร้องเรียนที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่อต้านการทุจริตที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินคดี โดยเฉพาะการวางกลไกหรือระบบการขับเคลื่อนแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต มุ่งเน้นให้มีระบบ กลไกการขับเคลื่อนแผนงานเชิงรุกของรัฐบาลในการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการปราบปรามอย่างจริงจังและมีระบบการลงโทษที่เข้มงวด เร่งรัดติดตามการดำเนินคดีใหญ่ คดีที่มีความสำคัญระดับประเทศ คดีทุจริตที่มีผลกระทบต่อประชาชนในวงกว้าง หรือคดีที่สังคมให้ความสนใจ และรายงานผลการเร่งรัด ติดตามต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง การบังคับใช้กฎหมายต้องมีความรวดเร็ว เด็ดขาดจริงจัง แม่นยำและเป็นธรรม

๓.๒.๑ เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บทย่อย การปราบปรามการทุจริต

รหัส เป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
			ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	ปี ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
๒๑๐๒๐๑	การดำเนินคดีทุจริต มีความรวดเร็ว เป็น ธรรม โปร่งใส ไม่เลือก ปฏิบัติ	สัดส่วนกระบวนการ ดำเนินคดีทุจริตที่ จำเป็นต้องขอขยาย ระยะเวลาเกินกว่า กรอบเวลาปกติ ที่กฎหมายกำหนด ต่อกระบวนการ ดำเนินคดีทุจริต ทั้งหมด (ร้อยละต่อปี)	ไม่เกิน ๒๐	ไม่เกิน ๑๕	ไม่เกิน ๑๐
		สัดส่วนคดีอาญาที่ หน่วยงานได้สวน คดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ต่อคดีที่ส่งฟ้องทั้งหมด (ร้อยละต่อปี)	ไม่เกิน ๓	ไม่เกิน ๒	ไม่เกิน ๑

๓.๒.๒ แนวทางการพัฒนา

๑) **เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต**
โดยเสริมสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายในให้เป็นกลไกอิสระและมีความเป็นมืออาชีพในการเฝ้าระวังการทุจริต
ในหน่วยงาน ทุกหน่วยงานของรัฐต้องพัฒนาระบบการตรวจสอบภายในของหน่วยงานให้มีประสิทธิผลอยู่เสมอ
พร้อมทั้งยกระดับมาตรการ กลไก และมาตรฐานด้านการปราบปรามการทุจริต ตลอดจนปรับกระบวนการทำงาน
ด้านการปราบปรามการทุจริตเข้าสู่ระบบดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการทำงานด้านการปราบปรามการทุจริตให้ได้
มาตรฐานสากลและเป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล
เกี่ยวกับการตรวจสอบทรัพย์สินและหนี้สินที่ทันสมัย เท่าทันต่อการบิดเบือนทรัพย์สินและหนี้สิน รวมทั้งบูรณา
การข้อมูลกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่าง ๆ ในการตรวจสอบความถูกต้องของทรัพย์สินและหนี้สิน

๒) **ปรับปรุงกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพและ
บังคับใช้กฎหมายให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง** อาทิ ทบทวนกฎหมายที่ประกาศใช้แล้วให้มีความเป็น
ปัจจุบัน ปรับปรุงขั้นตอนการดำเนินการที่ล่าช้าของหน่วยงานในกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มีความ
รวดเร็วและกระชับมากขึ้น เพื่อให้การดำเนินการปราบปรามการทุจริตตลอดกระบวนการจนถึงการลงโทษ
ผู้กระทำความผิดเมื่อคดีถึงที่สุดเป็นไปอย่างรวดเร็วเห็นผล มีประสิทธิภาพ และเป็นທີ່ประจักษ์ของประชาชน
อาทิ การบูรณาการประสานงานคดีที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ การปรับปรุงขั้นตอน
การดำเนินการที่ล่าช้าและซ้ำซ้อนกันของหน่วยงานในกระบวนการปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีความรวดเร็ว
การบูรณาการพัฒนาระบบฐานข้อมูลระหว่างหน่วยงานปราบปรามการทุจริตให้เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพ

การปรับปรุงและพัฒนาระบบและกลไกที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนปราบปราม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินการกับทรัพย์สินหรือผู้กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่หรือทุจริตต่อหน้าที่ตามกฎหมายฟอกเงินเพื่อให้การติดตามทรัพย์สินคืนยึดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันการรั่วไหลของทรัพย์สินที่ได้มาโดยมิชอบ ไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้น รวมทั้งการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน องค์กรต่อต้านการทุจริตและองค์กรเอกชนในระดับนานาชาติ เพื่อสนับสนุนข้อมูลและองค์ความรู้ในการปราบปรามการทุจริต พยานหลักฐาน และอาชญากรรมข้ามชาติให้มีข้อมูลที่ครบถ้วน

๓) พัฒนาการจัดการองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต โดยจัดทำระบบฐานข้อมูล องค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต โดยประมวลจากคดีการทุจริตและผู้เชี่ยวชาญของหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปราบปรามการทุจริตของแต่ละหน่วยงานได้ศึกษาและมีสมรรถนะ ความรู้ที่เป็นมาตรฐาน การพัฒนาสมรรถนะและองค์ความรู้เชิงสหวิทยาการของเจ้าหน้าที่ ในกระบวนการปราบปรามการทุจริต เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถที่เป็นมาตรฐานและเท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต



เอกสารประกอบ

(ร่าง) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2566 - 2580)

(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

ข้อมูล ณ วันที่ 16 มกราคม 2566

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เป้าหมายระดับประเด็น (Y2)

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
210001	ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ผ่านการพัฒนาคนและการพัฒนาระบบ โดยลดหลอมพฤติกรรมคนทุกกลุ่มให้มีจิตสำนึกและพฤติกรรมยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และพัฒนานวัตกรรมในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐที่เหมาะสมกับบริบทสภาพปัญหา และพลวัตการทุจริตของแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกที่เกี่ยวข้องในการปราบปรามการทุจริต เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติ	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน ภายในปี 2570/2575/2580)	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (Corruption Perceptions Index: CPI) ขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International : TI)	ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index: : CPI) เป็นค่าดัชนีสำคัญวัดความโปร่งใสของ 180 ประเทศ และเขตปกครองทั่วโลกตามระดับความโปร่งใสของภาครัฐ กรณีประเทศไทยประเมินและวัดผลจากแหล่งข้อมูล 9 แหล่ง ในการคำนวณดัชนี ได้แก่ 1) Varieties of Democracy Institute (V-DEM): การทุจริตในภาครัฐ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และตุลาการเกี่ยวกับสินบน การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับส่วนรวมมีมากน้อยเพียงใด 2) Bertelsmann Stiftung Transformation Index (BF (TI)): การปราบปรามการทุจริตและบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำความผิดมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด	ปี 2561 อันดับที่ 99/36 คะแนน ปี 2562 อันดับที่ 101/36 คะแนน ปี 2563 อันดับที่ 104/36 คะแนน ปี 2564 อันดับที่ 110/35 คะแนน

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
		มีชอบได้อย่างแท้จริง				

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					3) Economist Intelligence Unit Country Risk Ratings (EIU): ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ 4) Global Insight Country Risk Ratings (GI): การดำเนินการทางธุรกิจต้องเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างน้อยเพียงใด 5) Political Risk Services International Country Risk Guide (PRS): มีอำนาจหรือตำแหน่งทางการเมืองมีการทุจริตโดยใช้ระบบอุปถัมภ์และระบบเครือญาติ และภาคการเมืองกับภาคธุรกิจมีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยเพียงใด 6) IMD World Competitiveness Yearbook (IMD): การติดสินบนและการทุจริตมีอยู่หรือไม่ และอย่างน้อยเพียงใด 7) The Political and Economic Risk Consultancy (PERC): ระดับการรับรู้ว่าการทุจริตเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันต่าง ๆ อย่างน้อยเพียงไร	

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					<p>8) World Economic Forum (WEF): ภาคธุรกิจต้องจ่ายเงินสินบนในกระบวนการต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด</p> <p>9) World Justice Project (WJP): เจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบมากน้อยเพียงใด</p> <p>โดยจะต้องอยู่ในอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยที่ดีขึ้นตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้</p> <p>ในปี 2570 อยู่ในอันดับไม่เกินอันดับที่ 43 และ/หรือได้คะแนนไม่น้อยกว่า 57 คะแนน</p> <p>ในปี 2575 อยู่ในอันดับไม่เกินอันดับที่ 32 และ/หรือได้คะแนนไม่น้อยกว่า 62 คะแนน</p> <p>ในปี 2580 อยู่ในอันดับไม่เกินอันดับที่ 20 และ/หรือได้คะแนนไม่น้อยกว่า 73 คะแนน</p>	

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
			คะแนนเฉลี่ยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานในประเทศไทย (คะแนนต่อปี)	คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และเครือข่าย	ใช้ข้อมูลตัวเลขของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และเครือข่าย ประกอบด้วย 10 ตัวชี้วัด ดังนี้ (1) การปฏิบัติหน้าที่ (2) การใช้งบประมาณ (3) การใช้อำนาจ (4) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ (5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต (6) คุณภาพการดำเนินงาน (7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร (8) การปรับปรุงระบบการทำงาน (9) การเปิดเผยข้อมูล (10) การป้องกันการทุจริต โดยประเมินจากหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินทุกหน่วยงานทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 8,303 หน่วยงาน ประกอบด้วย (1) หน่วยงานของศาล (2) หน่วยงานขององค์กรอัยการ (3) หน่วยงานขององค์กรอิสระ (4) หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา (5) ส่วนราชการระดับกรม (6) รัฐวิสาหกิจ	ปี 2561 68.78 คะแนน ปี 2562 66.74 คะแนน ปี 2563 67.90 คะแนน ปี 2564 81.25 คะแนน ปี 2565 87.57 คะแนน ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					(7) องค์การมหาชน (8) หน่วยงานอื่นของรัฐ (9) กองทุน (10) สถาบันอุดมศึกษา (11) จังหวัด (12) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (13) เทศบาลนคร (14) เทศบาลเมือง (15) เทศบาลตำบล (16) องค์การบริหารส่วนตำบล (17) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ โดยจะต้องมีคะแนนการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสใน หน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ในภาพรวมสูงขึ้นตามค่าเป้าหมาย ที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้ ในปี 2566 – 2570 ไม่น้อยกว่า 89 คะแนน ต่อปี ในปี 2571 – 2575 ไม่น้อยกว่า 91 คะแนน ต่อปี ในปี 2576 – 2580 ไม่น้อยกว่า 93 คะแนน ต่อปี	

เป้าหมายระดับแผนแม่บทย่อย (Y1)

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
210101	ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต	ประชาชน มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองดีมีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ข้าราชการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตผ่านการปลูกฝังจิตสำนึกความซื่อสัตย์สุจริต และปรับระบบให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รวมทั้งสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต	1) สัดส่วนเด็กและเยาวชนไทยที่มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ต่อเด็กและเยาวชนไทยทั้งหมด (ร้อยละต่อปี)	ร้อยละของเด็กและเยาวชนไทยที่มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และเครือข่าย	คำนวณร้อยละจำนวนเด็กและเยาวชนไทยที่มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ได้ดังนี้ $= \frac{A}{B} \times 100$ A = จำนวนกลุ่มตัวอย่างเด็กและเยาวชนที่มีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต (คะแนนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด) B = จำนวนกลุ่มตัวอย่างเด็กและเยาวชนที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งผลสำรวจพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริตของเด็กและเยาวชนรายปี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (2) ด้านความเท่าเทียมและความเสมอภาค (3) ด้านการแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนเด็ก	ปี 2563 ร้อยละ 52.10 ปี 2564 ร้อยละ 78.30 ปี 2565 ร้อยละ 93.10 ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					และเยาวชนไทยมีพฤติกรรมที่ยึดมั่นความซื่อสัตย์สุจริตที่มากขึ้นตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้ ในปี 2566 – 2570 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ต่อปี ในปี 2571 – 2575 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 ต่อปี ในปี 2576 – 2580 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ต่อปี	
			2) สัดส่วนประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบต่อประชาชนทั้งหมด (ร้อยละต่อปี)	ร้อยละของประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและเครือข่าย	คำนวณร้อยละจำนวนประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ ได้ดังนี้ $= \frac{(A)}{B} \times 100$ A = จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริตและประพฤตินิชอบ (คะแนนผ่านเกณฑ์ที่กำหนด) B = จำนวนกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่ได้รับการประเมินการมีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและพฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริต	ปี 2563 ร้อยละ 73.30 ปี 2564 ร้อยละ 70.90 ปี 2565 ร้อยละ 90.90 ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					<p>และประพัตติมิชอบ ซึ่งผลสำรวจการมีวัฒนธรรม ค่านิยมสุจริต มีทัศนคติและ พฤติกรรมในการต่อต้านการทุจริต และประพัตติมิชอบรายปี ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) ค่านิยมสุจริตของประชาชน (2) ทัศนคติต่อการทุจริตและ ประพัตติมิชอบของประชาชน (3) พฤติกรรมในการต่อต้านการ ทุจริตและประพัตติมิชอบของ ประชาชน โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนประชาชน ที่มีวัฒนธรรมค่านิยมสุจริต มีทัศนคติ และพฤติกรรมในการต่อต้านการ ทุจริตและประพัตติมิชอบที่มากขึ้น ตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละ ช่วงเวลา ดังนี้ ในปี 2566 – 2570 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ต่อปี ในปี 2571 – 2575 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85 ต่อปี ในปี 2576 – 2580 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ต่อปี</p>	
			3) สัดส่วนหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงาน	คำนวณร้อยละของหน่วยงานที่ผ่าน	สัดส่วนหน่วยงานที่ผ่าน

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
			<p>ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในหน่วยงานภาครัฐ ต่อหน่วยงานภาครัฐ ทั้งหมดโดยมีคะแนนการประเมินฯ ดังนี้</p> <p>(1) ไม่น้อยกว่า 85 คะแนน</p> <p>(2) ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน</p> <p>(ร้อยละ ภายในปี 2570/2575/2580)</p>	<p>ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และเครือข่าย</p>	<p>เกณฑ์การประเมิน ITA ได้ดังนี้</p> $= \frac{(A)}{B} \times 100$ <p>A = จำนวนหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA</p> <p>B = หน่วยงานทั้งหมดที่เข้ารับการประเมิน ITA</p> <p>ซึ่งสัดส่วนร้อยละของหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินทุกหน่วยงานทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 8,303 หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ตามที่สำนักงาน ป.ป.ท. กำหนด ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) หน่วยงานของศาล (2) หน่วยงานขององค์กรอัยการ (3) หน่วยงานขององค์กรอิสระ (4) หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา (5) ส่วนราชการระดับกรม (6) รัฐวิสาหกิจ (7) องค์กรมหาชน (8) หน่วยงานอื่นของรัฐ (9) กองทุน (10) สถาบันอุดมศึกษา (11) จังหวัด (12) องค์กรบริหารส่วนจังหวัด 	<p>เกณฑ์การประเมิน ITA มากกว่าร้อยละ 85 คะแนนขึ้นไป</p> <p>ปี 2561 ร้อยละ 9.54</p> <p>ปี 2562 ร้อยละ 11.7</p> <p>ปี 2563 ร้อยละ 13.19</p> <p>ปี 2564 ร้อยละ 49.95</p> <p>ปี 2565 ร้อยละ 70.52</p> <p>ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ท.</p>

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					(13) เทศบาลนคร (14) เทศบาลเมือง (15) เทศบาลตำบล (16) องค์การบริหารส่วนตำบล (17) องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนหน่วยงาน ที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA มากขึ้น ตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละ ช่วงเวลา ดังนี้ ในปี 2566 – 2570 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 ของหน่วยงานทั้งหมด ได้คะแนนไม่น้อยกว่า 85 คะแนน ขึ้นไป ต่อปี ในปี 2571 – 2575 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของหน่วยงานทั้งหมด ได้คะแนนไม่น้อยกว่า 90 คะแนน ขึ้นไป ต่อปี ในปี 2576 – 2580 ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 100 ของหน่วยงานทั้งหมด ได้คะแนนไม่น้อยกว่า 90 คะแนน ขึ้นไป ต่อปี	
210102	คดีทุจริตและ ประพฤตินมิชอบลดลง	จำนวนคดีทุจริตและ ประพฤตินมิชอบลดลงจาก	1. คดีทุจริตในภาพรวม (ร้อยละ ภายในปี	จำนวนคดีทุจริตใน ภาพรวม ของ	คำนวณจำนวนคดีทุจริตในภาพรวม ที่ลดลงเป็นร้อยละ ได้ดังนี้	ปี 2563 ลดลงร้อยละ 47.37 ปี 2564 ลดลงร้อยละ 36.84

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
		การปรับกระบวนการดำเนินการทางกฎหมายให้มีความรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ พัฒนาเข้าสู่ระบบดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องให้สามารถบังคับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2570/2575/2580)	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	$= \frac{(B - A)}{B} \times 100$ <p>A = จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนฯ ในปีงบประมาณปัจจุบัน</p> <p>B = จำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนฯ ของปีสิ้นสุดแผนฯ ก่อนหน้า (ปีฐาน) ซึ่งจำนวนคดีทุจริตในภาพรวม คำนวณโดยใช้ตัวชี้วัดจำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนในคดีทุจริตที่อยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ในชั้นตรวจรับคำกล่าวหา และเป็นเรื่องที่มีเหตุเกิดขึ้นในปีงบประมาณเทียบกับจำนวนเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนฯ โดยเทียบกับปีสุดท้ายของแผนฯ ก่อนหน้า (ปีฐาน) โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนคดีทุจริตในภาพรวมลดลงตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้ ในปี 2570 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (เทียบกับปีฐาน 2565)</p>	ปี 2565 มีจำนวน 0 เรื่องที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.
					ในปี 2575 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (เทียบกับปีฐาน 2570)	

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					ในปี 2580 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (เทียบกับปีฐาน 2575)	
			2. ข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ เรื่องวินัย (ทุจริต) (ร้อยละ ภายในปี 2570/2575/2580)	จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	คำนวณจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ที่ลดลงเป็นร้อยละ ได้ดังนี้ $= \frac{(B - A) \times 100}{B}$ A = จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) ในชั้นใต้สวน ในปีงบประมาณปัจจุบัน และเป็นเรื่องที่เกิดเหตุในปีงบประมาณปัจจุบัน รวมกับจำนวนเรื่องที่ถูกบังคับบัญชาให้มีคำสั่งแต่งตั้งให้สอบสวนทางวินัยฯ ตามมาตรา 136 ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 B = ข้อมูลคดีเช่นเดียวกับ A ของปีสิ้นสุดแผนฯ ก่อนหน้า (ปีฐาน) ซึ่งจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องวินัย (ทุจริต) หมายถึง จำนวนเรื่องที่ถูกบังคับบัญชาให้มีคำสั่งแต่งตั้งให้สอบสวนทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่	ปี 2563 ลดลงร้อยละ 52.63 ปี 2564 ลดลงร้อยละ 36.82 ปี 2565 มีจำนวน 0 เรื่อง ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					<p>โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้</p> <p>ในปี 2570 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (เทียบกับปีฐาน 2565)</p> <p>ในปี 2575 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (เทียบกับปีฐาน 2570)</p> <p>ในปี 2580 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (เทียบกับปีฐาน 2575)</p>	
			3. ข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต (ร้อยละ ภายในปี 2570/2575/2580)	จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	<p>คำนวณจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริตที่ลดลงเป็นร้อยละ ได้ดังนี้</p> $= \frac{(B - A) \times 100}{B}$ <p>A = จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องอาญา (ทุจริต) ในชั้นไต่สวน ในปีงบประมาณปัจจุบัน และเป็นเรื่องเกิดเหตุในปีงบประมาณปัจจุบัน</p> <p>B = ข้อมูลคดี เช่นเดียวกับ A ของปีสิ้นสุดแผนฯ ก่อนหน้า (ปีฐาน) ซึ่งจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต</p>	ปี 2563 เพิ่มขึ้นร้อยละ 100 ปี 2564 ลดลงร้อยละ 100 ปี 2565 มีจำนวน 0 เรื่อง ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					<p>หมายถึง จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ถูกข่มขู่เรื่องอาญา (ทุจริต) ในชั้นไต่สวนในปีงบประมาณที่ประเมิน</p> <p>โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ว่ากระทำการทุจริตลดลงตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้</p> <p>ในปี 2570 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 (เทียบกับปีฐาน 2565)</p> <p>ในปี 2575 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 (เทียบกับปีฐาน 2570)</p> <p>ในปี 2580 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (เทียบกับปีฐาน 2575)</p>	
			<p>4. คดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง (ร้อยละ ภายในปี 2570/2575/2580)</p>	<p>จำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ</p>	<p>คำนวณจำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่ลดลงเป็นร้อยละ ได้ดังนี้</p> $= \frac{(B - A) \times 100}{B}$ <p>A = จำนวนเรื่องกล่าวหาหรือร้องเรียนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในชั้นตรวจรับคำกล่าวหา และเป็นเรื่องที่เกิด</p>	<p>ปี 2563 0 เรื่อง</p> <p>ปี 2564 0 เรื่อง</p> <p>ปี 2564 0 เรื่อง</p> <p>ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.</p>

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					<p>เหตุในปีงบประมาณปัจจุบัน</p> <p>B = ข้อมูลคดี เช่นเดียวกับ A ของปีก่อนหน้าที่ประเมิน</p> <p>โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนคดีทุจริตที่เกี่ยวข้องกับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่ลดลงตามค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้</p> <p>ในปี 2570 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</p> <p>ในปี 2575 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 80</p> <p>ในปี 2580 ลดลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 90</p>	
210201	การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ	การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ผ่านการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพ กระบวนการปราบปรามการทุจริต รวมทั้งจัดทำระบบฐานข้อมูลองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต	สัดส่วนกระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด ต่อกระบวนการดำเนินคดีทุจริตทั้งหมด (ร้อยละต่อปี)	กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	<p>คำนวณร้อยละจำนวนคดีในกระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด ได้ดังนี้</p> $= \frac{(A)}{B} \times 100$ <p>A = จำนวนเรื่องไต่สวนในปีฐานที่ดำเนินการเกินกรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด (2 ปี) ในปีงบประมาณที่ประเมิน</p> <p>B = ปีฐาน หมายถึง ปีที่มีมติให้ตั้ง</p>	<p>ปี 2563 ร้อยละ 77.03</p> <p>ปี 2564 ร้อยละ 73.38</p> <p>ปี 2565 ร้อยละ 71.98</p> <p>ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.</p>

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					<p>ไต่สวน (2 ปีก่อนหน้าปีที่ประเมิน) ซึ่งกระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด หมายถึง จำนวนเรื่องไต่สวนในแต่ละปีงบประมาณที่ดำเนินการเกินกว่ากรอบระยะเวลาปกติตามมาตรา 48 ของพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 กำหนดนับแต่วันที่มีมติให้ไต่สวน</p> <p>โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนคดีในกระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็น ต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนดไม่เกินค่าเป้าหมายที่กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้</p> <p>ในปี 2566 – 2570 ไม่เกินร้อยละ 20 ต่อปี</p> <p>ในปี 25671– 2575 ไม่เกินร้อยละ 15 ต่อปี</p> <p>ในปี 2576 – 2580 ไม่เกินร้อยละ 10 ต่อปี</p>	

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
			สัดส่วนคดีอาญาที่ หน่วยงานไต่สวน คดีทุจริตถูกฟ้องกลับ ต่อคดีที่ส่งฟ้องทั้งหมด (ร้อยละต่อปี)	จำนวนคดีอาญาที่ หน่วยงานไต่สวนคดี ทุจริตถูกฟ้องกลับ ของสำนักงาน คณะกรรมการ ป้องกันและ ปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ	คำนวณร้อยละจำนวนคดีอาญา ที่หน่วยงานไต่สวนคดีทุจริตถูก ฟ้องกลับ ได้ดังนี้ $= \frac{A}{B} \times 100$ A = จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงาน ไต่สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับใน ปีงบประมาณที่ประเมิน B = จำนวนคดีที่ส่งฟ้องใน ปีงบประมาณที่ประเมิน ซึ่งจำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานไต่ สวนคดีทุจริตถูกฟ้องกลับ หมายถึง จำนวนคดีอาญาที่หน่วยงานไต่สวน คดีทุจริตถูกฟ้องกลับ อันสืบเนื่อง มาจากศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้ ยกฟ้อง อันอาจเกิดจากการพิจารณา แล้วว่าจัดทำสำนวนไม่ชอบ เป็นต้น เทียบกับจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง โดยจะต้องมีร้อยละจำนวนคดีอาญา ที่หน่วยงานไต่สวนคดีทุจริตถูก ฟ้องกลับไม่เกินค่าเป้าหมายที่ กำหนดในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้ ในปี 2566 – 2570 ไม่เกินร้อยละ 3 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง ต่อปี	ปี 2563 0 เรื่อง ปี 2564 0 เรื่อง ปี 2564 0 เรื่อง ที่มา : สำนักงานฯ ป.ป.ช.

รหัส	เป้าหมาย	คำอธิบายเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	คำอธิบายตัวชี้วัด		
				แหล่งอ้างอิง	วิธีการคำนวณ	ข้อมูลฐาน
					ในปี 25671- 2575 ไม่เกินร้อยละ 2 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง ต่อปี ในปี 2576 - 2580 ไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนคดีที่ส่งฟ้อง ต่อปี	

หน่วยงานเจ้าภาพแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

รหัส	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	เจ้าภาพระดับ	หน่วยงาน
21	แผนแม่บทฯ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	จ.1	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
210001	ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	จ.2	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
210101	ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต	จ.3	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
210102	คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง	จ.3	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
210201	การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ	จ.3	สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
๓๖๑ ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๘ ๔๘๐๐

www.nacc.go.th



สรุปสาระสำคัญ

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)



คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
กระทรวงวัฒนธรรม
โดย กรมการศาสนา และศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)



“...คุณธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งของความรัก ความสามัคคี ที่ทำให้คนไทยเราสามารถ
ร่วมมือร่วมใจกันรักษาและพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อกันไปได้ตลอดรอดฝั่ง
ประการแรก คือ การที่ทุกคนคิด พูด ทำ ด้วยความเมตตา มุ่งดี มุ่งเจริญต่อกัน ประการที่สอง
คือ การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ประสานงาน ประสานประโยชน์กัน ให้งานที่ทำสำเร็จผล
ทั้งแก่ตน แก่ผู้อื่น และแก่ประเทศชาติ ประการที่สาม คือ การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ใน
ความสุจริต ในกฎกติกา และในระเบียบแบบแผน โดยเท่าเทียมเสมอกัน ประการที่สี่ คือ
การที่ต่างคนต่างพยายามทำความดี ความเห็นของตนให้ถูกต้อง เทียงตรง และมั่นคง
อยู่ในเหตุในผล หากความคิด จิตใจ และการประพฤติปฏิบัติที่ลงรอยเดียวกันในทางที่ดี
ที่เจริญนี้ ยังมีพร้อมมูลในกาย ในใจของคนไทย ก็มั่นใจได้ว่า ประเทศชาติไทยจะดำรงมั่นคง
อยู่ตลอดไปได้...”

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร
ความตอนหนึ่งในพระราชดำรัสในการเสด็จออกมหาสมาคมงานพระราชพิธีฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี
ณ พระที่นั่งอนันตสมาคม วันศุกร์ที่ 9 มิถุนายน 2549

**“เราจะสืบสาน รักษา และต่อยอด และครองแผ่นดินโดยธรรม
เพื่อประโยชน์สุขแห่งอาณาราษฎรตลอดไป”**

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว
พระปฐมบรมราชโองการในการออกมหาสมาคม
ณ พระที่นั่งอมรินทรวินิจฉัยมโหฬายุพิมาน วันที่ 4 พฤษภาคม 2562



คุณธรรม กับการพัฒนาประเทศ

“คุณธรรม” เป็นคุณค่าพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็น **มนุษย์ที่สมบูรณ์ครบทุกมิติ คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ** สามารถขับเคลื่อนโลกสมัยใหม่และผลักดันให้เกิดการพลิกโฉมประเทศ สร้างสังคมไทยปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นเป้าหมายสำคัญในช่วงระยะเวลา 5 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. 2566 - 2570) ของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

การพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความรู้และทักษะชีวิต (Soft Skills) อันมีคุณธรรมเป็นองค์ประกอบ จึงเป็นประเด็นการพัฒนาของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) ต่อเนื่องจากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2559 - 2565) อันเป็นแผนส่งเสริมคุณธรรมฉบับแรกของประเทศ ที่ทำให้ “คุณธรรม” ได้ถูกนำไปอภิปราย ถกเถียง และเกิดการบูรณาการ การส่งเสริมคุณธรรมของหน่วยงานทุกภาคส่วนทั่วประเทศ

จากนโยบายของรัฐบาลในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และในร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2566 - 2570) ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนา

“คน” ให้เป็น **มนุษย์ที่สมบูรณ์** คือเป็น **คนดี คนเก่ง และมีคุณภาพ** เพื่อเป็นรากฐานการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนในทุกมิติ สอดคล้องกับเป้าหมายของ “แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1” ที่พัฒนาคนไทยให้มีคุณธรรมโดยใช้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม ซึ่งเป็นระยะเวลากว่า 5 ปีแล้ว นับตั้งแต่รัฐบาลได้ประกาศใช้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 เป็นต้นมา

ในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) นี้ คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดแนวทางเพื่อนำสู่ความเป็น **“มนุษย์ที่สมบูรณ์”** โดยการส่งเสริมให้ คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม **“พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”** มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้ **หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ** เพื่อพัฒนาประเทศให้มั่นคงในมิติด้านคุณธรรม มีคุณธรรมเป็นหลักยึดถือ และปฏิบัติ รวมทั้งพัฒนาคุณธรรมในสังคมไทยให้ปรากฏชัด และเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน

พอเพียง

ดำรงชีวิตอย่างพอประมาณ ไม่โลภ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น สังคม และสิ่งแวดล้อม มีเหตุผล ใช้ความรู้รอบคอบและรอบด้าน และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อให้สามารถรอดพ้นจากวิกฤตภัยต่าง ๆ ได้

วินัย

ปฏิบัติตามกติกาจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กรและสังคมตามหน้าที่พลเมืองที่ดี และเคารพกฎหมาย ตลอดจนป้องกันและรับผิดชอบผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

สุจริต

มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้องและเป็นธรรม ไม่สนับสุนน ไม่ร่วมมือ ไม่ยินยอมพร้อมต่อด้านการทุจริตทุกรูปแบบ

จิตอาสา

การให้และเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อสรรพสิ่งทั้งหลาย เพื่อประโยชน์สุขแก่พวกเขาเหล่านั้นและของสังคม

กตัญญู

สำนึกรู้คุณและแสดงออกถึงความกตัญญูต่อแผ่นดินเกิด ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม สถาบันองค์กร และผู้มีพระคุณ นับตั้งแต่ บิดา มารดา ญาติผู้ใหญ่ ครูอาจารย์ เป็นต้น ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งของ อาจเป็นการกระทำหรือความจริงใจ บนหลักพื้นฐานของความถูกต้องดีงาม

ความสอดคล้อง

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570)
กับแผนระดับที่ 1-3

มาตรา 65

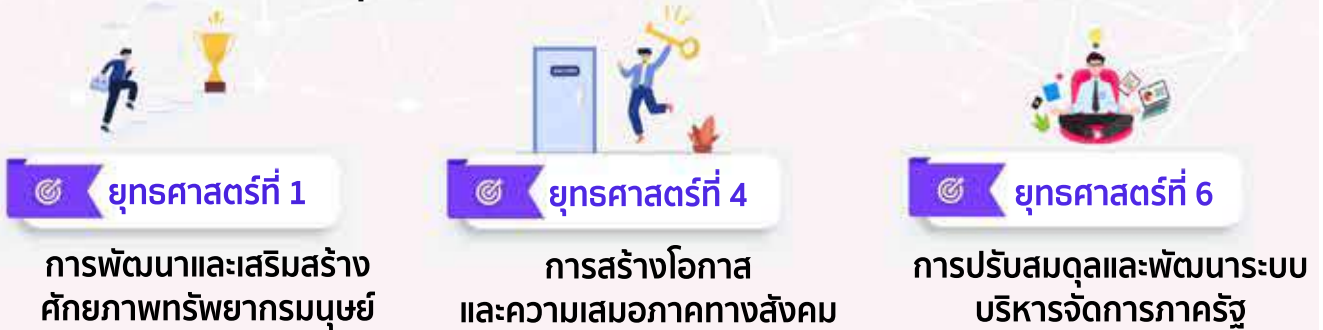


รัฐธรรมนูญ
แห่งราชอาณาจักรไทย
พ.ศ. 2560

มาตรา 76
และ 258 ข.(4)
พรบ.มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ.2562

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561-2580)

แผนระดับที่ 1



แผนระดับที่ 2

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- ประเด็นที่ 11 การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ประเด็นที่ 15 พลังทางสังคม
- ประเด็นที่ 21 ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนการปฏิรูปประเทศ

- ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ด้านการป้องกันและปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

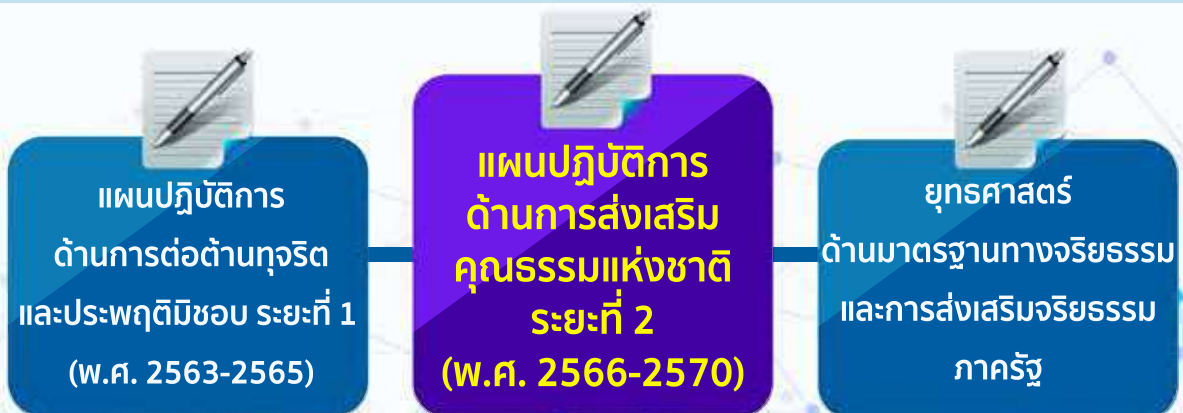
ฉบับที่ 12 และ 13
พลิกโฉมประเทศไทย
ด้วยภูมิคุ้มกันตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

นโยบายและแผนระดับชาติ
ว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ

นโยบายความมั่นคงแห่งชาติที่ 1 และ 9



แผนระดับที่ 3



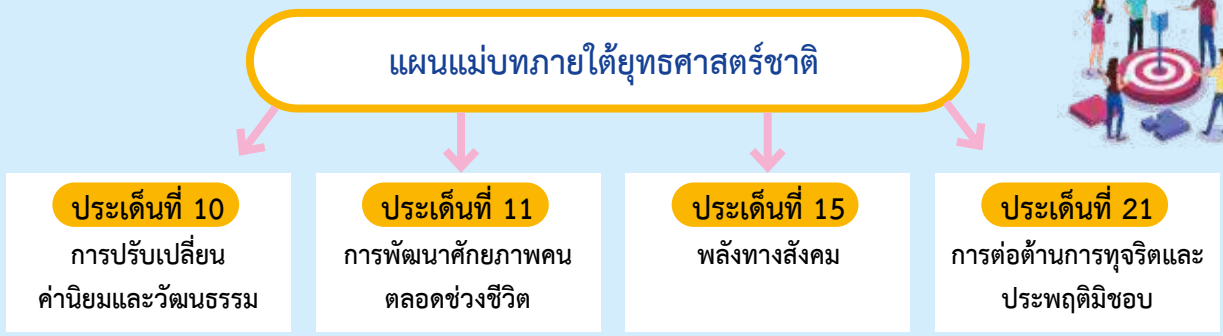
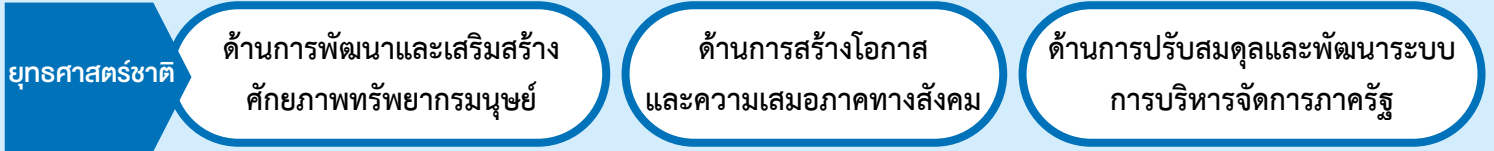
- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ -



ความสำคัญ

ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) จัดทำขึ้นเพื่อให้ทุกภาคส่วน
ร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน
โดยการถ่ายทอดเป้าหมายและตัวชี้วัดของ “แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ”



และยังเป็นเครื่องมือในการพลิกโฉมสังคมไทย
ด้วยการส่งเสริมให้เกิดกระบวนการทางสังคม 3 กระบวนการ



วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย
- เพื่อให้ทุกภาคส่วนโดยเฉพาะภาครัฐ พัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม
- เพื่อให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

เป้าหมาย ตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา

เป้าหมายของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) คือ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม และประเทศไทยปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ” และกำหนดตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ 2 ประเด็น เพื่อให้การขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ประกอบด้วย

1

ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเป้าหมายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ภายในปี พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน พ.ศ. 2565

2

หน่วยงานภาครัฐน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน มีค่า ITA เพิ่มขึ้น โดยมีค่าเป้าหมายเพิ่มขึ้น ร้อยละ 5 ภายในปี พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน พ.ศ. 2565

และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเป็น 3 แผนย่อยเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการฯ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

แผนย่อยที่ 1

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดี
ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

แผนย่อยที่ 2

การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไก
เพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม

แผนย่อยที่ 3

การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่าย
เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม





แผนย่อยที่ 1

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/ การทำหน้าที่ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำหน้าที่ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวิถีคิด กรอบคิด หรือค่านิยมและพฤติกรรมของคนในสังคม ครอบคลุมทั้งพื้นที่ทางกายภาพ พื้นที่ทางสังคม สำหรับการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม หรือการปฏิบัติตนเพื่อสะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนพื้นที่สื่อสร้างสรรค์ ทำให้เกิดความรับรู้ เข้าใจ และเห็นคุณค่าของการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยที่ 1 ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายที่ 1 ประชากรมีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น	ประชากรอายุ 13 ปีขึ้นไป มีกิจกรรมการปฏิบัติตนที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จากข้อมูลปีฐาน ปี พ.ศ. 2565
เป้าหมายที่ 2 เครือข่ายทางสังคมที่มีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทยเพิ่มขึ้น	จำนวนเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทยเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน ปี พ.ศ. 2565

แนวทางการพัฒนา 6 แนวทาง และ 10 ชุดโครงการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนย่อยที่ 1 ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนาที่ 1 สร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> ชุดโครงการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรมบนฐานชีวิตวิถีใหม่ ชุดโครงการพัฒนาชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม ชุดโครงการพิพิธภัณฑน์ในมิติด้านคุณธรรม 	<p>หน่วยงานทุกภาคส่วน</p> <p>หน่วยงานทุกภาคส่วน</p> <p>กระทรวงวัฒนธรรม/สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
แนวทางการพัฒนาที่ 2 ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคล ชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัด คุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ชุดโครงการค้นหา/คัดเลือก/ยกย่องเชิดชูบุคคลด้านการส่งเสริมคุณธรรม ชุดโครงการค้นหา/คัดเลือก/ยกย่องเชิดชูองค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม 	<p>หน่วยงานทุกภาคส่วน</p> <p>หน่วยงานทุกภาคส่วน</p>

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 3

ส่งเสริมให้สถาบันศาสนาเป็น ศูนย์กลางชุมชนและขับเคลื่อน คุณธรรมด้วยพลังบวร

ชุดโครงการ

ชุดโครงการส่งเสริมสถาบันศาสนาเป็น ศูนย์กลางชุมชนและขับเคลื่อนคุณธรรมด้วย พลังบวร (บ้าน-วัด/ศาสนสถาน-โรงเรียน/ราชการ)

ผู้รับผิดชอบ

กระทรวงมหาดไทย/กระทรวง วัฒนธรรม/สำนักงานพระพุทธ ศาสนาแห่งชาติ

แนวทางการพัฒนาที่ 4

พัฒนาขีดความสามารถของชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม สู่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ด้วยผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม

ชุดโครงการพัฒนาขีดความสามารถ ของชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม สู่อการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ ด้วยผลิตภัณฑ์ทางวัฒนธรรม

สำนักนายกรัฐมนตรี/กระทรวง มหาดไทย/กระทรวงวัฒนธรรม/ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา

แนวทางการพัฒนาที่ 5

ส่งเสริมการนำคุณธรรมเพื่อ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม การป้องกันและแก้ไข ปัญหาอันเกิดจากภัยธรรมชาติ และวิกฤติโรคอุบัติใหม่

ชุดโครงการส่งเสริมการนำคุณธรรม เพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
ชุดโครงการส่งเสริมการนำคุณธรรม เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหอันเกิดจาก ภัยธรรมชาติ และวิกฤติโรคอุบัติใหม่

หน่วยงานทุกภาคส่วน

สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาที่ 6

สนับสนุนส่งเสริมกลไกของชุมชน ให้มีระบบพี่เลี้ยง

ชุดโครงการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงชุมชน

กระทรวงมหาดไทย/กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคง ของมนุษย์/กระทรวงวัฒนธรรม



แผนย่อยที่ 2

การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม

การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม ของทุกภาคส่วน โดยเฉพาะภาครัฐ ครอบคลุมถึงกฎหมาย โครงการ มาตรการ และนโยบายภาครัฐ ที่เป็นกลไกกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม หน่วยงานภาครัฐน้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามในการบริหารองค์กร และสร้างภาคีเครือข่ายร่วมกันสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยการนำคุณธรรมมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคม โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยที่ 2 ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายที่ 1 เครือข่าย/องค์กรที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น	จำนวนเครือข่าย/องค์กรจากทุกภาคส่วนที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จากข้อมูลปีฐาน ปี พ.ศ. 2565
เป้าหมายที่ 2 องค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) เพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรม	จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit) ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยเพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน ปี พ.ศ. 2566
เป้าหมายที่ 3 หน่วยงานภาครัฐมีค่า ITA ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้น	จำนวนหน่วยงานภาครัฐมีค่า ITA ผ่านเกณฑ์มาตรฐานเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน ปี พ.ศ. 2565

แนวทางการพัฒนา 4 แนวทาง และ 6 ชุดโครงการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนย่อยที่ 2 ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนาที่ 1 ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในทุกช่วงวัยโดยนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมไทย	ชุดโครงการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคมให้เป็นเครื่องมือเพื่อการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
<p>แนวทางการพัฒนาที่ 2 สร้างกลไกเครือข่ายคุณธรรม และระบบการสนับสนุนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> ชุดโครงการพัฒนาระบบและการเสริมสร้าง ขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อน และส่งเสริมคุณธรรมบนฐานชีวิตวิถีใหม่ ชุดโครงการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างกลไกขับเคลื่อนจังหวัดคุณธรรม ให้บรรลุเป้าหมาย 	<p>กระทรวงการพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์</p> <p>กระทรวงมหาดไทย/กระทรวง วัฒนธรรม/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>แนวทางการพัฒนาที่ 3 พัฒนากลไกให้หน่วยงานภาครัฐ ขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม ตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ชุดโครงการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม ตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม อย่างเป็นระบบของหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคสู่องค์กรคุณธรรม ชุดโครงการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม ตามหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามอย่างเป็น ระบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่องค์กร คุณธรรม 	<p>สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา ระบบราชการ</p> <p>กระทรวงมหาดไทย</p>
<p>แนวทางการพัฒนาที่ 4 เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย ด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> ชุดโครงการสมัชชาคุณธรรม ตลาดนัดคุณธรรม ตลาดนัดความดี 	<p>กระทรวงวัฒนธรรม/ กระทรวงมหาดไทย</p>



แผนย่อยที่ 3

การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคน และองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมครอบคลุมถึงการจัดการศึกษาทุกระดับ และทุกระดับ ระบบการจัดการความรู้ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในชุมชนหรือหน่วยงานงานวิชาการ วิจัย และพัฒนา เพื่อเสริมศักยภาพการส่งเสริมคุณธรรม ตลอดจนกฎหมาย โครงการ มาตรการ และนโยบายภาครัฐ ที่เป็นกลไกกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้ทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และสร้างภาคีเครือข่ายทำประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยการนำคุณธรรมมาแก้ปัญหาหรือพัฒนาสังคม โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนย่อยที่ 3 ดังนี้

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
เป้าหมายที่ 1 ทุนชีวิตเด็ก และเยาวชนไทยเพิ่มขึ้น	ทุนชีวิตเด็กและเยาวชนไทยเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ภายในปี 2570 จากข้อมูลปีฐาน ปี พ.ศ. 2565
เป้าหมายที่ 2 คนไทยได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรเครือข่ายเพิ่มขึ้น	จำนวนคนที่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรเครือข่ายเพิ่มขึ้น	เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จากข้อมูลปีฐาน ปี พ.ศ. 2566

แนวทางการพัฒนา 3 แนวทาง และ 5 ชุดโครงการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเป้าหมายของแผนย่อยที่ 3 ดังนี้

แนวทางการพัฒนา	ชุดโครงการ	ผู้รับผิดชอบ
แนวทางการพัฒนาที่ 1 กำหนดให้สถานศึกษาทุกระดับของหน่วยงานทุกภาคส่วนสะท้อนกระบวนการจัดการศึกษาที่บรรลุเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์	• ชุดโครงการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีพฤติกรรมและทักษะชีวิตที่สะท้อนคุณธรรมจริยธรรม	กระทรวงศึกษาธิการ/ กระทรวงมหาดไทย/ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม/ กระทรวงวัฒนธรรม
แนวทางการพัฒนาที่ 2 ส่งเสริมให้เกิดระบบการจัดการความรู้ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในชุมชนหรือหน่วยงาน	• ชุดโครงการเรียนรู้/ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณธรรมบนฐานชีวิตวิถีใหม่ • ชุดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนให้มีขีดความสามารถในการส่งเสริมขับเคลื่อนการพัฒนาคุณธรรมที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย	หน่วยงานทุกภาคส่วน หน่วยงานทุกภาคส่วน

แนวทางการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่ 3

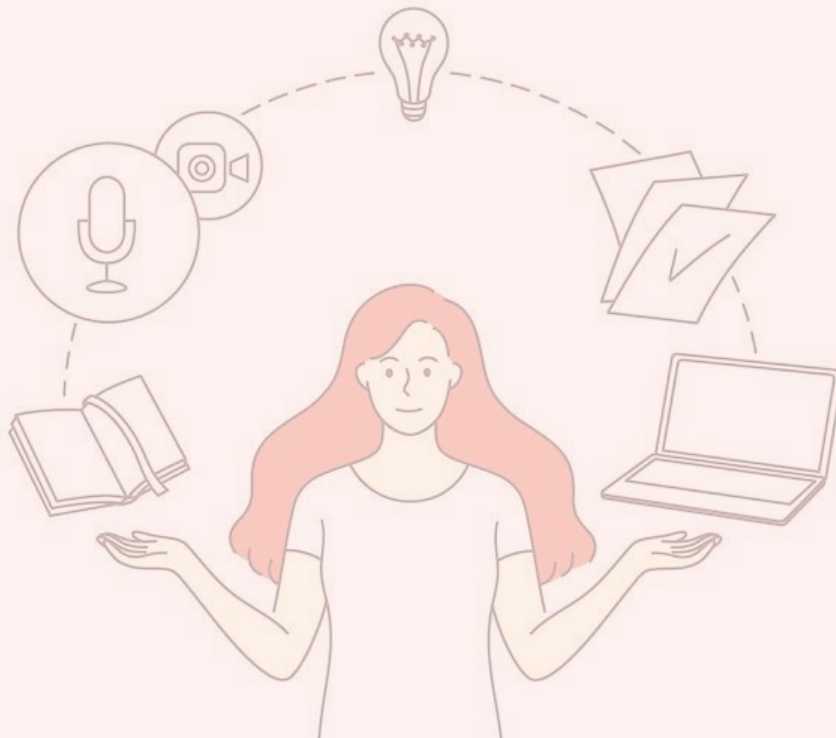
ส่งเสริมงานวิชาการ งานวิจัย พัฒนา และเผยแพร่ระบบการจัดการความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม

ชุดโครงการ

- ชุดโครงการส่งเสริมงานวิชาการ งานวิจัย พัฒนา สํารวจ รวบรวม และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรมในสถานการณ์ต่าง ๆ
- ชุดโครงการพัฒนาสื่อส่งเสริมคุณธรรมที่เหมาะสมกับคนทุกช่วงวัย

ผู้รับผิดชอบ

กระทรวงศึกษาธิการ/
กระทรวงการอุดมศึกษา
วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม/
กระทรวงวัฒนธรรม/หน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้อง
กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ
และสังคม/สำนักงานกองทุน
พัฒนาสื่อปลอดภัยและ
สร้างสรรค์



กลไกการขับเคลื่อนและรายงานผล

เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก หรือผู้รับผิดชอบร่วม สามารถนำแผนปฏิบัติการฯ ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการฯ และเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติและตามประเด็นยุทธศาสตร์ชาติภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำแผนปฏิบัติการฯ ไปดำเนินการ ในภาพรวม ประกอบด้วย

1 คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ มีรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายจากนายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ โดยสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ นำโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570) เข้าระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติหลังการประกาศแผนตามมติคณะรัฐมนตรี รวมทั้งทำหน้าที่ในการประสาน กำกับ ดูแล ติดตาม เสนอแนะและให้ความเห็น ตลอดจนการสนับสนุนและให้ข้อเสนอทางวิชาการในการส่งเสริมคุณธรรม ร่วมกับหน่วยงานทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ทบทวนปัญหาและอุปสรรค และรายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการฯ ทุกปีงบประมาณ

2 คณะอนุกรรมการระดับนโยบาย ประกอบด้วย (1) คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ (2) คณะอนุกรรมการด้านวิชาการการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (3) คณะอนุกรรมการด้านประชาสัมพันธ์การส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทย (4) คณะอนุกรรมการด้านการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม เป็นระบบกลไกบริหารขับเคลื่อนและการติดตามผลการดำเนินงานขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ในการนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างประสบผลสำเร็จ ทำหน้าที่ในการประสาน กำกับ ดูแล ติดตาม เสนอแนะและให้ความเห็นต่อคณะอนุกรรมการระดับปฏิบัติการ ในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และทบทวนสรุปผลการดำเนินงานเพื่อรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ โดยมีสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานเชื่อมประสานการดำเนินงานของแต่ละคณะ

3 คณะอนุกรรมการระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับกระทรวง คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงมหาดไทย คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับจังหวัด คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกรุงเทพมหานคร และหน่วยงานร่วมขับเคลื่อนแผน ทำหน้าที่จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ประจำปีงบประมาณของกระทรวง/จังหวัด/กรุงเทพมหานคร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำโครงการบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีในภาพรวมของกระทรวง/จังหวัด/กรุงเทพมหานคร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประสานงาน กำกับติดตาม และให้ข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในสังกัด ในการขับเคลื่อนโครงการภายใต้แผนปฏิบัติการฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ในภาพรวมของหน่วยงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด รวมทั้งในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSOCR) โดยมีสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เป็นหน่วยงานเชื่อมประสานการดำเนินงานของแต่ละคณะ เพื่อรวบรวมเสนอต่อคณะอนุกรรมการระดับนโยบายในด้านที่เกี่ยวข้อง



ระบบกลไกบริหารขับเคลื่อนและการติดตามประเมินผล

คณะกรรมการขับเคลื่อนแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็น
3/10 การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม
3/11 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
4/15 พลังทางสังคม
6/21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

สำนักงานเลขาธิการ
คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับนโยบาย

คณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมระดับปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ.2566-2570)

เป้าหมาย

คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคีภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนย่อย 1

การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/ การทำความดี ที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

เป้าหมาย

1. ประชาชนมีกิจกรรมการปฏิบัติตน ที่สะท้อนการมีคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น
2. องค์กรเครือข่ายทางสังคมมีขีดความสามารถ ในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทยเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

1. สร้างพื้นที่และสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมหรือการทำความดี
2. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลและองค์กรด้านการส่งเสริมคุณธรรม
3. ส่งเสริมให้สถาบันศาสนาเป็นศูนย์กลางชุมชนและขับเคลื่อนคุณธรรม ด้วยพลังบวร
4. พัฒนาขีดความสามารถของ ชุมชน องค์กร อำเภอ จังหวัดคุณธรรม
5. ส่งเสริมการนำคุณธรรมเพื่อนำธุรกิจมาปรับใช้ตามวิถีชีวิตวิถีวัฒนธรรม การป้องกันและแก้ไขปัญหาอันเกิดจากภัยธรรมชาติ และวิกฤติโรคอุบัติใหม่
6. สนับสนุนส่งเสริมกลไกของชุมชนให้ระบบที่เชื่อมโยง



แผนย่อย 2

การพัฒนากระบวนการและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม

เป้าหมาย

1. องค์กรเครือข่ายที่ร่วมกันทำกิจกรรมสาธารณะเพิ่มขึ้น
2. องค์กรเครือข่ายทางสังคมที่มีการพัฒนาระบบเครดิตทางสังคมเพื่อรองรับการส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มขึ้น
3. หน่วยงานภาครัฐมีค่า ITA ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน

แนวทางการพัฒนา

1. ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในทุกช่วงวัยโดยผ่านวัฒนธรรม มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมไทย
2. สร้างกลไกเครือข่ายคุณธรรมและระบบการสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อสร้างสังคมคุณธรรมแห่งการให้และช่วยเหลือกันและกัน
3. พัฒนาเทคโนโลยีให้หน่วยงานภาครัฐขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม ตามหลักธรรมทางศาสนาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งเครือข่ายด้วยกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการส่งเสริมคุณธรรม



แผนย่อย 3

การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

เป้าหมาย

1. คุณชีวิตเด็กและเยาวชนไทยเพิ่มขึ้น
2. คนที่ได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจาก การส่งเสริมคุณธรรมขององค์กรเครือข่ายเพิ่มขึ้น

แนวทางการพัฒนา

1. สถานศึกษาทุกระดับสะท้อนกระบวนการจัดการศึกษาที่บรรลุเป้าหมาย เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
2. ส่งเสริมให้กิจกรรมการจัดการความรู้ที่เป็นกระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. ส่งเสริมงานวิชาการ งานวิจัยพัฒนา ด้านการส่งเสริมคุณธรรม



หน่วยงานทุกภาคส่วน

- ภาครัฐ
- ภาคเอกชน
- ภาคประชาสังคม

หน่วยงานภาครัฐรับผิดชอบโครงการ

แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน ที่เชื่อมโยงกับโครงการ/กิจกรรม และงบประมาณตามแผนปฏิบัติการด้านฯ และการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

ระบบติดตามประเมินผลแห่งชาติ (eMENSQR)

พอเพียง

วินัย

สุจริต

จิตอาสา

กตัญญู

- คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ -



การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ โดยกลไกคณะกรรมการระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

รายงานผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการฯ ทุกปีงบประมาณ

ระบบ eMENSQR

- นำแผนปฏิบัติการฯ เข้าระบบ
- รายงานผลสัมฤทธิ์ฯ ประจำปี

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

กำหนดนโยบาย/กำกับติดตาม
ให้ข้อเสนอแนะ/หน่วยงานทุกภาคส่วน

ทบทวน/สรุปปัญหาอุปสรรค/
รายงานผลการดำเนินงาน

สำนักงานเลขาธิการ
คณะกรรมการส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ
(กรมการศาสนา)

คณะอนุกรรมการระดับนโยบาย

กรมการศาสนาและศูนย์คุณธรรม (ฝ่ายเลขานุการฯ)

คณะอนุกรรมการ
ขับเคลื่อนแผนการส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ

คณะอนุกรรมการ
ด้านวิชาการการส่งเสริม
คุณธรรมในสังคมไทย

คณะอนุกรรมการ
ด้านประชาสัมพันธ์การส่งเสริม
คุณธรรมในสังคมไทย

คณะอนุกรรมการ
ด้านการประเมินชุมชน องค์กร
อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนย่อยที่ ๑

แผนย่อยที่ ๒

แผนย่อยที่ ๓

ขับเคลื่อน/ให้ข้อเสนอแนะ/ติดตามผล
การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ
ระดับปฏิบัติการให้เป็นไปตามเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการฯ
ในภาพรวมของหน่วยงาน
ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

ขับเคลื่อน/ให้ข้อเสนอแนะ/ติดตามผล
การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ
ระดับปฏิบัติการให้เป็นไปตามเป้าหมาย

รายงานผลการดำเนินงาน
ตามแผนปฏิบัติการฯ
ในภาพรวมของหน่วยงาน
ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

คณะอนุกรรมการระดับปฏิบัติการ

คณะอนุกรรมการส่งเสริม
คุณธรรมระดับกระทรวง

คณะอนุกรรมการส่งเสริม
คุณธรรมกระทรวงมหาดไทย

คณะอนุกรรมการส่งเสริม
คุณธรรมระดับจังหวัด

คณะอนุกรรมการส่งเสริม
คุณธรรมกรุงเทพมหานคร

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(องค์กรอิสระ องค์กรภาครัฐ เอกชน ฯลฯ)

คณะกรรมการ/คณะทำงาน
ที่หน่วยงานจัดตั้งขึ้น

กำกับติดตาม/ให้ข้อเสนอแนะ

รายงานผลการดำเนินงาน
ต่อคณะอนุกรรมการฯ

หน่วยงานในสังกัด

- จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปีงบประมาณของกระทรวง/จังหวัด/
กรุงเทพมหานคร/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)
- นำโครงการบรรจุในแผนปฏิบัติการประจำปีของกระทรวง/จังหวัด/กรุงเทพมหานคร/
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)
- จัดทำฐานข้อมูลเพื่อรายงานผลตามตัวชี้วัดของแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง
- รายงานผลการได้รับการจัดสรรงบประมาณ และรายงานผลการดำเนินโครงการในระบบ
ติดตามและประเมินผลแห่งชาติ (eMENSQR)

ผลสำเร็จที่ได้จากแผนปฏิบัติการฯ

แผนปฏิบัติการฯ ฉบับนี้ จะเป็นกลไกเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมให้เกิดขึ้นในสังคมตามเป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ได้อย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายระดับชาติสร้างสังคมไทยที่มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อและสนับสนุนต่อการพัฒนาคนตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ ทุกมิติและทุกระดับ คือ

ระดับบุคคล

ประชาชนได้รับการพัฒนาทักษะชีวิตจากการส่งเสริมคุณธรรม โดยการน้อมนำหลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ และมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรม “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู”



ระดับสังคม

ครอบครัว ชุมชน และองค์กรทุกภาคส่วนมีขีดความสามารถในการพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อน และส่งเสริมคุณธรรมที่เข้มแข็ง ยกระดับมาตรฐานการขับเคลื่อนสังคมคุณธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม



ระดับประเทศ

ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศด้วยคุณธรรมอย่างยั่งยืน สังคมไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ อยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ เกิดความสงบสุข และเป็นที่ยอมรับของนานาชาติมากขึ้น



ความสอดคล้องกับแผนระดับที่ 1 - 3 ของแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ยุทธศาสตร์ชาติ	3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์	4. การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม	6. การปรับสมดุลและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	ประเด็นที่ 10 การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม	ประเด็นที่ 1.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต	ประเด็นที่ 2.1 ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
เป้าหมาย	คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่งดงาม และมีวินัยรักและภูมิใจในความเป็นไทยมากขึ้น นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศมากขึ้น	คนไทยทุกช่วงวัยมีความรู้ความเข้าใจในคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่งาม และคุณธรรมหรือธรรม เป็นผู้มีความรู้และทักษะ-ในศตวรรษที่ ๒๑ รู้การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต	ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ตัวชี้วัด/ ค่าเป้าหมาย	ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ ประกอบด้วย ความพอเพียง ความมีวินัย รับฟังคนอื่น ความกตัญญูรู้คุณ ความซื่อสัตย์สุจริต และจิตสำนึก: รับผิดชอบต่อสังคม	ดัชนีการพัฒนามนุษย์	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อินเดคซ์/คะแนน)
ปี 66 - 70	เพิ่มขึ้นร้อยละ 15 จากปีฐาน ปี 2565	ค่าคะแนน 0.82	1 ใน 43/ไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน
ปี 71 - 75	เพิ่มขึ้นร้อยละ 15 จากปีฐาน	ค่าคะแนน 0.85	1 ใน 72/ไม่ต่ำกว่า 62 คะแนน
ปี 76 - 80	เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 จากปีฐาน	ค่าคะแนนมากกว่า 0.85	1 ใน 20/ไม่ต่ำกว่า 73 คะแนน

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)

คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มขึ้น มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสามัคคีกัน ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	แผนย่อย	1. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย	2. การพัฒนากระบวนการและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม	3. การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	เป้าหมาย	ดัชนีคุณธรรม 5 ประการ "พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และกตัญญู" เพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ภายในปี พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน (พ.ศ. 2565)	หน่วยงานภาครัฐนำร่องนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปการบริหารงาน มีค่า ITA เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ภายในปี พ.ศ. 2570 จากข้อมูลปีฐาน (พ.ศ. 2565)	3. การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนา ศักยภาพคนและองค์กรเครือข่าย เพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม
ปี 66 - 70	ปี 66 - 70	จำนวนองค์กรเครือข่ายทางสังคม ที่มีความสามารถในการส่งเสริมคุณธรรมในสังคมไทยเพิ่มขึ้น	จำนวนหน่วยงานภาครัฐที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบริหารงาน มีค่า ITA เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ภายในปี พ.ศ. 2565	กฤษสิริจิต และเยาวชนไทย
ปี 71 - 75	ปี 71 - 75	เพิ่มขึ้น จากปีฐาน ปี 2565	เพิ่มขึ้น จากปีฐาน ปี 2565	เพิ่มขึ้น จากปีฐาน ปี 2565
ปี 76 - 80	ปี 76 - 80	เพิ่มขึ้น จากปีฐาน ปี 2565	เพิ่มขึ้น จากปีฐาน ปี 2565	เพิ่มขึ้น จากปีฐาน ปี 2565

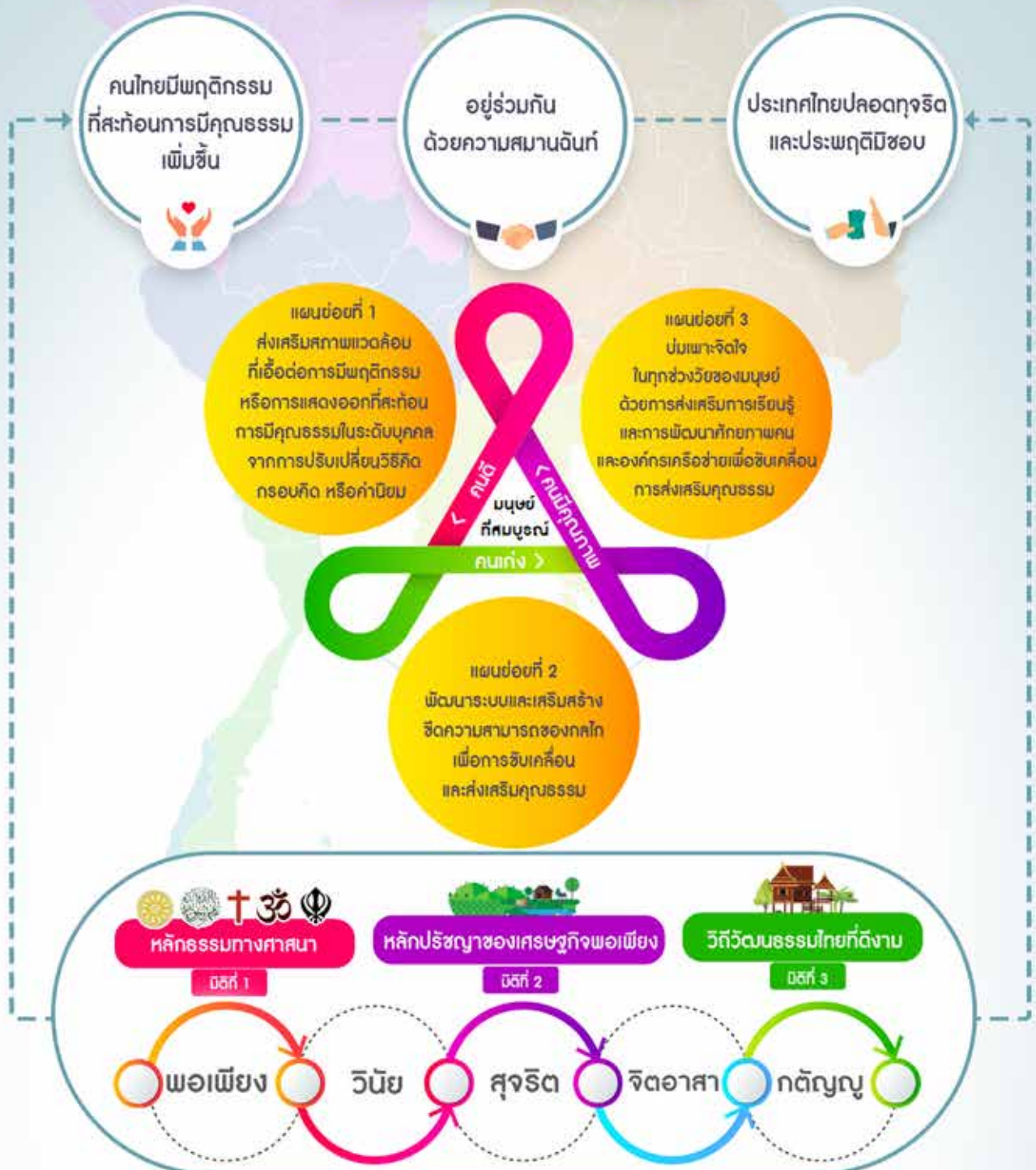


กระบวนการพลิกโฉมสังคมไทย

ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2
(พ.ศ. 2566-2570)

ด้วยหลัก 3 มิติ 5 คุณธรรม

นำการพัฒนาประเทศไทย



สรุปสาระสำคัญ

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ

ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)

ผู้จัดทำพิมพ์ กรมการศาสนา

ปีที่พิมพ์ พ.ศ. 2565

จำนวนพิมพ์ 6,950 เล่ม

ที่ปรึกษา

นายเกรียงศักดิ์ บุญประสิทธิ์	อธิบดีกรมการศาสนา
รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สุรียะเดช ตรีปาตี	ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
นายสำรวย นักการเรือน	รองอธิบดีกรมการศาสนา
นางสุรีย์ เกาศล	เลขาธิการกรม
นายพจนาน ปัญญาศิลป์	ผู้อำนวยการกองศาสนูปถัมภ์
นางสาวฐิติมา สุภักค์	ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
นายโอสธิ ราษฎร์เรือง	ผู้อำนวยการกองศาสนพิธี

คณะทำงาน

นายอนุชา หาระหนี่	ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
นายยงจิรายุ อุปเสน	ผู้จัดการสำนักส่งเสริมและขับเคลื่อนเครือข่ายทางสังคม
นายธนพล พรหมสุวงศ์	ผู้อำนวยการกลุ่มงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
นางสาววาสนา เพ็งสะและ	ผู้อำนวยการกลุ่มขับเคลื่อนแผนการส่งเสริมคุณธรรม
นายประมวล บุญมา	หัวหน้ากลุ่มงานสมาชิกคุณธรรมและความร่วมมืออนานาชาติ
นางสาวมนพัทธ์ ปาณิกบุตร	นักวิชาการศาสนาชำนาญการ
นางสาวอัญญาณี เทศประสิทธิ์	นักวิชาการศาสนาชำนาญการ
นายภาณุพงศ์ ขุนสะอาดศรี	นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ
นายรัชชัย บุตรทองดี	นักวิชาการศาสนา
นางสาวเกวณีน สามัตถิยากร	นักวิชาการศาสนา
นายประเสริฐ อุดรา	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์โครงการ
นายธนต์ต์ เอื้อสุทธิสุนทร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์โครงการ
นางสาวนันทรัตน์ ต่องไกรเลิศ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

พิมพ์ที่

ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงพิมพ์อักษรไทย (น.ส.พ.ฟ้าเมืองไทย)

85, 87, 89, 91 ซ.จรัญสนิทวงศ์ 40 แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร 10700

นายไพสิฐ ปวิณวิวัฒน์ ผู้พิมพ์ผู้โฆษณา



คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วยดัชนีคุณธรรม 5 ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” มุ่งสู่สังคมคุณธรรม ที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่งดงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ



กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม
 เลขที่ ๑๐ ถนนเทียมร่วมมิตร แขวงห้วยขวาง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310
 โทรศัพท์ 0 2209 3732-3 โทรสาร 0 2202 9628
 Website: <http://nmpc.go.th> E-mail: nmpc.dra@gmail.com
 Facebook : Nationalmoral (คุณธรรมแห่งชาติ)



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน



สารบัญ

	หน้า	
บทที่ ๑	บทนำ	๑
	๑. หลักการและเหตุผล	๑
	๒. วัตถุประสงค์	๒
บทที่ ๒	กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	๓
	๒.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	๓
	๒.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ภาครัฐระดับต่าง ๆ และความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง	๘
	๒.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์	๒๐
	๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๕๓
	๒.๕ การสังเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ (Strategy Alignment)	๖๔
บทที่ ๓	ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	๗๑
	๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)	๗๑
	๓.๒ พันธกิจ (Mission)	๗๑
	๓.๓ เป้าหมาย (Goal)	๗๑
	๓.๔ วัตถุประสงค์ (Objective)	๗๑
	๓.๕ ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย (Key Performance Indicators)	๗๒
	๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)	๗๒
	๓.๗ ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	๘๖
	๓.๘ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)	๘๙
	๓.๙ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น	๙๑

บทสรุปผู้บริหาร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีผลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ แต่ไม่รวมถึงหน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์การอัยการ และมาตรา ๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ. และมาตรา ๑๓ (๑) กำหนดให้ ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

ก.ม.จ. จึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในการประชุม ก.ม.จ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐไปยังสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้มีการศึกษาวิจัยจากข้อมูลทั้งในประเทศและต่างประเทศ วิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) และการสังเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ (Strategy Alignment) เพื่อนำข้อมูลมากำหนดยุทธศาสตร์โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

พันธกิจ สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

เป้าหมาย ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ ครอบคลุมการสร้างมาตรฐาน การพัฒนาผลิตภัณฑ์นโยบาย การส่งเสริมและบูรณาการรวมพลังกับทุกภาคส่วน ภายใต้ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ว่า “ไม่มีข้อยกเว้น ไม่มีข้อกังขา และไม่สูญเสียเปล่า” ทั้งนี้ อาศัยการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารที่เข้าถึงและร่วมรณรงค์ สร้างสังคม-วัฒนธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผลิตภัณฑ์นโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐาน ทางจริยธรรมและการกระทำผิด

นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ยังได้กำหนดรูปแบบกลยุทธ์แนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win) และแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดบทบาทความรับผิดชอบที่มีความชัดเจนและเป็นองคาพยพของการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐาน ทางจริยธรรมตามเจตนารมณ์ของกฎหมายอย่างยั่งยืนต่อไป

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

สิงหาคม ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

- **มาตรา ๕** ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
- **มาตรา ๘** กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ.
- **มาตรา ๑๓ (๑)** ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

วิสัยทัศน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)	พันธกิจ สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนดี มีความสามารถ มีคุณธรรม	เป้าหมาย ยกกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติ จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใส
---	---	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๕
สร้าง	ผลักดัน	ส่งเสริม	รวมพลัง	สื่อสาร
มาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ	นโยบาย ระบบบริหารกลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ	การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	ทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม	สร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด
"ไม่มีข้อยกเว้น"	"ไม่มีข้อยกษา"	พัฒนาระบบ เครื่องมือ เพื่อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลแบบ "ไม่มีข้อยกษา"	เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่เพื่อร่วมสร้าง "สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม"	เปลี่ยนทัศนคติผิดหรือถูก "ไม่มีข้อยกษา" "ไม่สูญเสีย"
ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐทุกองค์กร สร้างการรับรู้ และเข้าใจภาคประชาชน	ปรับปรุงกลไก -ก.ม.จ. -องค์การกลางบริหารงานบุคคล -กลไกขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมในระดับองค์กร	ส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม และพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ก้าวหน้าในการทำงาน	เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่เพื่อร่วมสร้าง "สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม"	เปลี่ยนทัศนคติผิดหรือถูก "ไม่มีข้อยกษา" "ไม่สูญเสีย"
จัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมร่วมกัน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up)	พัฒนากลไก ให้เป็นรูปธรรม บูรณาการกลไก ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐและจริยธรรมในสังคม	นำไปใช้กับการบริหารงานบุคคลเต็มรูปแบบ	ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมจริยธรรม การปฏิบัติงานภาครัฐ	ไม่ยอมรับทุจริตในทุกรูปแบบ สื่อสารรณรงค์ด้วยเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบใหม่เพื่อเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม สร้างความรู้/เข้าใจเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถาบันหลัก

ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

ไม่มีข้อยกเว้น

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกัน
ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทโดยไม่มีข้อยกเว้น

ไม่มีข้อกังขา

สร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางจริยธรรม
โดยไม่มีข้อกังขา หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้
จริยธรรมเป็นหลังพิงหรือหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและ
การประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลพินิจในกรณีที่ไม่มีความ
ข้อบังคับมาชี้ขาดเพื่อลดพฤติกรรมสีเทา

ไม่สูญเปล่า

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม
(Ethical Human Resource Management) โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ที่มีความประพฤติตาม**มาตรฐานทางจริยธรรมควรจะได้รับ**
การสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า
และไม่ปล่อยให้มียีนสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏ
อยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติ
สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่ข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่ของรัฐและสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และมาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๔) บัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

เพื่อให้การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติอนุมัติหลักการของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมและกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกระดับชาติ มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะนโยบายต่อคณะรัฐมนตรี ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และสภานิติบัญญัติแห่งชาติในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เป็นพิเศษ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๒ เห็นสมควรประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. เป็นกฎหมาย โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) จะกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือน

กลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ แต่ไม่รวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ โดยประมาณการว่าจำนวนข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐนี้อาจจำแนก เป็นข้าราชการ ๑,๓๓๔,๘๘๓ คน พนักงานจ้าง ๒๔๓,๖๘๗ คน พนักงานราชการ ๑๔๕,๓๗๔ คน ลูกจ้างประจำ ๑๓๘,๗๒๓ คน และลูกจ้างชั่วคราว ๒๒๙,๖๓๐ คน ข้าราชการตำรวจ ๒๑๙,๖๔๒ คน^๑ และข้าราชการทหาร เตือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๔๓๐,๒๐๙ นาย ด้วยเหตุนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทุกประเภทที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีจำนวน ๒,๗๔๒,๑๕๘ คน

เพื่อให้การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้อง ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่บัญญัติให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจ ในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ จึงจำเป็นต้องจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ เพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรภาครัฐให้เป็นที่คนเก่งและคนดีตามหลักมาตรฐาน ทางจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างเชื่อมั่นให้กับประชาชนและยกระดับภาพลักษณ์ ประเทศไทยที่บริหารประเทศโดยยึดหลักความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมสูงสุดเพื่อมุ่งไปสู่การเป็นประเทศที่ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน งานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

๒.๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิรูป ประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

^๑ อ้างอิงข้อมูลใน สำนักงาน ก.พ., กำลังคนภาครัฐ ๒๕๖๑: ในฝ่ายพลเรือน, เอกสารเผยแพร่, ๒๕๖๒

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีกระบวนการดำเนินการ ประกอบด้วย การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อย่างรอบด้านโดยยึดโยงกับแนวโน้ม (Trends) และแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ แนวคิดทางวิชาการในการส่งเสริมจริยธรรม การรวบรวมองค์ความรู้และข้อมูลสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ในต่างประเทศที่มีผลต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลหรือการป้องกันทุจริต โดยมีการสำรวจและวิเคราะห์สภาพการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของภาครัฐ หน่วยงานเอกชนและรัฐวิสาหกิจในประเทศจากกรณีศึกษา การศึกษาความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐฉบับต่าง ๆ การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านการจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมจริยธรรม และรูปแบบการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งกระบวนการเหล่านี้เป็นข้อมูลสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด โดยกระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy Formulation) มีขั้นตอนและรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติทางศีลธรรม ว่าด้วยกฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ทั้งที่เกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญาและเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความถูกผิด ควรไม่ควร คือการบ่มเพาะคุณธรรมลงไปในชีวิตใจจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นปกติ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้ให้ความหมายของมาตรฐานทางจริยธรรมว่า เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

ดวงเดือน พันธุมนาวิน^๒ ได้สรุปว่าจริยธรรม (Morality) มีความหมายกว้างขวาง ครอบคลุมคุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบ และศาสนา เพราะจริยธรรม คือ ระบบของพฤติกรรมกรรมการทำดี ละเว้นชั่ว ซึ่งการที่คนจะทำความดีหรือไม่นั้นขึ้นกับ “สาเหตุภายใน” และ “สาเหตุภายนอก” โดยสาเหตุภายในนั้น

^๒ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ‘ปกกฎหมายกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม’, วารสารพัฒนาสังคม, ๙ (๑), ๒๕๕๐

หมายถึงลักษณะทางจิตใจของตัวบุคคลเองที่จะตัดสินใจทำความดีละเว้นความชั่ว เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว ส่วนสาเหตุภายนอกนั้นหมายถึงอิทธิพลภายนอกหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม ผู้ร่วมงาน

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้สรุปลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานราชการไว้ ๓ ประการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดี และเก่งอย่างสมบูรณ์นั้นจะต้องมีพฤติกรรมครบ ทั้ง ๓ ประการในคน ๆ เดียวกัน อันได้แก่ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดย

- พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมการทำตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม นั่นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่นและตนเอง ยึดมั่นในศาสนา และวัฒนธรรมที่ดีงาม

- พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคม และทางจิตใจ มีพฤติกรรมการพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

- พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่องานราชการ และเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ ตลอดจนมีจรรยาในวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

สุจิต บุญบงการ^๓ ได้สรุปความหมายของจริยธรรมว่า คือการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ดีงาม ประกอบไปด้วยคุณธรรมและศีลธรรม ซึ่งความหมายของคุณธรรมนั้น หมายถึง สภาพคุณงามความดี ส่วนศีลธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ ดังนั้น คำว่าจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม มีความหมายที่สอดคล้องกันในลักษณะของความประพฤติ หรือการประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ชอบ อย่างไรก็ตาม คำว่า “จริยธรรม” มักจะใช้กับการประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ หรือดำเนินกิจการของบุคคล เช่น จริยธรรมธุรกิจ จริยธรรมทางวิชาการ จริยธรรมทางการเมือง

สุจิต บุญบงการ ได้อธิบายถึงความแตกต่างระหว่าง “จริยธรรม” กับ “จรรยาบรรณ” “จริยธรรม” กับ “จริยศาสตร์” และ “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” โดยในส่วนของ “จริยธรรม” กับ “จรรยาบรรณ” มักจะมีการใช้สับสน ซึ่งตามรากศัพท์ “จรรยาบรรณ” หมายถึง หนังสือที่วาดด้วยความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งอาจหมายถึงการจัดทำประมวลหลักของความประพฤติที่ดีงาม หรือการกำหนดกรอบของความประพฤติที่ดีของผู้ประกอบอาชีพการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ จรรยาบรรณ

^๓ สุจิต บุญบงการ ‘คุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ.’ ใน สารานุกรมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐. กรุงเทพฯ: เดอะ สยาม เฮอริเทจ, ๒๕๕๒

สื่อมวลชน ซึ่งมีความสับสนในการใช้ศัพท์ “จรรยาบรรณ” กับ “จริยธรรม” หากเป็นการประพฤติไม่เหมาะสม ที่ถูกต้องต้องเรียกว่า “ไม่มีจริยธรรม” แต่การเรียกว่า “ไม่มีจรรยาบรรณ” จะหมายถึงการที่ไม่มีการกำหนด หลักการหรือข้อกำหนดของความประพฤติที่ต้งามไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่า การประมวลหลักความประพฤติที่ ต้งามที่เรียกว่า “จรรยาบรรณ” กับ “ประมวลจริยธรรม” เป็นเรื่องเดียวกัน ส่วนความแตกต่างของ “จริยธรรม” กับ “จริยศาสตร์” ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว “จริยธรรม” เป็นเรื่องของความประพฤติ ส่วน “จริยศาสตร์” เป็น สาขาหนึ่งของวิชาปรัชญาซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics โดยการศึกษาเรื่อง “จริยศาสตร์” เป็นการศึกษา การถกเถียงกันในเรื่องของคุณค่า ความดี ความถูกต้อง ซึ่งเป็นการแสวงหาคำตอบว่าอะไรคือความดี อะไรคือ ความถูกต้อง

หากพิจารณา “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” จะเห็นได้ว่าทั้ง “จริยธรรม” และ “กฎหมาย” มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันคือ ต้องการควบคุมพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้ อย่างสงบสุข ซึ่ง “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” ในบางครั้งก็เป็นเรื่องเดียวกันที่กำหนดโดยค่านิยม หรือ วัฒนธรรมประเพณีของสังคมที่จะเป็นตัวกำหนดว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง หรือการกระทำใด เป็นเรื่องที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง โดยรัฐอาจจะออกกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ ห้ามมิให้มีการกระทำที่ ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องดังกล่าวและกำหนดโทษไว้ กรณีดังกล่าวก็จะถือว่ารัฐได้ออกกฎหมายเป็นข้อห้าม การกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม

อย่างไรก็ดี “จริยธรรม” มีความแตกต่างกับกฎหมาย ๔ ประการ ประการแรก คือ จริยธรรม เป็นเรื่องของความประพฤติในระดับสูง ส่วนกฎหมายเป็นการควบคุมความประพฤติในระดับมาตรฐานขั้นต่ำ เท่านั้น จึงทำให้สิ่งที่ฝ่าฝืนจริยธรรมหลายเรื่องไม่ได้ถูกกำหนดว่าผิดกฎหมาย เช่น การทำร้ายถือว่าผิดกฎหมาย แต่ในแง่ของจริยธรรมยังต้องการให้มนุษย์มีความกรุณาปราณีไม่เบียดเบียนกันด้วย ประการที่สอง กฎหมาย เป็นข้อกำหนดที่บังคับเป็นการทั่วไป ส่วน “จรรยาบรรณ” ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางจริยธรรม อาจใช้กับคนกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งหรืออาจใช้เฉพาะในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ก็ใช้กับแพทย์เท่านั้นไม่ได้มีสภาพ บังคับที่ใช้กับคนทั่วไป ประการที่สาม กฎหมายจะมีการกำหนดบทลงโทษและบทบังคับไว้ชัดเจน ในขณะที่ จริยธรรมอาจไม่ได้กำหนดบทลงโทษไว้แต่อาจเป็นการลงโทษทางสังคมก็ได้ ประการที่สี่ “จริยธรรม” มักจะ เน้นที่การสร้างเสริมหรือพัฒนาจิตสำนึกจากภายในให้คนรู้สึกถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและต้องทำให้สิ่งที่ถูกต้อง ด้วยสำนึกของตน ไม่ใช่เพราะกลัวว่าจะถูกลงโทษอย่างที่คุณเกรงกลัวกฎหมาย อย่างไรก็ตาม แม้ว่ากฎหมายและ จริยธรรมจะมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันที่มุ่งให้คนในสังคมทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในความเป็นจริง ไม่สามารถออก กฎหมายเพื่อควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุก ๆ เรื่องได้ แต่การสร้างสังคมสงบสุขจำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมเข้ามาเสริมการใช้กฎหมายแต่เพียงอย่างเดียว

กรณีศึกษาตัวอย่างของแซนเดล ไมเคิล (Michael Sandel)^๔ จากหนังสือเกี่ยวกับเรื่อง ความยุติธรรมได้แสดงให้เห็นถึงประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ว่า ปัญหาทางจริยธรรมเป็นเรื่องสำคัญ และอาจส่งผลถึงกับให้สังคมเกิดความระส่ำระสายได้ ยกตัวอย่างเช่น กรณีประชาชนชาวอเมริกาแสดงความไม่พอใจในวงกว้างและรู้สึกแค้นเคืองต่อสถาบันการเงินในช่วงที่มีวิกฤติเศรษฐกิจทางการเงินในช่วงปี ค.ศ. ๒๐๐๘ - ๒๐๐๙ จากกรณีที่รัฐบาลสหรัฐอเมริกาได้เข้าไปช่วยเหลือสถาบันทางการเงินโดยใช้งบประมาณของรัฐจำนวนมาก แต่ปรากฏว่า สถาบันการเงินที่ได้รับเงินช่วยเหลือกลับจ่ายเงินโบนัสจำนวนมากให้กับผู้บริหาร สถาบันการเงินที่ประสบปัญหาวิกฤติทางการเงินดังกล่าว ซึ่งการจ่ายเงินโบนัสดังกล่าวไม่มีข้อห้ามทางกฎหมาย บังคับไว้ แต่มีประเด็นทางจริยธรรมจากการที่ประชาชนเห็นว่าผู้บริหารสถาบันการเงินไม่ควรจะได้รับโบนัส เนื่องจากบริษัทกำลังเอาเงินภาษีของประชาชนไปจ่ายให้กับผู้บริหารซึ่งบริหารงานล้มเหลว และแสดงให้เห็นถึงความโลภของผู้บริหารสถาบันการเงินที่ไม่ยอมเสียสละในช่วงวิกฤตและขาดความสำนึกว่าบริษัทได้รับเงินสนับสนุนมาจากที่ใด แม้ในภายหลังจะมีการกดดันจากรัฐในการเสนอเก็บภาษีจำนวนมากจากการเงินจ่ายให้กับผู้บริหารและมีการกดดันจากสังคมจนทำให้ผู้บริหารสถาบันการเงินยอมคืนเงินโบนัสก็ตาม แต่ประเด็นทางจริยธรรมดังกล่าวได้ทำให้ประชาชนเกิดความคลางแคลงใจและไม่สนับสนุนนโยบายที่จะให้รัฐใช้งบประมาณไปช่วยเหลือสถาบันทางการเงินอีก ทั้งในช่วงแรกประชาชนส่วนใหญ่มีความเข้าใจต่อการที่รัฐต้องใช้จ่ายเงินของรัฐไปช่วยเหลือสถาบันการเงินเพื่อหลีกเลี่ยงวิกฤตทางเศรษฐกิจ จากกรณีศึกษาที่แซนเดลยกมานี้ แสดงให้เห็นถึงปัญหาการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ส่งผลให้รัฐขาดความน่าเชื่อถือ ขาดศรัทธา และขาดความชอบธรรมได้ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อในวงกว้างและสร้างความเสียหายได้มากกว่าการละเมิดกฎหมายเสียอีก ถึงแม้ว่าในบางครั้งรัฐไม่ได้เป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมโดยตรง พร้อมกับแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดของกฎหมายในการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเนื่องมาจากสถานะของกฎหมายในการเป็นเครื่องมือควบคุมความประพฤติในระดับมาตรฐานขั้นต่ำที่ไม่สามารถควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุก ๆ เรื่องได้

แซนเดลได้แสดงให้เห็นว่า ประเด็นทางจริยธรรมมักจะถูกนำมาเป็นข้อถกเถียงอยู่บ่อยครั้ง ยกตัวอย่างเช่น การออกกฎหมายควบคุมโสเภณี ในมุมมองหนึ่งเป็นเรื่องที่ถูกต้องชอบธรรม เนื่องจากเป็นการควบคุมพฤติกรรมที่ขัดกับศีลธรรม แต่ในอีกมุมมองหนึ่งทางจริยธรรมก็อาจมองว่าหากเป็นการค้า ประเวณีด้วยความยินยอมก็น่าจะเป็นสิทธิโดยชอบธรรมของผู้ค้าประเวณีตามหลักค่านิยมเสรีนิยม ซึ่งเป็นความเชื่อทางจริยธรรมอีกแนวหนึ่ง รวมถึงรัฐจะได้มีโอกาสเข้าถึงและช่วยเหลือดูแลหญิงโสเภณีได้ทั่วถึงขึ้น หรือการกำหนดโควตาเข้าเรียนมหาวิทยาลัยให้กับคนผิวสีซึ่งเป็นผู้ด้อยโอกาสในสังคมในมุมหนึ่งก็เป็นเรื่องถูกต้องชอบธรรมทางจริยธรรม เนื่องจากเป็นการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส แต่ในอีกแง่มุมหนึ่งก็อาจถูกมองว่าเป็นการตอกย้ำตีตราสร้างความด้อยค่าให้แก่ผู้ด้อยโอกาส เช่นเดียวกับประเด็นข้อถกเถียง กรณีผู้คนควรมีสิทธิโดยชอบธรรมหรือไม่ที่จะจบชีวิตตัวเอง หรือบ่อยครั้งที่คุณค่าทางจริยธรรมเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกันเอง อย่างเช่น ในกรณีที่จริยธรรมความผูกพันภักดีในครอบครัวอาจเป็นสิ่งที่ขัดแย้งกับหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคม ในกรณีที่ ต้องตัดสินใจว่าจะทำอย่างไรกับญาติพี่น้องที่กำลังกระทำผิดหรือเป็นบุคคลอันตรายต่อสังคม ประเด็นทาง

^๔ Sandel M. J., *JUSTICE: What's the Right Thing to Do?*, New York: Farrar Straus Giroux, ๒๐๐๙

จริยธรรมเหล่านี้ในปัจจุบันก็ยังไม่ได้อธิบายที่ชัดเจน และแสดงให้เห็นว่าในสังคมไม่อาจจะมีแค่กฎหมายหรือหลักจริยธรรมเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่งเท่านั้น แต่จะต้องมีทั้งสองอย่างทำงานควบคู่กันใน ระดับ การควบคุมระดับต้นและการควบคุมระดับสูง

ประวิณ ฒ นกร (๒๕๕๕)^๔ สรุปความเรื่องจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเอาไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง “สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ” ทั้งนี้การจะรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้จะต้องระวัง ดูแล ป้องกัน และเยียวยาใน ๔ ระดับ คือ

- ๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคนระวังในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติทางจริยธรรม และไม่ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม
- ๒) ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรม
- ๓) ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม
- ๔) ผู้บังคับบัญชาเยียวยาโดยดำเนินการลงโทษ (Punishment) หรือแก้ไข (Correction) แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมเป็นลักษณะของความประพฤติที่เหมาะสม ถูกต้อง ชอบธรรม โดยจริยธรรม ไม่ใช่กฎหมาย แต่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่สูงกว่ากฎหมาย การฝ่าฝืนจริยธรรมจึงอาจไม่ได้เป็นความผิดตามกฎหมาย แต่บางครั้งก็อาจมีการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์เพื่อห้ามการกระทำผิดที่เป็น การฝ่าฝืนศีลธรรมหรือจริยธรรมขึ้นมาก็ได้ ดังนั้น กฎหมายจึงอาจมีบทบาทไม่มากนักต่อการควบคุมพฤติกรรมทางสังคม แต่จริยธรรมจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สังคมสงบสุข และทำให้ผู้คนในสังคมเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม กฎหมายและจริยธรรมจึงมีบทบาทที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ จริยธรรมเป็นเรื่องของความถูกต้อง ชั่ว ดี ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงได้ด้วย ปัจจุบัน ประเทศไทยมีกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีกลไกการรักษาจริยธรรม ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างเสริมสังคมสันติสุข เสียดุล และเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหลักจริยธรรมในสังคมไทย

^๔ ประวิณ ฒ นกร. การบรรยายเรื่อง ปรัชญา และแนวคิดหลักเกี่ยวกับจริยธรรม. การสัมมนาคณะกรรมการการจริยธรรม เรื่อง "เดินหน้าพลิกวิกฤตเป็นโอกาส ข้าราชการไทยใสสะอาดด้วยจริยธรรม" จัดโดยสำนักงาน ก.พ. วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕. สืบค้นใน

https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/pramwlcchriythrm_odythaanprawiin.pdf

๒.๒ การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ภาครัฐระดับต่าง ๆ และความเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์อื่นที่เกี่ยวข้อง

กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีการศึกษาวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแนวนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้องอันเป็นองค์ประกอบสำคัญขององค์ประกอบหนึ่งของการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ดังนี้

๒.๒.๑ กฎหมายและแนวนโยบายภาครัฐในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ พุทธศักราช ๒๕๕๐ จนถึงพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้จริยธรรมเป็นหลักสำคัญของรัฐธรรมนูญ และมีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่เจตนารมณ์ของการประกาศรัฐธรรมนูญ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติไว้ดังนี้

“...การปกครองของประเทศไทยได้ดำรงเจตนารมณ์ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขต่อเนื่องมาโดยตลอด แม้ได้มีการยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศใช้รัฐธรรมนูญเพื่อจัดระเบียบการปกครองให้เหมาะสมหลายครั้ง แต่การปกครองก็มิได้มีเสถียรภาพหรือราบรื่นเรียบร้อยเพราะยังคงประสบปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ บางครั้งเป็นวิกฤติทางรัฐธรรมนูญที่หาทางออกไม่ได้ เหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มีผู้ไม่นำพาหรือไม่นับถือยำเกรงกฎเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง ทุจริตฉ้อฉลหรือบิดเบือนอำนาจ หรือขาดความตระหนักสำนึกรับผิดชอบต่อประเทศชาติและประชาชน จนทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นผล ซึ่งจำเป็นต้องป้องกันและแก้ไขด้วยการปฏิรูปการศึกษาและการบังคับใช้กฎหมาย และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม...” ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรม และจริยธรรมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเมืองการปกครอง แก้ไขความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาการทุจริตฉ้อฉลและบิดเบือนอำนาจ

นอกจากนี้ มีบทบัญญัติอีกหลายส่วนที่กล่าวถึงเรื่องจริยธรรม ได้แก่

- มาตรา ๒๗ วรรคห้า บัญญัติว่า บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม
- มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติว่า รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

- มาตรา ๑๒๘ บัญญัติว่า สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภามีอำนาจตราข้อบังคับการประชุมเกี่ยวกับการเลือก และการปฏิบัติหน้าที่ของประธานสภา รองประธานสภา เรื่องหรือกิจการอันเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการการสามัญแต่ละชุด การปฏิบัติหน้าที่และองค์ประชุมของคณะกรรมการ การวิธีการประชุม การเสนอและพิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญและร่างพระราชบัญญัติ การเสนอญัตติ การปรึกษา การอภิปราย การลงมติ การบันทึกการลงมติ การเปิดเผยการลงมติ การตั้งกระทู้ถาม การเปิดอภิปรายทั่วไป การรักษาระเบียบและความเรียบร้อย และการอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีอำนาจตราข้อบังคับเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมของสมาชิกและกรรมการ และกิจการอื่นเพื่อดำเนินการตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

- มาตรา ๒๑๙ บัญญัติว่า ให้ศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระร่วมกันกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นใช้บังคับแก่ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ และเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้วให้ใช้บังคับได้ ทั้งนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวต้องครอบคลุมถึงการรักษาเกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ และต้องระบุให้ชัดแจ้งด้วยว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมใดมีลักษณะร้ายแรง ซึ่งถือเป็นลักษณะต้องห้ามของนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรี ตามมาตรา ๑๖๐ (๕) และเป็นลักษณะต้องห้ามของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ตามมาตรา ๒๐๒ (๑๐) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่ารัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางจริยธรรม โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งข้าราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรอิสระ และมีบทบังคับในการควบคุมการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรงของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

๒.๒.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำ ความดี และละเว้นความชั่ว โดยมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ รวมถึงคณะกรรมการด้วย^๖ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีกลไกการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) องค์รากลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานของรัฐ เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒.๓ ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ยึดโยงกับกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕ ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญควบคู่กับการพัฒนาชาติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ชาติ มี ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ

^๖ มติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมข้อ ๑ การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สามารถตอบสนองประเด็นการรักษาความสงบภายในประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ ซึ่งมีแนวทางสำคัญการพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมข้อ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ สามารถตอบสนองประเด็น การมุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรมในการเรียนการสอนตั้งแต่เยาว์วัย การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและ วัฒนธรรมของคนในสังคม และการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์นี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ ประการจากทั้งหมด ๗ ประการ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งจัดการภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ โดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” มีเป้าหมายที่สำคัญคือ ภาครัฐมุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้อย่าง สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส พร้อมปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง ปราศจากทุจริตและประพฤติมิชอบ และมี กระบวนการยุติธรรมที่เป็นไปเพื่อส่วนรวมของประเทศ โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐนี้มีประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ ๑) ปรับปรุงและพัฒนาให้ภาครัฐตอบสนอง ความต้องการของประชาชน และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส รวมทั้งปรับปรุงภาครัฐให้ทันสมัย ๒) บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มุ่งมั่นและมีความเป็นมืออาชีพ

๓) มีความโปร่งใส ปลอดภัยจากการทุจริต ประพฤติมิชอบ และ ๔) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค

ทั้งนี้ สามารถสรุปความสอดคล้องของมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ตารางที่ ๒.๑ ความสอดคล้องของมาตรฐานทางจริยธรรมกับยุทธศาสตร์ชาติ

จากความเชื่อมโยงของมาตรฐานทางจริยธรรมกับยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ทำให้เห็น ถึงบทบาทความสำคัญของจริยธรรมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ อันมีจุดเน้นในการสร้างหน่วยงานภาครัฐ ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โปร่งใส ปราศจากทุจริตและประพฤติมิชอบ ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติ พัฒนาคนให้เป็น คนดี คนเก่ง มีค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ให้ประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ จริยธรรมยังเป็นเกณฑ์หนึ่ง ของการบริหารบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ในประเด็นความรับผิดชอบต่อการบริหาร ซึ่งส่งผลให้ระบบ การบริหารจัดการภาครัฐของประเทศไทย มีแนวทางการดำเนินงานภายใต้หลักการของจริยธรรมและเสริมสร้าง

ประสิทธิภาพทางการแข่งขัน รวมถึงมีส่วนส่งเสริมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านอื่น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ อีกด้วย

๒.๒.๓.๒ แผนการปฏิรูปประเทศ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศ ซึ่งต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อขจัดความเหลื่อมล้ำ และ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งได้บัญญัติให้ การดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิรูปประเทศเป็นไปตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมาตรา ๖ ได้บัญญัติให้การจัดทำแผน การปฏิรูปประเทศแต่ละด้านต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งให้หน่วยงานของรัฐ ทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศเพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลา ที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ จำนวน ๑๑ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการเมือง ด้านการบริหารราชการ แผ่นดินด้านกฎหมาย ด้านกระบวนการยุติธรรม ด้านเศรษฐกิจ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านสื่อสารมวลชนเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสังคม ด้านพลังงาน และด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และต่อมาได้มีการเพิ่มเติมแผนการปฏิรูปประเทศอีก ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการศึกษา และด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมเป็น ๑๓ ด้าน

มาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศในทุกด้าน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ของรัฐถือเป็นองคาพยพ ที่สำคัญในการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศในด้านต่าง ๆ บทบาทของคุณธรรมและจริยธรรมที่คอยกำกับ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงมีความเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีเป้าประสงค์ เพื่อเตรียมความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกมิติและรองรับผลกระทบของสถานการณ์ ชีวิตวิถีใหม่และทิศทางที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน ๕ กิจกรรมปฏิรูป ประกอบด้วย ๑) ปรับเปลี่ยนรูปแบบ การบริหารงานและการบริการภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล ๒) จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความ ยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์ ๓) ปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม ๔) สร้าง

ความเข้มแข็งในการบริหารราชการในระดับพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน และ ๕) ขจัดอุปสรรคในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และการเบิกจ่ายเงินเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว คุ่มค่าโปร่งใส ปราศจากการทุจริต ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้ภาครัฐมีความโปร่งใส เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน และมีมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพสูงในระดับสากล มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ชัดเจน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการสร้างเอกภาพแห่งพลังในการขับเคลื่อนกระบวนการปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อให้การจัดทำบริการสาธารณะ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้ระบุไว้อย่างชัดเจนถึงการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่ง และคำนึงถึงหลักคุณธรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

๒) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าประสงค์ในการแก้ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยส่งเสริมสนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ และให้มีมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของบุคลากรใช้ดุลยพินิจโดยสุจริต ภายใต้กรอบธรรมาภิบาลและการกำกับกิจการที่ได้อย่างแท้จริง รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ และสนับสนุนแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนในการต่อต้านการทุจริตเพื่อขจัดปัญหาการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ โดยกำหนดกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ จำนวน ๕ กิจกรรม ประกอบด้วย ๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการต่อต้านการทุจริต ๒) พัฒนาระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสการทุจริตที่มีประสิทธิภาพ ๓) พัฒนาระบบการยุติธรรมที่รวดเร็ว โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ในการดำเนินคดีทุจริตทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ๔) พัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ และ ๕) พัฒนามาตรการสกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบายในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้เกี่ยวกับภัยที่เกิดจากการทุจริต ตลอดจนจัดให้มีกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมการรวมตัว และมีส่วนร่วมของประชาชนในการสอดส่องและป้องกันการทุจริต ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศ ให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติต่อไป ซึ่งการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม จะเป็นกลไกที่สำคัญกลไกหนึ่งในการส่งเสริม สนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนถึงอันตรายที่เกิดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงส่งเสริมป้องกันการทุจริต เพื่อมิให้มีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปราศจากคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลเข้ามามีอำนาจในการปกครอง บ้านเมือง หรือใช้อำนาจโดยมิชอบ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

และประพจน์มิชอบ ให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิรูปประเทศ เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐ มีระบบงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง มีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม พร้อมกับเป็นการวางกลไกป้องกันการทุจริตและประพจน์มิชอบที่เข้มแข็ง

๒.๒.๓.๓ แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔)

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เป็นแผนแม่บทระดับประเทศ ที่มุ่งวางรากฐานและสร้างความเข้มแข็งด้านจริยธรรม คุณธรรมในสังคมไทย โดยมีกระทรวงวัฒนธรรม เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อน และถือเป็นกลไกการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมในประเทศไทย ทุกระดับและทุกภาคส่วน ตั้งแต่การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาคุณธรรมทั้งระดับประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนมีพฤติกรรมที่ถูกต้องตั้งตามด้วยหลักธรรมทางศาสนา มีความมุ่งมั่น ยั่งยืนด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรมไทย มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้มีประสิทธิภาพในมิติต่าง ๆ ให้สังคมเป็นสังคมคุณธรรมที่ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ มีความเอื้ออาทรและแบ่งปัน ซึ่งประกอบด้วยคนมีคุณธรรม องค์กรคุณธรรม หน่วยงานคุณธรรม และชุมชนคุณธรรม ที่จะส่งผลให้ประเทศชาติมีความสงบสุข สมานฉันท์ มั่นคงด้วยมิติทางศาสนาอย่างยั่งยืน เป็นแบบอย่างในการส่งเสริมคุณธรรมในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

การส่งเสริมคุณธรรมของประชาชน สังคม และประเทศชาติดังกล่าว เป็นไปตามหลักการสร้างความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพจากข้างใน โดยใช้คุณธรรมเพื่อสร้างพลังการทำความดี เพื่อชาติของประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคมไทย อันจะส่งผลให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุลทั้งด้านวัตถุ และจิตใจตามแนวคิด “คุณธรรมนำการพัฒนา” พร้อมทั้งก้าวไปสู่สังคมแห่งคุณธรรมตาม “ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี”

ทั้งนี้ แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ มียุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ที่เป็นกลไกส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมของคนในชาติ ตามกรอบการวางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรม ในสังคมไทยทั้งภาคสถาบันทางการเมืองการปกครอง ภาคราชการ ภาควิชาชีพ สร้างความเข้มแข็งในระบบ การบริหารจัดการด้านการส่งเสริมคุณธรรมให้เป็นเอกภาพ สร้างและพัฒนาระบบบริหารจัดการงานด้านส่งเสริม คุณธรรมและเสริมสร้างความเป็นเอกภาพ แก่สถาบัน/องค์กรในสังคม พัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้ทำหน้าที่ ในการส่งเสริมคุณธรรม สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนภาคีเครือข่าย ทุกภาคส่วนในการดำเนินงานด้านคุณธรรม และการส่งเสริมให้ประเทศไทย เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

๒.๒.๓.๔ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม การทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) กำหนดตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยกำหนด ยุทธศาสตร์เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างวัฒนธรรมด้านทุจริตด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยมุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต และปลูกฝังวิถีคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทุกช่วงวัย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่มุ่งเน้นการกำหนดกลไกด้านการป้องกันการทุจริตที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเพื่อไม่ให้เกิดการทุจริต

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรามปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เป็นสากลที่มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนากลไกและกระบวนการต่าง ๆ ของการปรามปรามการทุจริต ทั้งระบบให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ประเทศไทยมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและการปรามปรามทุจริต ทุกห้วงระยะ ๕ ปี โดยดำเนินการมาแล้ว ๓ ระยะ ตั้งแต่ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๕) และระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐) โดยในปัจจุบันอยู่ภายใต้กรอบการดำเนินงานของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปรามปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ซึ่งสอดคล้องกับแผนแม่บทบูรณาการป้องกันปรามปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปรามปรามการทุจริตดังกล่าว กำหนดเป้าหมายเพื่อสร้างสังคมมีพฤติกรรมร่วมต้านการทุจริตในวงกว้าง เกิดวัฒนธรรมทางการเมือง (Political Culture) มุ่งต้านการทุจริตในทุกภาคส่วน เพื่อให้การทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทันด้วยนวัตกรรม กลไกป้องกันการทุจริต และระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มีการปรามปรามการทุจริตและมีการบังคับใช้กฎหมายด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม และได้รับความร่วมมือจากประชาชน รวมถึงการทำให้ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทยมีค่าคะแนนในระดับที่สูงขึ้น โดยยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปรามปรามการทุจริต มี ๖ ด้าน ได้แก่ ด้านที่ ๑ สร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต ด้านที่ ๒ ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต ด้านที่ ๓ สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย ด้านที่ ๔ พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้านที่ ๕ ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปรามปรามการทุจริต และด้านที่ ๖ ยกระดับคะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ของประเทศไทย ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปรามปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มีสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปรามปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินการ

๒.๒.๓.๕ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้จัดทำยุทธศาสตร์ระยะเวลา ๒๐ ปี เพื่อกำหนดแนวทางดำเนินการให้สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ และแผนแม่บทต่างๆ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดว่า “สนับสนุนวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ชาติ

ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้ภาคราชการของประเทศมีคุณธรรมปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและเป็นที่ยึดถือของนานาชาติ โดยการปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์ เพื่อให้แต่ละส่วนราชการได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะอย่างเหมาะสม” โดยมีกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาคราชการในด้านต่าง ๆ รวม ๔ ด้าน ดังนี้

๑) กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของ คนดี คนเก่ง (First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Exam)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Multi/Flexible Recruitment and Career Management System Phase I & II)

๒) กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department HRM Improvement System)

- ระบบการถ่ายเทสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค (Flexible Workforce Management)

๓) กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)

- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ๔.๐ ระยะที่ ๑ และ ๒ (Competency Management System for Civil Service ๔.๐ Phase I & II)

- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ

- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย

- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ (Civil Service Counseling System)

- ระบบกรรมการสอบสวนกลาง

๔) กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ระบบยืนยันตัวบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ GovID (Phase I, II & III)

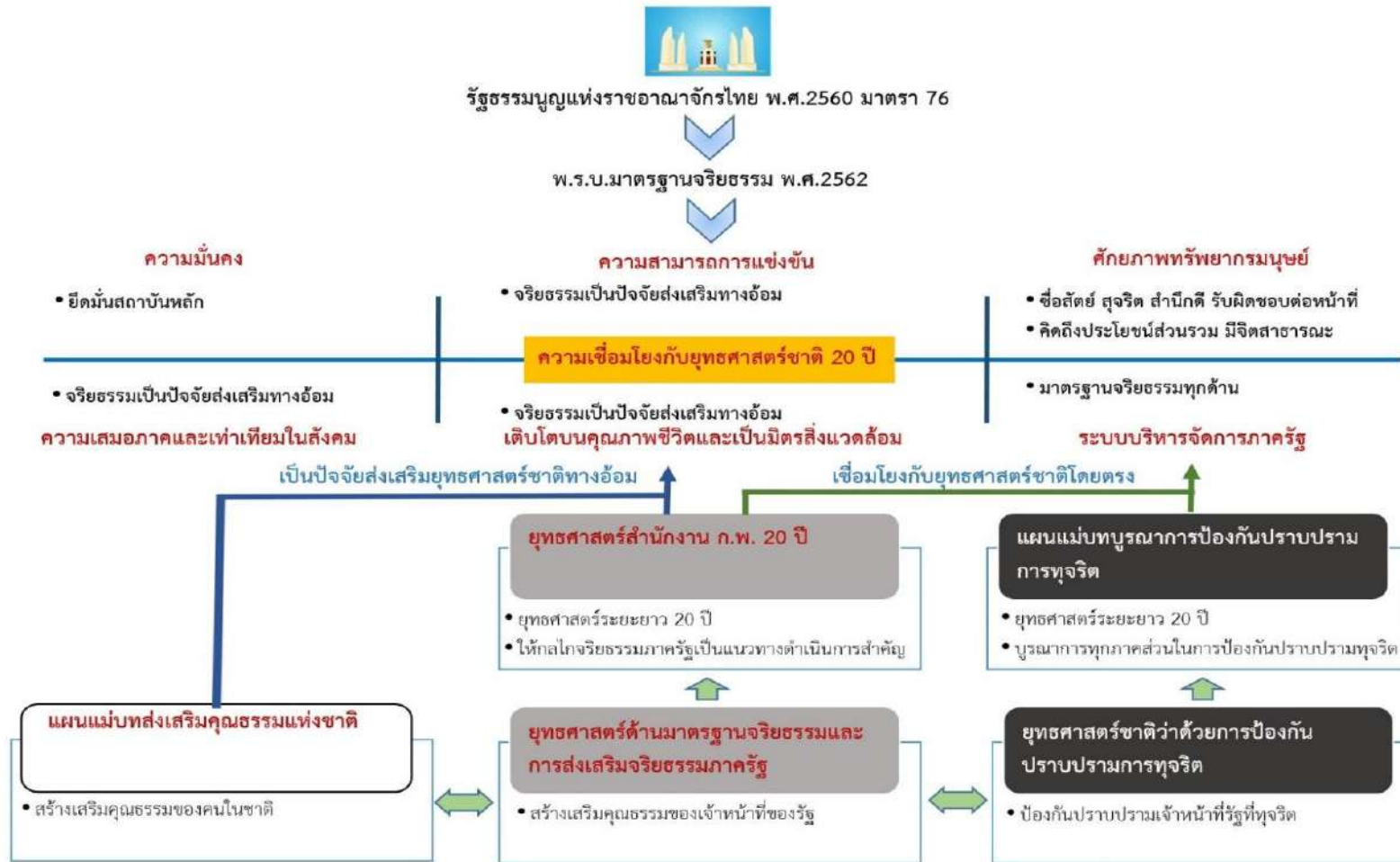
- ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (International Hub on Civil Service Management)

- ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงาน
ของประเทศ (Integrated National Employment System)

ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระยะ ๒๐ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ
บริหารจัดการภาครัฐในการชักจูงและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง มีจิตสาธารณะ ผลักดันให้ภาคราชการของประเทศ
มีคุณธรรม ปลอดภัย เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมนวัตกรรมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้ความสำคัญ
กับกลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐาน
ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นปัจจัยหลักในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติ
ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และเป็นปัจจัยส่งเสริมทางอ้อมสำหรับ
ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาค
ทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้
การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐที่มุ่งเน้นการบูรณาการกับทุกภาคส่วน เป็นกลไกสำคัญที่สนับสนุนการขับเคลื่อน
แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งเป็นแผนที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติโดยตรง ดังนั้น
ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ จึงมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์
และแผนระดับต่าง ๆ โดยเน้นการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหลัก ใช้กลไกส่งเสริมเชิงบวกและ
กลไกในการกำกับดูแลพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม
โดยมุ่งหวังว่าหากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ก็จะส่งผลให้มีการบริหาร
จัดการงานภาครัฐที่ดี ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจ รวมทั้งเป็นภูมิคุ้มกันให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติ
ตามมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ให้อ่อนแอหรือถูกผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม และสามารถ
ป้องกันการทุจริตเชิงรุกตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตด้วย

นอกจากนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมยังเป็นกลไกที่สำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์
การบริหารงานบุคคลภาครัฐในการชักจูงและรักษาไว้ซึ่งคนดี คนเก่ง มีจิตสาธารณะ ผลักดันให้ภาคราชการ
ของประเทศ มีธรรมาภิบาล ปลอดภัย รวมถึงมีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริต และแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อบูรณาการการส่งเสริมจริยธรรมในการสร้าง
ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาชาติ



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของภาครัฐมาสู่ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

๒.๓ การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์

ปัจจุบันหลายประเทศ เช่น สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์ สาธารณรัฐประชาชนจีน ญี่ปุ่น สาธารณรัฐอินเดีย ได้ให้ความสำคัญกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม และการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในประเทศของตนเองอย่างจริงจัง อาทิ การก่อตั้งหน่วยงานสำนักงานจริยธรรมภาครัฐแห่งสหรัฐอเมริกา (United State Office of Government Ethics: US OGE) การขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมผ่านคณะกรรมการด้านมาตรฐานชีวิตเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Committee on the Standard of Public Life) ของสหราชอาณาจักร และการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมทั้งในราชยสภาและโลกสภา ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและตรวจสอบติดตามการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกสภาในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของสาธารณรัฐอินเดีย เป็นต้น กล่าวคือหลายประเทศมีการกำหนดเครื่องมือและกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการกำหนดกฎหมายด้านจริยธรรม และพัฒนาองค์กรกลางเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม สำหรับประเทศไทย ได้มีการกำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเรื่องสำคัญ และบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐^๗ อย่างชัดเจน โดยมีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒^๘ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ และใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

นอกจากนี้ มีการส่งเสริมจริยธรรมรูปแบบอื่น ๆ ที่มีส่วนในการกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการแข่งขันระหว่างประเทศในการสร้างความเชื่อถือและความเชื่อมั่นในการเป็นรัฐที่ปกครองด้วยธรรมาภิบาล เช่น การวัดดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ที่จัดทำขึ้นโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) การวัดดัชนีความเชื่อมั่นของประเทศแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของจริยธรรมและธรรมาภิบาลที่มีต่อประชาคมโลก รวมถึงการตรวจสอบข้อเท็จจริงของประชาชน สื่อสารมวลชน และภาคประชาสังคมที่ก็ล้วนมีส่วนผลักดันให้เกิดการส่งเสริมจริยธรรม และการตรวจสอบการทำผิดทางจริยธรรม พฤติกรรมการทุจริต และระบบที่เอื้อต่อการเกิดคอร์รัปชันในประเทศของตนจากการจัดอันดับของหน่วยงานต่าง ๆ

ปัจจุบันดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ที่สำรวจโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) ประเทศไทยได้คะแนน ๓๖ คะแนน และอันดับความโปร่งใสของประเทศ อยู่ในอันดับที่ ๑๐๔ ของโลก ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ประเทศไทยได้คะแนน ๓๖ คะแนน และอันดับความโปร่งใสของประเทศ อยู่ในอันดับที่ ๑๐๑ ของโลก ซึ่งถึงแม้ว่าค่าคะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศไทย ในปี ๒๕๖๓ จะเท่ากับปี ๒๕๖๒ แต่ประเทศไทยได้คะแนน

^๗ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖

^๘ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ลดลง ๑ แหล่งข้อมูล และได้คะแนนคงที่ ๘ แหล่งข้อมูล จากแหล่งข้อมูลทั้งหมด ๙ แหล่งข้อมูล ดังนี้^๔

๑. คะแนนลดลง ๑ แหล่งข้อมูล คือ แหล่งข้อมูล IMD World Competitiveness Yearbook (IMD) ได้ ๔๑ คะแนน ลดลงจากปี ๒๐๑๙ ซึ่งได้ ๔๕ คะแนน โดย IMD นำข้อมูลสถิติทุติยภูมิและผลการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารระดับสูง ไปประมวลผลจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย และพิจารณาจาก ๔ องค์ประกอบ คือ ๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ๒) ประสิทธิภาพของภาครัฐ ๓) ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ และ ๔) โครงสร้างพื้นฐาน โดยประเด็นที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาตินำมาคำนวณ เป็นคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตจากแบบสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูงในประเทศไทย คือ มีการติดสินบนและคอร์รัปชันหรือไม่ ซึ่งผู้ตอบแบบสำรวจเห็นว่า ยังมีปัญหาการให้และรับสินบนและการคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐยอมรับสินบนในการลักลอบเปิดบ่อนการพนัน ปัญหาสินบนจากลักลอบเข้าประเทศของแรงงานผิดกฎหมาย ถึงแม้ภาครัฐจะมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาให้บริการประชาชน แต่ในกระบวนการพิจารณาอนุมัติอนุญาต ยังมีการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ จึงเกิดปัญหาสินบนและการทุจริต ซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์การทุจริตของประเทศ โดยมีสาเหตุมาจากการที่ผู้เข้ารับบริการต้องการความสะดวกรวดเร็วในการรับบริการ จึงยอมที่จะจ่ายสินบน ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายเพื่อลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการทุจริต ยังไม่มีประสิทธิภาพ ถึงแม้จะมีการลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำความผิด แต่เป็นเพียงเจ้าหน้าที่ของรัฐในระดับล่าง นอกจากนี้กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการอนุมัติอนุญาต เช่น พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. คะแนนคงที่ ๘ แหล่งข้อมูล ดังนี้

๒.๑ แหล่งข้อมูล Bertelsmann Stiftung Transformation Index (BTI) ได้ ๓๗ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ โดย BTI ใช้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์และประเมินกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประชาธิปไตย และระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรีและดูความเปลี่ยนแปลง ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการเมือง ๒) ด้านเศรษฐกิจ และ ๓) ด้านการจัดการของรัฐบาล โดยองค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ ใช้คะแนนจากคำถามของ BTI เพียง ๒ ข้อ ในการประเมินคะแนน CPI คือ การดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำการทุจริตและความสำเร็จของรัฐบาลในการจัดการกับปัญหาคอร์รัปชัน

๒.๒ แหล่งข้อมูล Economist Intelligence Unit Country Risk Ratings (EUI) ได้ ๓๗ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ โดย EIU วิเคราะห์เชิงลึกเกี่ยวกับความเสี่ยงที่ระบบเศรษฐกิจของประเทศต้องเผชิญ ได้แก่ ความโปร่งใสในการจัดสรรและการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้ทรัพยากรของราชการ/ส่วนรวม การแต่งตั้งข้าราชการจากรัฐบาลโดยตรง มีหน่วยงานอิสระในการตรวจสอบการจัดการงบประมาณของหน่วยงานนั้น ๆ มีหน่วยงานอิสระด้านยุติธรรม ตรวจสอบผู้บริหาร/ผู้ใช้อำนาจ ธรรมเนียมการให้สินบน เพื่อให้ได้สัญญา

^๔ “สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓”, สำนักงาน ป.ป.ช. สืบค้นจาก <http://ethics.nso.go.th/index.php/news/88-cpi-2562>

สัมปทานจากหน่วยงานของรัฐ

๒.๓ แหล่งข้อมูล Global Insight Country Risk Ratings (GI) ได้ ๓๕ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ โดยประเด็นที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ นำมาคำนวณเป็นคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต คือ ความเสี่ยงของการที่บุคคลหรือบริษัทจะต้องเผชิญกับการติดสินบนหรือการคอร์รัปชันในรูปแบบอื่น เพื่อที่จะทำให้การดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างราบรื่น เช่น เพื่อให้ได้รับสัญญาเพื่อการส่งออก นำเข้า หรือเพื่อความสะดวกสบายเกี่ยวกับงานด้านเอกสารต่าง ๆ มีมาน้อย เพียงใด ซึ่งถูกประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละประเทศ ซึ่งได้รับข้อมูลจากกลุ่มลูกค้า ผู้ทำสัญญากับภาครัฐ นักลงทุน นักธุรกิจ ผู้รับงานอิสระ เครือข่ายนักข่าว

๒.๔ แหล่งข้อมูล The Political and Economic Risk Consultancy (PERC) ได้ ๓๘ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ โดย PERC สืบหาข้อมูลจากนักธุรกิจในท้องถิ่นและนักธุรกิจชาวต่างชาติที่เข้าไปทำธุรกิจในประเทศนั้น ๆ ได้แก่ นักธุรกิจจากสมาคมธุรกิจ ผู้แทนที่เข้าร่วมการประชุมต่าง ๆ ในเอเชีย ผู้แทนหอการค้า ประเทศต่าง ๆ เป็นต้น โดยมีหลักเกณฑ์ในการสำรวจโดยการสอบถามกลุ่มตัวอย่างเพื่อแสดงให้เห็นถึงระดับการรับรู้เรื่องการคอร์รัปชัน ซึ่งคำถามที่ใช้ในการสำรวจที่สำคัญ คือ ท่านจะให้คะแนนปัญหาการทุจริตในประเทศที่ท่านทำงานหรือประกอบธุรกิจเท่าใด

๒.๕ แหล่งข้อมูล PRS International Country Risk Guide (PRS) ได้ ๓๒ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ โดย ICRG เป็นการวัดอันดับความเสี่ยงของประเทศต่าง ๆ ทั้งความเสี่ยงด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านการเงิน ซึ่งการคอร์รัปชันเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ประเมินความเสี่ยงด้านการเมือง PRS จึงมุ่งประเมินการคอร์รัปชันในระบบการเมือง โดยรูปแบบการทุจริตที่พบมากที่สุด คือ การเรียกรับสินบน หรือการเรียกรับเงิน เพื่ออำนวยความสะดวกในการนำเข้า/ส่งออก การประเมินภาษี รวมถึงระบบอุปถัมภ์ ระบบพวกพ้อง การให้เงินสนับสนุนพรรคการเมืองแบบลับ ๆ และความสัมพันธ์ใกล้ชิดของนักการเมืองกับนักธุรกิจ ซึ่งประเด็นที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ นำมาคำนวณเป็นคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต คือ การประเมินการคอร์รัปชันในระบบการเมือง ซึ่งรูปแบบของการคอร์รัปชันโดยตรงที่การดำเนินธุรกิจพบบ่อยครั้ง คือ การเรียกรับเงินหรือการต้องจ่ายสินบนเพื่อให้ได้มาซึ่งใบอนุญาตการนำเข้าและส่งออก (Import and Export Licenses) การควบคุมการส่งออก (Exchange Controls) การประเมินภาษี การคุ้มครองจากตำรวจ หรือการคุ้มกัน โดยขอให้ช่วยให้คะแนนปัญหาการคอร์รัปชัน ทั้งการคอร์รัปชันที่เกิดขึ้นจริงหรือโอกาสที่จะเกิดการคอร์รัปชันจากระบบอุปถัมภ์ ระบบเครือข่าย การฝากเข้าทำงาน การต่างตอบแทน การระดมทุนที่เป็นความลับและความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่น่าสงสัยระหว่างนักการเมืองกับภาคธุรกิจ

๒.๖ แหล่งข้อมูล World Economic Forum (WEF) ได้ ๔๓ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ โดย WEF สืบหามุมมองของนักธุรกิจที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสูงสุดในการทำธุรกิจ ๕ ด้าน คือ ๑) การคอร์รัปชัน ๒) ความไม่มั่นคงของรัฐบาล/ปฎิวัติ ๓) ความไม่แน่นอนด้านนโยบาย ๔) ระบบราชการที่ไม่มีประสิทธิภาพ ๕) โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคที่ไม่เพียงพอ ว่าแต่ละปัจจัยเป็นอุปสรรค

เพิ่มขึ้น เท่าเดิม หรือลดลง ซึ่งประเด็นที่องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ นำมาคำนวณเป็นคะแนนดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน คือ

๑) ในประเทศของคุณ เป็นเรื่องปกติเพียงใดที่บริษัทจ่ายเงินพิเศษโดยไม่มีเอกสารอ้างอิง หรือจ่ายสินบนที่เชื่อมโยงกับเรื่องต่อไปนี้ (๑) การนำเข้า - ส่งออก (๒) สาธารณูปโภค (๓) การชำระภาษีประจำปี (๔) การทำสัญญาและการออกใบอนุญาต (๕) ได้รับการตัดสินใจที่เอื้อประโยชน์จากกระบวนการยุติธรรม

๒) ในประเทศของคุณ เป็นเรื่องปกติเพียงใดที่มีการคอร์รัปชันโดยการจ่ายโอนเงินงบประมาณของรัฐไปยังบริษัท บุคคลธรรมดาหรือกลุ่มบุคคล

ซึ่งถึงแม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะมีการตื่นตัวกับการให้บริการด้วยความโปร่งใส มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการติดต่อกับหน่วยงานของรัฐ แต่ก็ไม่อาจส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีนัยสำคัญ

๒.๗ แหล่งข้อมูล World Justice Project (WJP) ได้ ๓๘ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ โดย WJP ประเมินค่าความโปร่งใสโดยใช้ ๘ หลักเกณฑ์ เน้นเรื่องหลักนิติธรรม แต่ปีที่ผ่านมามององค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ นำเกณฑ์ด้านการปราศจากคอร์รัปชันและแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวมาเป็นตัวให้คะแนน โดยประเด็นที่องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ นำมาคำนวณเป็นคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต คือ ๑) ข้าราชการ (เจ้าหน้าที่) ในสายบริหารไม่ได้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ๒) ข้าราชการ (เจ้าหน้าที่) ในสายตุลาการไม่ได้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ๓) ข้าราชการ (เจ้าหน้าที่) ในสายตำรวจและทหารไม่ได้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ๔) ข้าราชการ (เจ้าหน้าที่) ในสภานิติบัญญัติ ไม่ได้ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มตัวอย่างภาคประชาชนมองว่า กลุ่มข้าราชการ (สายบริหาร สายตุลาการ สายตำรวจและทหาร รวมทั้งในสภานิติบัญญัติ) ยังคงใช้ทรัพย์สินของทางราชการ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งปัญหาดังกล่าว ยังไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๘ แหล่งข้อมูล Varieties of Democracy Institute (VDEM) ได้ ๒๐ คะแนน เท่ากับปี ๒๕๖๒ โดย VDEM วัดเกี่ยวกับความหลากหลายของประชาธิปไตย การถ่วงดุลของฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ ตลอดจนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในฝ่ายบริหาร นิติบัญญัติ และตุลาการ ซึ่งประเด็นที่องค์การเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ นำมาคำนวณเป็นคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต คือ การทุจริตทางการเมืองเป็นที่แพร่หลายมากน้อยเพียงใด (How pervasive is political corruption?) โดยดัชนีนี้แสดงความแพร่หลายของการทุจริตนี้ ถูกคำนวณจากค่าเฉลี่ยของดัชนี ๔ ด้านคือ ๑) ดัชนีการคอร์รัปชันในภาครัฐ (Public sector corruption index) โดยใช้คำถามว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีพฤติกรรมเรียกรับสินบน หรือสิ่งของอื่นใด ในระดับใด และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมขโมยเบียดบังเงิน หรืองบประมาณ หรือทรัพยากรภาครัฐ เพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อคนในครอบครัวของตนเองบ่อยครั้งเพียงใด” ๒) ดัชนีการคอร์รัปชันของผู้บริหารระดับสูง (Executive

corruption index) โดยใช้คำถามว่า “ผู้บริหารระดับสูง หรือตัวแทน มีพฤติกรรมเรียกรับสินบน หรือสิ่งของอื่นใดเป็นประจำหรือไม่ และผู้บริหารระดับสูง หรือตัวแทนเหล่านั้นมีพฤติกรรมขโมย เบียดบังเงินหรืองบประมาณ หรือทรัพยากรภาครัฐ เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อคนในครอบครัวของตนเองบ่อยครั้งเพียงใด”

๓) ดัชนีการคอร์รัปชันของฝ่ายนิติบัญญัติ (The indicator for legislative corruption) โดยใช้คำถามว่า “เจ้าหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติได้ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อเรียกรับผลประโยชน์ในประเด็นเหล่านี้ในระดับใด (๑) เรียกรับสินบน (๒) รับเงินเพื่อช่วยเหลือให้ได้รับสัญญาจากภาครัฐ (เพื่อตัวเอง ครอบครัว เพื่อน ผู้สนับสนุนทางการเมือง) (๓) มีผลประโยชน์ต่างตอบแทนกับภาคธุรกิจเพื่อแลกกับโอกาสในการว่าจ้างภายหลังจากออกจากสภานิติบัญญัติ (๔) ขโมย (เบียดบัง) เงินของภาครัฐหรือเงินจากโครงการบริจาคต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ส่วนตัว”

๔) ดัชนีการคอร์รัปชันของฝ่ายตุลาการ (The indicator for judicial corruption) โดยใช้คำถามว่า “ประชาชนหรือภาคธุรกิจ มีการจ่ายเงินพิเศษ (ที่ไม่มีเอกสารการจ่ายเงิน) หรือสินบน เพื่อเร่งหรือชะลอกระบวนการของฝ่ายตุลาการในระดับใด” ซึ่งผลคะแนนแสดงให้เห็นว่า รัฐบาลให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านความพยายามของหน่วยงานตรวจสอบในการดำเนินการเชิงป้องกัน การทุจริตในระดับพื้นที่และในระดับนโยบาย แต่ปัญหาเกี่ยวกับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้บริหารระดับสูง มีพฤติการณ์การเรียกรับผลประโยชน์ หรือสินบน หรือเบียดบังเงินงบประมาณ หรือทรัพยากรภาครัฐ เพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง ยังคงเป็นปัญหาอยู่ และยังไม่ได้รับการแก้ไขปัญหายังเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีการปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ หลายฉบับ อาทิ พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘ มีการกำหนดนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน และช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เป็นต้น แต่หน่วยงานรัฐอาจจะยังขาดกลยุทธ์การสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพ จึงอาจเป็นเหตุให้ประชาชนและนักธุรกิจขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้

นอกจากนี้ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้พูดถึงแนวความคิดการส่งเสริมจริยธรรมและค่านิยมในการบริการสาธารณะ (Public Service) ว่าควรครอบคลุมเรื่องเศรษฐกิจ กฎหมาย และการกำกับพฤติกรรมด้วย ซึ่งถือเป็นการแทรกแซงเพื่อสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ซึ่งที่ผ่านมาวิธีวิธีการ ๒ วิธีที่รัฐบาลหลายประเทศนำมาใช้ในการปรับปรุงจริยธรรมการบริการสาธารณะ ประการแรก คือ การจัดการทางจริยธรรมที่เน้นการทำตามกฎเกณฑ์การปฏิบัติ (Compliance-based Ethics Management) และประการที่สอง คือ การจัดการทางจริยธรรมที่วางอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และคุณธรรม (Integrity-based Ethics Management)

การศึกษาวิจัยด้านจริยธรรมในช่วง ๑๐ - ๒๐ ปีที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงความสนใจในการศึกษาแนวความคิดการบริหารงานภาครัฐด้วยหลักจริยธรรมและได้แนะนำเครื่องมือ หรือกลไกเพื่อส่งเสริม

จริยธรรมอันเห็นได้จากผลงานของ Howard Whitton^{๑๐} ผลงานของ Adams and Balfour^{๑๑} และผลงานของ Suresh Misra^{๑๒} เป็นต้น การถอดบทเรียนกรณีศึกษาต่างประเทศเกี่ยวกับแนวคิดการมุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ตามแนวคิดการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมกระแสหลัก เช่น ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน และทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลห์ลเบิร์ก (Kohlberg's Moral Development Theory) รวมถึงการศึกษาแนวคิดที่กำลังเป็นที่สนใจในปัจจุบัน เช่น แนวคิดการสะกิดพฤติกรรม (Nudge Theory) ที่เน้นในเรื่องของ “การยกระดับพฤติกรรม” และ “การเข้าแทรกแซงก่อนที่จะมีการทำผิดจริยธรรมเกิดขึ้น” ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ โดยเน้นในการบูรณาการนำแนวทางการจัดการทางจริยธรรมที่เน้นการทำตามกฎเกณฑ์การปฏิบัติ (Compliance-based Ethics Management) และการจัดการทางจริยธรรมที่วางอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์และคุณธรรม (Integrity-based Ethics Management) มาประยุกต์ใช้ร่วมกันในการออกแบบการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมในเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ได้ศึกษาและเก็บข้อมูลจากปัจจัยต่าง ๆ ที่ควรนำมาพิจารณาในการกำหนดยุทธศาสตร์ ทั้งในส่วนของแนวคิดและทฤษฎีที่จะนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานในการดำเนินการ ปัจจัยส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมและสำรวจสภาพปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็นอยู่ปัจจุบันในหน่วยงานของรัฐประเภทต่าง ๆ และสภาพของการประพฤติและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อกำหนดจุดเน้นในการส่งเสริมพัฒนา รวมถึงศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้ทราบแนวโน้มสถานการณ์และบริบทการขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐทั้งในระดับสากล และสภาพการดำเนินงานของประเทศไทยในปัจจุบัน

๒.๓.๑ ทฤษฎีและกรอบแนวคิดในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์

การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ได้อ้างอิงแนวคิดทางทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ ลอเรนซ์ โคลห์ลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg) ทฤษฎีระบบนิเวศวิทยาของ ยูรี บรอนเฟนเบรนนอร์ (Urie Bronfenbrenner) และโมเดลนิเวศวิทยาเชิงสังคม (Social Ecological Model: SEM) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

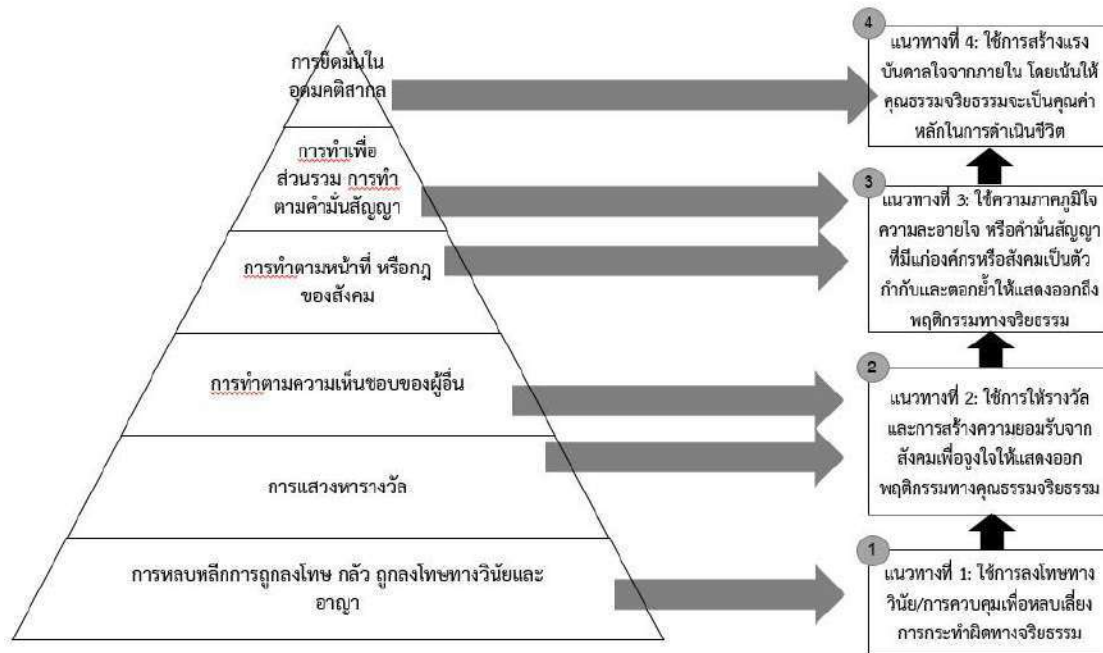
^{๑๐} Whitton, Howard. (๒๐๐๑). Implementing effective ethics standards in government and the civil service.

Retrieved in <https://www.oecd.org/mena/governance/๓๕๕๒๑๗๔๐.pdf>

^{๑๑} Adam, G.B and Balfour, D.L. (๒๐๐๕). Public-service ethics and administrative evil: Prospects and problems. In H.G. FREDERICKSON & R.K. GHERE (Eds.). Ethics in public management. Armonk, NY: M.E.Sharpe. pp.๑๑๔-๑๓๘.

^{๑๒} Misra, Suresh. (๒๐๑๖). Strengthening Ethical and Moral Values in Governance. Indian Institute of Public Administration New Delhi.

๑) ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ ลอเรนซ์ โคห์ลเบิร์ก (Lawrence Kohlberg) มีการแบ่งระดับพัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลเป็นแต่ละระดับ^{๑๓} ซึ่งการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ โดยแบ่งแนวทางและวิธีการในการส่งเสริมจริยธรรมออกเป็น ๔ แนวทาง โดยทั้ง ๔ แนวทางสะท้อนถึงการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน ดังแสดงในภาพประกอบด้านล่างนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ แนวทางและวิธีการในการส่งเสริมจริยธรรม ตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคห์ลเบิร์ก

แนวทางที่ ๑ : ใช้การลงโทษทางวินัย/การควบคุมเพื่อหลบเลี่ยงการกระทำผิดทางจริยธรรม

แนวทางที่ ๒ : ใช้การให้รางวัลและการสร้างความยอมรับจากสังคมเพื่อจูงใจให้แสดงออกพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางที่ ๓ : ใช้ความภาคภูมิใจ ความละเอียดใจ หรือคำมั่นสัญญาที่มีแก่นกักรหรือสังคมเป็นตัวกำกับและตอกย้ำให้แสดงออกถึงพฤติกรรมทางจริยธรรม

แนวทางที่ ๔ : ใช้การสร้างแรงบันดาลใจจากภายในโดยเน้นให้คุณธรรมจริยธรรมจะเป็นคุณค่าหลักในการดำเนินชีวิต

การใช้มาตรการลงโทษ ตามแนวทางที่ ๑ มีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมไม่ให้เกิดการกระทำผิดทางวินัยและฝ่าฝืนจริยธรรม ซึ่งแนวทางนี้อยู่บนพื้นฐานการใช้เหตุผลแบบหลบหลีกการถูกลงโทษ ซึ่งที่ผ่านมา

^{๑๓} Kohlberg, L. 'Moral Stages and Moralization: The Cognitive Development Approach.' in Moral Development and Behavior: Theory, Research and Social Issues, ๔-๕. New York: Holt, Rinehart, and Winston, ๑๙๗๖.

ประเทศไทยใช้แนวทางนี้อย่างแพร่หลาย แต่แนวทางที่ ๑ ไม่สามารถสร้างหรือกระตุ้นให้แสดงออกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์ได้ การส่งเสริมจริยธรรมจึงให้ความสำคัญกับการให้รางวัล และการสร้างการยอมรับจากสังคมตามแนวทางที่ ๒ ซึ่งแนวทางนี้อยู่บนฐานคิดที่ว่า มนุษย์ต้องการแสวงหารางวัลและต้องการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการในการส่งเสริมตามแนวทางที่ ๒ ที่เป็นรูปธรรม เพราะอยู่ในระยะเริ่มต้น ส่วนแนวทางที่ ๓ เน้นใช้กฎของสังคมและคำมั่นสัญญาที่มีต่อส่วนรวมสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจหรือความละเอียดใจขึ้น ซึ่งคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้แก่สังคมจะเป็นตัวกระตุ้นให้แสดงออกพฤติกรรมทางจริยธรรม ในขณะที่เดียวกันกฎเกณฑ์ทางสังคมจะคอยกำกับ ไม่ให้ประพฤติฝ่าฝืนทางจริยธรรม และแนวทางสุดท้าย คือแนวทางที่ ๔ ซึ่งเน้นการสร้างให้คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณค่าหลักในการดำเนินชีวิต กล่าวคือพฤติกรรมทางจริยธรรมควรแสดงออกมาจากแรงบันดาลใจภายในของบุคคลผู้ที่ยึดมั่นในอุดมคติสากล ทั้งนี้ แนวทางทั้ง ๔ แนวทาง ได้สะท้อนการส่งเสริมการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคล์เบิร์ก

๒) ทฤษฎีระบบนิเวศวิทยาของ ยูริ บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Urie Bronfenbrenner's Ecological Systems Theory)^{๑๔} อธิบายว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนทั้งปัจจัยภายในตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมที่แบ่งออกเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ๑) ระบบจุลภาคหรือระดับเล็ก (Microsystem) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระดับตัวบุคคลและสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว ๒) ระดับกลาง (Mesosystem) อยู่ถัดออกมาจากตัวบุคคลเป็นความสัมพันธ์ของหน่วยต่าง ๆ รอบตัวบุคคล ๓) ระดับหน่วยงาน (Exosystem) เป็นระบบสังคมที่ใหญ่ขึ้นที่บุคคลไม่ได้มีผลกระทบโดยตรง และ ๔) ระดับมหภาคหรือระดับใหญ่ (Macrosystem) เป็นระบบที่ไกลจากตัวบุคคลมากที่สุดแต่กำกับควบคุมพฤติกรรมคนในเชิงมาตรฐานของสังคม ถือว่าเป็นโมเดลนิเวศวิทยาเชิงสังคม (Social Ecological Model) ซึ่งมีนักวิจัยและนักวิชาการหลายท่าน (เช่น McLeroy, Steckler, Bibeau, & Glanz, ๑๙๘๘^{๑๕}; Davidson, et al., ๒๐๑๘^{๑๖}) นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมพฤติกรรม ซึ่งโดยทั่วไปมักแบ่งระดับของปัจจัยสิ่งแวดล้อมออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล (Intrapersonal) ระหว่างบุคคล (Interpersonal) องค์กร (Organizational) ชุมชน (Community) และนโยบายสาธารณะ (Public policy) แนวคิดระบบนิเวศวิทยาและโมเดลนิเวศเชิงสังคม เป็นแนวทางในการวางระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) ซึ่งเห็นว่า การพัฒนาจริยธรรมของบุคคลในภาพรวมของประเทศและในหน่วยงาน เป็นระบบที่ซับซ้อน และเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รายรอบในหลายระดับ

^{๑๔} Bronfenbrenner, U. 'Ecological models of human development.' in Husen T. & Postlethwaite, T. N.

(Eds.), International Encyclopedia of Education (๒rd ed., Vol. ๓, pp. ๓-๔๔). Oxford, UK: Elsevier, ๑๙๙๔.

^{๑๕} McLeroy KR, Bibeau D, Steckler A, & Glanz K. An ecological perspective on health promotion programs. Health education quarterly, ๑๙๘๘; ๑๕: ๓, ๕๑-๗๗.

^{๑๖} Davidson P, Rushton CH, Kurtz M, Wise B, Jackson D, Beaman A, Broome M. A social-ecological framework: A model for addressing ethical practice in nursing. J Clin Nurs. ๒๐๑๘ Mar; ๒๗(๕-๖):e๑๒๓๓-e ๑๒๔๑. doi: ๑๐.๑๑๑๑/jocn.๑๔๑๕๘. Epub ๒๐๑๘ Feb ๒๑. PMID: ๒๙๑๑๙๖๕๓.

เปรียบเสมือนระบบนิเวศของจริยธรรม โดยระบบนิเวศจริยธรรม ประกอบไปด้วยอย่างน้อย ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับครอบครัว/เพื่อน ระดับหน่วยงาน ระดับชุมชน และระดับนโยบาย ในระดับบุคคล จริยธรรม เป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการทำงาน ส่วนหนึ่งมาจากคุณลักษณะของตัวบุคคลเอง ระดับเพื่อน/ครอบครัวเป็นระดับที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยทั้งในลักษณะของครอบครัวและเพื่อนที่มีการปฏิสัมพันธ์กัน ในชีวิตประจำวัน หรือในการทำงานที่มีความใกล้ชิด ซึ่งสามารถเป็นตัวแบบและแรงผลักดันให้บุคคลมีจริยธรรมได้ ระดับหน่วยงานเป็นระดับที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคคลผ่านมาตรฐานทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการทำงานที่กำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติให้กับบุคลากร ระดับชุมชนเป็นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ รวมทั้ง บรรทัดฐานการปฏิบัติของชุมชน และระดับนโยบายสาธารณะเป็นนโยบายหรือกฎหมายระเบียบ กฏเกณฑ์ ต่าง ๆ ในระดับชาติ ระบบเหล่านี้มีลักษณะเป็นโครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในการทำงานส่งเสริม จริยธรรมของบุคคล เกี่ยวข้องกับคน กลุ่มคน และหน่วยงานที่หลากหลาย ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วม และความร่วมมือกันเพื่อให้การสร้างเสริมจริยธรรมประสบผลสำเร็จ

กล่าวได้ว่า การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐ อยู่บนพื้นฐานของการทบทวนวรรณกรรม และแนวคิดพัฒนาการทางจริยธรรมควบคู่ไปกับ แนวคิดเชิงเศรษฐศาสตร์พฤติกรรม ซึ่งมีความเชื่อว่า จำเป็นต้องใช้แนวทางการลงโทษทางวินัยในระดับเบื้องต้น เพื่อควบคุมพฤติกรรม ทำให้คนกลัวการถูกลงโทษเป็นพื้นฐาน จากนั้นจึงจะก้าวไปสู่แนวทางระดับที่ ๒ ระดับที่ ๓ และระดับที่ ๔ ซึ่งเป็นการยกระดับพฤติกรรมและยกระดับความคิดด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒.๓.๒ ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับปัจจัยในการส่งเสริมจริยธรรม พบว่า มีปัจจัยต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรมในภาครัฐ จึงได้สรุปสาระสำคัญออกมาเป็น ลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม แล้วทดสอบลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริมจริยธรรม โดยการสำรวจข้อมูลทัศนคติของเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนเพื่อสะท้อนให้เห็นสภาพสถานการณ์ทาง จริยธรรมในหน่วยงานของรัฐในปัจจุบัน และเพื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสภาพ จริยธรรมภาครัฐในหน่วยงานของรัฐ โดยสามารถสรุปสาระสำคัญของลักษณะปัจจัยที่เอื้อต่อการส่งเสริม จริยธรรมได้ ดังนี้^{๑๗}

๑) การรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

การรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน เป็นปัจจัยสำคัญ หากเจ้าหน้าที่ของรัฐรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมของ หน่วยงานจะช่วยป้องกันการประพฤติดีและฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถ ทราบถึงความคาดหวังทางจริยธรรมต่อการทำหน้าที่ของตนเพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับมา ตรฐาน

^{๑๗} เดชา สังข์วรรณ และคณะ, การศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ: การจัดทำยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, งานวิจัย, ๒๕๖๓

ทางจริยธรรมที่กำหนด มีเกณฑ์ในการตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม สามารถใช้เป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้สามารถให้บริการกับประชาชนโดยเท่าเทียมไม่มีการเลือกปฏิบัติ และในภาพรวมจะช่วยให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธาเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

๒) ระเบียบกฎหมายภาครัฐไม่ซับซ้อนและเป็นภาระต่อประชาชนมากเกินไป

ระเบียบกฎหมายหรือขั้นตอนในการติดต่อราชการที่มีความยุ่งยากซับซ้อนหรือเป็นภาระต่อประชาชนมากเกินไป จะเป็นช่องทางให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และเอื้อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถใช้ระเบียบ กฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในการให้สิทธิพิเศษแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดได้

๓) มีการกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน

การขับเคลื่อนนโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน จำเป็นจะต้องกำหนดหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในภารกิจดังกล่าวที่ชัดเจน โดยหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบภารกิจดังกล่าวจะต้องมีกลไก ระบบ และเครื่องมือในการส่งเสริมจริยธรรมภายในองค์กรที่ชัดเจน

๔) นโยบายและการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน

การขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมจะต้องมีการนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน หน่วยงานและผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรม มีการกำหนดมาตรการหรือแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมเชิงรุก มีการกำหนดมาตรการในการป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม และหากมีการฝ่าฝืนจริยธรรมก็มีการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งกับผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ

๕) การบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในหน่วยงานเป็นไปตามหลักคุณธรรมและคำนึงถึงความเหมาะสมทางจริยธรรม ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานมีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมมาใช้ประกอบในการพิจารณา การปรับเลื่อนตำแหน่ง และให้ความดีความชอบ ควรมีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาเพื่อส่งเสริมคนดีให้เข้ามา มีบทบาทที่ดีกับหน่วยงาน และควรสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ

๖) กลไกกำกับด้านจริยธรรม

หน่วยงานที่มีการส่งเสริมจริยธรรมที่ดี ควรมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมที่มีลักษณะเฉพาะตามความแตกต่างของลักษณะงานในแต่ละหน่วยงาน ไม่ควรใช้มาตรฐานเดียวกันบังคับใช้กับบุคลากรทุกประเภท ซึ่งอาจมีสภาพการทำงานและความเสี่ยงในการฝ่าฝืนจริยธรรมที่แตกต่างกัน มีกลไกกำกับดูแลเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจภายนอก การรับของขวัญของกำนัล การเบียดบังทรัพย์สินทางราชการไปใช้ส่วนตัว การรับงานองค์กรธุรกิจ

หรือหน่วยงานภายนอก การตรวจสอบทรัพย์สินหรือการรับจ้างงานภายหลังจากพ้นตำแหน่งหน้าที่ราชการ และมีมาตรการทางกฎหมายที่ชัดเจนหากมีการฝ่าฝืนกฎหมายอาญาหรือกระทำการทุจริต

๗) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานทำตัวเป็นแบบอย่างของผู้มีจริยธรรมที่ดี มีความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองไม่ใช้อารมณ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการปลุกเร้า และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักผลประโยชน์ส่วนรวม และสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักความสามัคคีมากกว่าการชิงดีชิงเด่น

๘) ภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำหรือผู้บริหารของหน่วยงานควรจะสามารถในการประเมินสภาพการณ์หรือผลกระทบขององค์กรจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อเตรียมพร้อมรับมือล่วงหน้า ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน

๙) ทักษะคติในการปฏิบัติงาน

บุคลากรในหน่วยงานเห็นว่าจริยธรรมมีคุณค่า ตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ตามภารกิจ อำนาจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รักษาจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี พร้อมทั้งทำตามระเบียบหรือมาตรฐานที่กำหนด และคำนึงถึงความถูกต้องชอบธรรมทางจริยธรรม มากกว่าการปฏิบัติตามคำสั่งที่ไม่ถูกต้องของผู้บังคับบัญชา

๑๐) ระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem)

การพัฒนาจริยธรรมของบุคคลในภาพรวมของประเทศและในหน่วยงาน เป็นระบบที่ซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่รายรอบในหลายระดับ เปรียบเสมือนระบบนิเวศของจริยธรรม ระบบนิเวศจริยธรรมนี้คำนึงถึงองค์ประกอบด้วยกันอย่างน้อย ๔ ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล (Micro system) ระดับครอบครัว/เพื่อน (Meso system) ระดับหน่วยงาน (Exo system) และระดับสังคม/ชาติ (Macro system) ในระดับบุคคล จริยธรรมเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติในชีวิตประจำวันและการทำงาน ระดับเพื่อน/ครอบครัวเป็นระดับที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยทั้งในลักษณะของครอบครัวและเพื่อนที่มีการปฏิสัมพันธ์กันในชีวิตประจำวันหรือในการทำงานที่มีความใกล้ชิด ซึ่งสามารถเป็นตัวแบบและแรงผลักดันให้บุคคลมีจริยธรรมได้ ระดับหน่วยงานเป็นระดับที่มีอิทธิพลต่อจริยธรรมของบุคคลผ่านมาตรฐานทางจริยธรรมหรือจรรยาบรรณในการทำงานที่กำหนดขึ้นเป็นแนวปฏิบัติให้กับบุคลากร ระดับสังคม/ชาติเป็นระบบใหญ่ที่ทำหน้าที่หล่อหลอมจริยธรรมของบุคคลและประชาชนผ่านระบบวัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของคนที่สังคมมุ่งหวัง ระบบเหล่านี้มีลักษณะเป็นโครงสร้างที่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในการทำงานส่งเสริมจริยธรรมของบุคคล

๑๑) บริบทแวดล้อมอื่น ๆ

ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อสภาพจริยธรรมของหน่วยงาน เช่น ระบบอุปถัมภ์ และการเล่นพรรคเล่นพวกจะเป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมจริยธรรม การสร้างการรับรู้และเชิดชูเกียรติ การสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงาน ความรักใคร่กลมเกลียวของบุคลากรในหน่วยงาน ระบบการตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติงานที่ดี การตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูลมากกว่าอารมณ์ ความรู้สึกส่วนตัว และคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของบุคลากรในหน่วยงาน

โดยสรุป ปัจจัยที่ส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมสอดคล้องกับหลักการของระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยระดับจุลภาคไปจนถึงระดับมหภาค ตั้งแต่ระดับภายในตัวบุคคล เช่น ทศนคติในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม ระดับระหว่างบุคคล เช่น ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ระดับหน่วยงาน เช่น นโยบายและการส่งเสริมจริยธรรม และการบริหารงานบุคคล ระดับชุมชน เช่น กลไกกำกับด้านจริยธรรมจากหน่วยงานต่าง ๆ ไปจนถึงระดับนโยบายสาธารณะ เช่น ระเบียบกฎหมายภาครัฐ ปัจจัยเหล่านี้มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในการส่งเสริมพฤติกรรมจริยธรรมของคนที่สังคมมุ่งหวัง การปรับเปลี่ยนลักษณะหรือส่วนประกอบในระดับหนึ่งอาจส่งผลต่อลักษณะหรือส่วนประกอบในระดับอื่น นอกจากนี้ยังต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของแต่ละระดับ รวมทั้งการบูรณาการความร่วมมือของภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อให้การสร้างเสริมจริยธรรมให้สัมฤทธิ์ผล

การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ได้วิเคราะห์และนำปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรมดังกล่าว มาออกแบบเพื่อจัดทำแบบสำรวจทัศนคติของประชาชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ^{๑๘} นำมาทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติโดยวิเคราะห์การถดถอยระหว่างสหสัมพันธ์ (Regression) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ด้านตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ทางสถิติพบว่า ปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรมด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานทางจริยธรรมตั้งแต่ ๒ ด้านขึ้นไป ไม่ว่าจะเป็นด้าน ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และ ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ยกตัวอย่างเช่น ปัจจัยด้านการรับรู้ในกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรมมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานทางจริยธรรมด้านที่ ๒ ด้านที่ ๔ และด้านที่ ๗ ปัจจัยด้านการใช้กฎหมายหรือระเบียบของหน่วยงานและด้านการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับมาตรฐานทางจริยธรรมด้านที่ ๒-๗ ปัจจัยด้านนโยบายและการส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐมีความสัมพันธ์กับ

^{๑๘} อ้างถึงแล้วใน ๑๗

มาตรฐานทางจริยธรรมด้านที่ ๒ ด้านที่ ๕ และด้านที่ ๖ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานทางจริยธรรมด้านที่ ๒ ด้านที่ ๓ ด้านที่ ๔ ด้านที่ ๕ และด้านที่ ๗ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานทางจริยธรรมด้านที่ ๑ ด้านที่ ๒ ด้านที่ ๕ ด้านที่ ๖ และด้านที่ ๗ เป็นต้น

ทั้งนี้ ประเด็นสำคัญที่น่าสนใจต่อการนำมากำหนดยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐประการแรกคือ ปัญหาการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมจากการสำรวจประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ๕,๖๐๐ ตัวอย่าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๑,๔๐๐ ตัวอย่าง พบว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ ๘๑.๖ ไม่ทราบว่ามีการออกพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และร้อยละ ๗๘ ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงานรัฐมาก่อน และในส่วนของเจ้าหน้าที่ของรัฐก็พบว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้อยละ ๖๕.๓ ไม่ทราบว่ามีการออกพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และร้อยละ ๕๕.๑ ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม

ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ค่าคะแนนปัจจัยการส่งเสริมจริยธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมเป็นเชิงบวก อย่างไรก็ตามก็ยังพบว่ายังมีปัจจัยหลายตัวซึ่งเมื่อเทียบกับปัจจัยตัวอื่นแล้วมีค่าคะแนนต่ำกว่าอย่างชัดเจน หรือมีประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐในสัดส่วนที่สูงเกินกว่าร้อยละ ๒๕ ที่มีแนวโน้มให้ความเห็นในเชิงลบต่อสภาพการส่งเสริมจริยธรรมในปัจจุบันต่าง ๆ เหล่านี้ ซึ่งควรนำมาเป็นโจทย์ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านกฎหมายและระเบียบของหน่วยงาน ปัจจัยด้านหน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม ปัจจัยนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปัจจัยด้านกลไกด้านจริยธรรม ปัจจัยด้านผู้นำเชิงจริยธรรม ปัจจัยด้านภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง และที่เป็นประเด็นหัวข้อย่อยที่ควรให้ความสำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การกล้าเปิดเผยการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การยกย่องเชิดชูผู้มีจริยธรรม การทำกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่อาจทำให้ยึดอัดใจ ระบบและมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ดี การตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูลมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว และคุณภาพชีวิตและสุขภาพของบุคลากร

ในส่วนของทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐโดยส่วนใหญ่แล้วทั้งประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐแสดงความคิดเห็นในเชิงบวกต่อมาตรฐานทางจริยธรรมในทุกด้าน อย่างไรก็ตามก็มีบางประเด็นที่ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนมากให้ความกังวล โดยในมุมมองของประชาชนจะมีความกังวลเกี่ยวกับประเด็นการเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากรของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว ประเด็นการทักท้วงหรือขอรับคำอธิบายเมื่อพบเจ้าหน้าที่กระทำความทุจริตไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย ประเด็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ประเด็นเจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประเด็นการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า ประเด็นการให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ประเด็นการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และประเด็นการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเลือกปฏิบัติ

ในส่วนเจ้าหน้าที่ของรัฐจะมีความกังวลเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในประเด็นเกี่ยวกับการกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว การรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์แอบแฝง

ผลการสำรวจความคิดเห็นต่อพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละประเภท พบว่า ฝ่ายพลเรือน ประชาชนให้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) ก่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๘๒ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้รับคะแนนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ เมื่อเทียบกับพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๓ ถึง ๔.๔๓

เมื่อเทียบกับผลสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายพลเรือน พบว่า คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) ได้รับคะแนนสูงที่สุดเมื่อเทียบกับจริยธรรมด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๕๒ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๓ (ตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม) และจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้รับคะแนนค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ และ ๓.๖๑ ตามลำดับ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๓ ถึง ๔.๔๔

สำหรับองค์กรส่วนปกครองท้องถิ่น ประชาชนให้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) ก่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๖๙ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๒ (ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) และจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้รับคะแนนค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ และ ๔.๑๕ ตามลำดับ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๙ ถึง ๔.๔๔

เมื่อเทียบกับผลสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าคะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ ด้านที่ ๖ และด้านที่ ๗ ก่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ ๔.๕๖ และ ๔.๖๖ ตามลำดับ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้รับคะแนนค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๓๑ ถึง ๔.๔๗

สำหรับสถาบันอุดมศึกษา ประชาชนให้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) ไม่สูงนักโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๙ จริยธรรมด้านที่ ๓ (ตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม) ได้รับคะแนนสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๘ เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้รับคะแนนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ ๓.๙๗ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ ได้ค่าเฉลี่ยดังนี้ จริยธรรมด้านที่ ๒ (ชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ จริยธรรมด้านที่ ๕ (มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙ จริยธรรมด้านที่ ๖ (ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ และจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓

เมื่อเทียบกับผลสำรวจความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสถาบันอุดมศึกษา พบว่าจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) ได้รับคะแนนสูงที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ จริยธรรมด้านที่ ๒ (ชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) ได้ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสองเท่ากับ ๔.๓๘ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๓ (ตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม) ได้คะแนนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๙๒ ถึง ๔.๑๒

สำหรับโรงเรียน ประชาชนให้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) ค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๒ (ชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) และจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้คะแนนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับจริยธรรมด้านอื่น ๆ โดยได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ และ ๔.๓๐ ตามลำดับ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๔๗ ถึง ๔.๕๗

เมื่อเทียบกับผลสำรวจความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในโรงเรียน พบว่าคะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) และจริยธรรมด้านที่ ๒ (ชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) ได้คะแนนค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๘๖ และ ๔.๗๔ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้คะแนนน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับจริยธรรมด้านอื่น ๆ โดยได้คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๖๒ ถึง ๔.๗๑

สำหรับกระทรวงกลาโหม ประชาชนให้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) และจริยธรรมด้านที่ ๕ (มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน) ค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๗๔ และ ๔.๕๘ ตามลำดับ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๒ (ชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) ได้คะแนนต่ำที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๒ เมื่อเทียบกับพฤติกรรมทางจริยธรรมตัวอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๑๖ ถึง ๔.๓๕

เมื่อเทียบกับผลสำรวจความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระทรวงกลาโหม พบว่าคะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) ได้รับคะแนนสูงที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๕๔ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๓ (ตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม) และจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้รับคะแนนค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ และ ๓.๕๘ ตามลำดับ) เมื่อเทียบกับพฤติกรรมทางจริยธรรมตัวอื่น ๆ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๑๑ ถึง ๔.๔๕

สำหรับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชาชนให้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรม ด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) และจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) สูงที่สุดเมื่อเทียบกับพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๒ และ ๔.๔๒ ตามลำดับ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้คะแนนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๒ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๐๑ ถึง ๔.๑๙

เมื่อเทียบกับผลสำรวจความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) และจริยธรรมด้านที่ ๒ (ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) ได้คะแนนสูงที่สุดเมื่อเทียบกับพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ และ ๔.๔๔ ตามลำดับ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้คะแนนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๓.๙๓ ถึง ๔.๓๔

สำหรับรัฐวิสาหกิจ ประชาชนให้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) ค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๙ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๒ (ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) และจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้คะแนนค่อนข้างต่ำ โดยได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๓ และ ๔.๑๗ ตามลำดับ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๙ ถึง ๔.๓๔

เมื่อเทียบกับผลสำรวจความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในรัฐวิสาหกิจ พบว่า คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) และจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) ค่อนข้างสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ และ ๔.๖๒ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ) ได้คะแนนค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๙ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๐๒ ถึง ๔.๔๓

สำหรับองค์การมหาชน ประชาชนให้คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๓ (ตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม) และจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) สูงที่สุดเมื่อเทียบกับพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๕ และ ๔.๗๕ ตามลำดับ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๒ (ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่) ได้คะแนนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านอื่น ๆ ได้คะแนนดังนี้ จริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ จริยธรรมด้านที่ ๕ (มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ จริยธรรมด้านที่ ๖ (ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ จริยธรรม) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐ และจริยธรรมด้านที่ ๗ (ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ) ได้ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๐

เมื่อเทียบกับผลสำรวจความเห็นของเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์การมหาชน พบว่า คะแนนพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านที่ ๑ (ยึดมั่นในสถาบันหลัก) สูงที่สุดเมื่อเทียบกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ด้านอื่น ๆ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๓ ส่วนจริยธรรมด้านที่ ๔ (คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ) ได้คะแนนต่ำที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘ ในขณะที่พฤติกรรมทางจริยธรรม ด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง ๔.๒๓ ถึง ๔.๕๒

ประเภทหน่วยงาน	มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๑ : ยึดมั่นในสถาบันหลักฯ		มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๒ : ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่		มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๓ : ตัดสินใจและกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม		มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๔ : คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ		มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๕ : มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน		มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๖ : ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ		มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๗ : ดำรงตนเป็น แบบอย่างที่ดี และ รักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ	
	ผลจาก ปชช.	ผลจาก จนท.รัฐ	ผลจาก ปชช.	ผลจาก จนท.รัฐ	ผลจาก ปชช.	ผลจาก จนท.รัฐ	ผลจาก ปชช.	ผลจาก จนท.รัฐ	ผลจาก ปชช.	ผลจาก จนท.รัฐ	ผลจาก ปชช.	ผลจาก จนท.รัฐ	ผลจาก ปชช.	ผลจาก จนท.รัฐ
ฝ่ายพลเรือน	๔.๘๒	๔.๔๔	๔.๒๓	๔.๔๐	๔.๓๔	๓.๙๔	๔.๑๕	๓.๖๑	๔.๔๓	๔.๒๓	๔.๔๓	๔.๓๕	๔.๓๔	๔.๕๒
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔.๖๙	๔.๕๖	๔.๐๙	๔.๔๗	๔.๓๑	๔.๓๑	๔.๑๕	๓.๖๙	๔.๒๙	๔.๓๙	๔.๔๐	๔.๕๖	๔.๔๔	๔.๖๖
สถาบันอุดมศึกษา	๔.๑๙	๔.๑๒	๔.๐๙	๔.๓๘	๔.๒๘	๓.๓๖	๓.๙๗	๓.๙๒	๔.๑๕	๔.๐๘	๔.๐๔	๔.๐๓	๔.๒๓	๔.๔๕
โรงเรียน	๔.๗๕	๔.๖๒	๔.๑๘	๔.๗๔	๔.๕๐	๔.๗๑	๔.๓๐	๔.๐๖	๔.๔๗	๔.๗๐	๔.๕๔	๔.๖๙	๔.๕๗	๔.๘๖
กระทรวงกลาโหม	๔.๗๔	๔.๕๔	๓.๙๒	๔.๑๑	๔.๓๕	๓.๕๘	๔.๑๖	๓.๕๘	๔.๕๘	๔.๓๔	๔.๒๕	๔.๓๓	๔.๑๘	๔.๔๕
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๔.๔๒	๔.๒๗	๔.๐๑	๔.๔๔	๔.๐๗	๓.๙๓	๓.๗๒	๓.๕๙	๔.๑๖	๔.๑๒	๔.๑๙	๔.๓๔	๔.๔๒	๔.๔๙
รัฐวิสาหกิจ	๔.๗๙	๔.๕๐	๔.๑๓	๔.๓๘	๔.๓๓	๔.๐๒	๔.๑๗	๓.๔๙	๔.๓๒	๔.๔๒	๔.๓๔	๔.๔๓	๔.๒๙	๔.๖๒
องค์การมหาชน	๔.๒๐	๔.๗๓	๓.๘๐	๔.๕๒	๔.๗๕	๔.๒๓	๔.๕๐	๓.๕๘	๔.๐๐	๔.๓๗	๔.๐๐	๔.๔๕	๔.๗๕	๔.๕๐

ตารางที่ ๒.๒ การสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(รายงานค่าเฉลี่ย)

๒.๓.๓ การศึกษาคู่เทียบ (Benchmarking) จากกรณีศึกษาต่างประเทศ

จากการศึกษาองค์ความรู้และข้อมูลสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่มีผลต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาล หรือการป้องกันการทุจริตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นที่ประจักษ์ในต่างประเทศ เพื่อนำตัวแบบการส่งเสริมจริยธรรมในต่างประเทศที่น่าสนใจเพื่อใช้เป็นคู่เทียบ (Benchmarking) สำหรับการพัฒนากการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทยให้ทัดเทียมนานาชาติ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒.๓.๓.๑ กลไกและนโยบายภาครัฐด้านการส่งเสริมจริยธรรมโดยทั่วไป

จากการทบทวนบทบาทนโยบายภาครัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในงานของเมนเซล (Menzel)^{๑๙} ที่ศึกษาเกี่ยวกับส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาล หรือการป้องกันการทุจริตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐนานาชาติ มีการระบุถึงกลไกและนโยบายภาครัฐที่สำคัญต่อการส่งเสริมจริยธรรม สรุปได้ดังนี้

๑) ตัวแบบผู้นำทางจริยธรรม (Exemplary Leaderships) บทบาทของผู้นำทางจริยธรรมมีทั้งการปฏิบัติเป็นตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์กร การแนะนำและทำความเข้าใจ ตลอดจนการวินิจฉัยข้อปัญหาข้อถกเถียงเกี่ยวกับคุณค่าทางจริยธรรมและการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร

๒) การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) ขึ้นเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมในองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างข้อกำหนดทางจริยธรรมร่วมกันภายในหน่วยงานของรัฐ (Ethics Agreement) ด้วย มาตรฐานทางจริยธรรม (Code of Conduct) นั้นมีหลายระดับ ทั้งระดับรัฐบาลกลาง ส่วนราชการ และระดับท้องถิ่น โดยในที่นี้ครอบคลุมถึงกลไกในการกำกับให้มาตรฐานทางจริยธรรมถูกนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงด้วย (Implementation)

๓) การฝึกอบรมด้านจริยธรรม ซึ่งการฝึกอบรมด้านจริยธรรมไม่ได้หมายความถึงเพียงแค่การแนะนำเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และการทำความดีเท่านั้น แต่ระบบกลไกด้านการฝึกอบรมทางจริยธรรมจะหมายรวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมายและข้อกำหนดทางจริยธรรมต่าง ๆ สิ่งใดที่ถือว่าเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และรวมถึงกรณีตัวอย่างที่เป็นปัญหาและข้อถกเถียงทางจริยธรรมด้วย

๔) กลไกป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ซึ่งหมายความถึงกลไกและนโยบายต่าง ๆ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กร เช่น

^{๑๙} Menzel, D.C. , Ethics Management for Public Administrators: Building Organizations of Integrity., New York: M.E. Sharp, ๒๐๐๗

การสร้างความปลอดภัยในการปฏิบัติ การกำหนดกฎระเบียบการปฏิบัติด้านมาตรฐานทางจริยธรรมที่อนุญาตให้ภาคประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลในการตรวจสอบติดตามเผ่าระวังพฤติกรรมเสื่อมเสียของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕) ข้อกำหนดเกี่ยวกับของขวัญและค่าใช้จ่าย (Gift and Payment)

ซึ่งอาจหมายถึงการห้ามรับของขวัญจากบุคคลหรือหน่วยงานต้องห้าม (Prohibited Sources) หรือห้ามเจ้าหน้าที่ของรัฐรับของขวัญซึ่งเป็นเพราะตำแหน่งหน้าที่ของตน และการห้ามรับเงินหรือค่าใช้จ่ายจากบุคคลหรือแหล่งอื่นซึ่งไม่ใช่งบประมาณของรัฐ โดยขอบเขตคำจำกัดความของ “ของขวัญ” ตามกฎและมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ได้หมายความถึงผลประโยชน์ตอบแทนในรูปสินบนโดยตรงเท่านั้นแต่มีความหมายกว้างมากซึ่งอาจหมายถึง รางวัล การเชิญไปร่วมงานหรือกิจกรรมโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ซึ่งอาจมีเรื่องการให้ผลประโยชน์เรื่องการท่องเที่ยวหรือการสร้างสายสัมพันธ์แบบแฝง การรับผลประโยชน์จากงานนอกหน้าที่ เช่น การรับงานที่ปรึกษาจากบริษัทที่มีการติดต่อหน่วยงานของรัฐที่ตนทำงานอยู่ และการให้การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นความสุ่มเสี่ยงให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เป็นต้น

๖) หน่วยงานหรือองค์กรที่กำกับดูแลจริยธรรม (Ethics Audit) หรือให้

คำปรึกษาทางจริยธรรม (Ethics Counsellor) โดยทั่วไปหน่วยงานกำกับดูแลจริยธรรม ไม่ได้มีบทบาทหน้าที่ในการตรวจสอบทางการเงินทางบัญชีหรือทำหน้าที่บังคับใช้กฎหมายทั้งด้านวินัย หรือคดีโดยตรง ซึ่งจะมีหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายทำหน้าที่ดังกล่าวอยู่แล้ว แต่หน่วยงานกำกับด้านจริยธรรมมักจะทำหน้าที่ตรวจสอบพฤติกรรมที่มีความเสี่ยงในการฝ่าฝืนจริยธรรมและให้คำแนะนำหรือข้อวินิจฉัยเพื่อให้เกิดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในปัญหาที่ก้ำกึ่งหรือประเด็นโต้แย้งว่าเป็นพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำแต่ไม่ได้มีกฎหมายวินัยหรือกฎหมายห้ามไว้

๒.๓.๓.๒ กรณีศึกษาตัวอย่างต่างประเทศ

การจัดทำยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ได้ศึกษาเปรียบเทียบการส่งเสริมจริยธรรมและองค์กรในการส่งเสริมจริยธรรมระหว่างสหรัฐอเมริกาและสหราชอาณาจักร ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วที่ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรมของนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีลักษณะเด่นในการจัดองค์กรด้านการส่งเสริมจริยธรรมที่มีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยสหรัฐอเมริกามีกฎหมายด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างชัดเจน และมีองค์กรที่ตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนและตรวจสอบติดตามการส่งเสริมจริยธรรมและปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานของรัฐ ในขณะที่สหราชอาณาจักร จะเป็นลักษณะของคณะกรรมการให้คำปรึกษาต่อนายกรัฐมนตรีซึ่งมีความแตกต่างในเชิงโครงสร้างและอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมายการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจและมีลักษณะการจัดองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกับศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ. และคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ นอกจากนี้ยังได้ทำการคัดเลือกกรณีศึกษาของสาธารณรัฐอินเดียซึ่งเป็นประเทศที่มีสภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง

ในระดับใกล้เคียงกับประเทศไทยและเป็นประเทศที่มีปัญหาเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเช่นเดียวกันหากอ้างอิงจากการจัดอันดับดัชนีความโปร่งใส

สหรัฐอเมริกา

สหรัฐอเมริกาเป็นประเทศต้นแบบมีการพัฒนางานด้านการส่งเสริมจริยธรรมมาอย่างยาวนาน มีกลไกทั้งทางกฎหมายและหน่วยงานกลางสำนักงานจริยธรรมภาครัฐแห่งสหรัฐอเมริกา (The Office of Government Ethics: OGE) ที่เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมที่ชัดเจน บทบาทของหน่วยงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมในสหรัฐอเมริกาจะเน้นที่การควบคุมป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) จากการศึกษาจุดเปลี่ยนที่สำคัญของสหรัฐอเมริกาที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งของหน่วยงานด้านจริยธรรมคือเจตจำนงทางการเมืองที่จะต้องขับเคลื่อนงานจริยธรรมเพื่อตอบสนองต่อปัญหาเรื่องอื้อฉาวทางการเมืองที่เกิดขึ้น

สหราชอาณาจักร

สหราชอาณาจักรเป็นต้นแบบของการพัฒนางานด้านการส่งเสริมจริยธรรมที่ไม่ได้มีรูปแบบโครงสร้างที่ชัดเจน แต่เป็นการทำงานผ่านคณะกรรมการด้านมาตรฐานเจ้าหน้าที่ของรัฐ (The Committee on the Standard of Public Life) ซึ่งเป็นหน่วยงานคณะกรรมการที่ปรึกษาของนายกรัฐมนตรี การส่งเสริมจริยธรรมในประเทศอังกฤษดำเนินการผ่านกลไกการวางข้อกำหนดทางจริยธรรมหลัก และการตรวจสอบและจัดทำรายงานประจำปีพร้อมให้ข้อเสนอแนะกับนายกรัฐมนตรี จุดเด่นของคณะกรรมการด้านมาตรฐานเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ที่การลงไปตรวจสอบข้อเท็จจริงประเด็นล่อแหลมทางจริยธรรมที่มีภาพลักษณ์เป็นกลาง อย่างไรก็ตามก็ยังมีนักวิพากษ์วิจารณ์ว่ามีอำนาจหน้าที่จำกัด

สาธารณรัฐอินเดีย

สาธารณรัฐอินเดียมีการพัฒนาการด้านจริยธรรมที่ครบถ้วน ทั้งประมวลจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรม กฎหมายป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และการเปิดเผยทรัพย์สิน กฎหมายกำหนดการให้บริการภาครัฐ กฎหมายการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐ และศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ที่สำคัญสาธารณรัฐอินเดียมีกฎหมายคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิด (Whistleblowing Law) อย่างไรก็ตามก็ยังมีปัญหาที่ขาดหน่วยงานศูนย์กลางในการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม และมีความพยายามในการนำเสนอให้มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางด้านความโปร่งใส จริยธรรม และธรรมาภิบาลขึ้น

นอกจากนี้ จากการศึกษาข้อมูลองค์ความรู้และข้อมูลสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ในต่างประเทศ ทำให้เห็นตัวแบบและจุดเด่นของแนวคิดที่น่าสนใจในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมในประเทศอื่น ๆ เช่น แนวคิดการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรระหว่างประเทศ ประเทศทางตะวันตก และประเทศทางเอเชีย เพื่อนำมาเป็นตัวแบบสำหรับการศึกษาและส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมในประเทศไทย สรุปได้ ดังนี้

๑) ปัจจุบันจริยธรรมได้ถูกพัฒนาให้กลายเป็นมาตรฐานระหว่างประเทศ และมีความพยายามในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรระหว่างประเทศจำนวนมากที่ต้องการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม มีการจัดทำดัชนีชี้วัดต่าง ๆ และการจัดทำต้นแบบประมวลจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานระดับนานาชาติเพื่อใช้ขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศต่าง ๆ การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมในระยะต่อไปตามยุทธศาสตร์จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงบริบทระหว่างประเทศ มาตรฐานตัวชี้วัด และมาตรฐานระหว่างประเทศทางจริยธรรมทั้งขององค์กรระหว่างประเทศที่ประเทศไทยร่วมเป็นภาคี และในประเทศที่ประเทศไทยเป็นคู่ค้าด้วย

๒) ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ได้ตื่นตัวและให้ความสนใจพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐมาก มีการออกแบบกลไกการส่งเสริมจริยธรรมในรูปแบบต่าง ๆ มากมาย เช่น การสร้างผู้นำทางจริยธรรม (Exemplary Leaderships) กลไกการวินิจฉัยปัญหาข้อถกเถียงทางจริยธรรม การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม (Code of Conduct) การจัดตั้งหน่วยงานกลางด้านจริยธรรม หน่วยงานหรือองค์กรที่กำกับดูแลจริยธรรม (Ethics Audit) หรือหน่วยงานให้คำปรึกษาทางจริยธรรม (Ethics Counsellor) การฝึกอบรมด้านจริยธรรม กลไกป้องกันปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ข้อกำหนดเกี่ยวกับของขวัญและค่าใช้จ่าย (Gift and Payment) การตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยหน่วยงานกลาง การตรวจสอบติดตามเฝ้าระวังพฤติกรรมเสื่อมเสียจากภาคประชาชนหรือประชาสังคม กฎหมายหรือกฎหมายกำหนดขั้นตอนและระยะเวลาการให้บริการ กฎหมายคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิด (Whistleblowing Law) เป็นต้น

๓) ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศต่าง ๆ ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางจริยธรรมและกฎเกณฑ์ด้านจริยธรรม (Compliance) ซึ่งจากการศึกษาตัวแบบของราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์มีความน่าสนใจในประเด็นนโยบาย “Beyond Compliance” ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาทางจริยธรรมที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดจริยธรรมในตนเอง และการสร้างเสริมให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านจริยธรรมในองค์กรโดยไม่ต้องใช้กฎเกณฑ์บังคับ โดยเป็นไปตามทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคห์ลเบิร์ก ที่มองว่าการกำหนดพฤติกรรมให้ทำและไม่ให้ทำเป็นเพียงระดับการควบคุมขั้นต้นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ส่งเสริมให้ทุกคนมีจริยธรรมด้วยสำนึกทางสังคมของตนเองในระดับที่สูงขึ้นไป

๔) มีข้อพึงระวังเกี่ยวกับการใช้นโยบายและเครื่องมือกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมมาใช้เป็นเครื่องมือทางการเมืองซึ่งมีตัวอย่างจากกรณีศึกษาสหรัฐอเมริกา

๕) มีข้อพิจารณาเกี่ยวกับมาตรฐานการรับของขวัญซึ่งตามวัฒนธรรมตะวันตกมีวัฒนธรรมและความเชื่อที่แตกต่างกัน

๖) ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ เริ่มมีความตื่นตัวในเรื่องการต่อต้านการทุจริตและการส่งเสริมจริยธรรมมากยิ่งขึ้น โดยประเทศที่ได้รับการจัดอันดับจากดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ในอันดับที่ดีขึ้นอย่างก้าวกระโดด เช่น สาธารณรัฐประชาชนจีน จากการอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันขั้นรุนแรง ทว่าหลัง พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นมา ดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันได้สูงขึ้นมาอยู่ในอันดับที่ ๘๗ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และขึ้นมาอยู่ในอันดับ ๘๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จากการสำรวจ ๑๘๐ ประเทศ แสดงให้เห็นการดำเนินนโยบายด้านการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันและการส่งเสริมจริยธรรมที่เป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากการเป็นรัฐบาลพรรคเดียว จึงสามารถดำเนินนโยบายที่มีความเฉียบขาด จนบางครั้งอาจให้ความสำคัญกับมาตรการป้องกันปราบปรามและการบังคับใช้กฎหมายสูง แต่อาจไม่เน้นการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นรายบุคคล

๗) ปัจจัยการสร้างความรู้และความตื่นตัวให้กับประชาชน น่าจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นกับกลไกการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศ

๘) ปัจจุบันโลกยุคดิจิทัลได้เจริญเติบโตและขยายตัวอย่างรวดเร็ว ประเด็นจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy) กำลังเป็นประเด็นที่รัฐจะต้องตื่นตัวและให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บและรักษาข้อมูล การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวในการใช้ข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่บุคคลรู้ตัวและไม่รู้ตัวว่าถูกจัดเก็บข้อมูล การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวทางทรัพย์สินทางปัญญา และการแพร่กระจายของข่าวลวง

๒.๓.๓.๓ การเปรียบเทียบสภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทยกับคู่เทียบ (Benchmarking)

การศึกษาวិเคราะห์สภาพการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลหรือการป้องกันทุจริตภายในประเทศเพื่อทราบถึงสภาพการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาลหรือการป้องกันทุจริตของข้าราชการ หน่วยงานเอกชน และรัฐวิสาหกิจภายในประเทศที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและสะท้อนให้เห็นถึงสภาพการปฏิบัติที่ผ่านมาและช่องว่าง (Gap) กับคู่เทียบ (Benchmarking) สำหรับการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของประเทศไทยให้ทัดเทียมนานาชาติ และทราบถึงปัญหาข้อขัดข้องของการนำแนวคิดการส่งเสริมจริยธรรมมาปฏิบัติในประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา สำหรับนำมากำหนดแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของประเทศไทย โดยพบประเด็นสำคัญที่น่าสนใจดังนี้

๑) มีความตื่นตัวในการจัดทำประมวลจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ และมีบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญและข้อกำหนดของผู้ตรวจการแผ่นดินที่ได้จัดทำค่านิยมหลัก ๙ ประการและให้หน่วยงานของรัฐทุกหน่วยมีการจัดทำประมวลจริยธรรมไว้รองรับให้สอดคล้องกับค่านิยมหลัก ๙ ประการดังกล่าว และประกาศใช้

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับบังคับใช้และเป็นแนวปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ

๒) จากการศึกษาทบทวนการจัดทำประมวลจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานต่าง ๆ พบว่า ปัจจุบันทั้งส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่อาจจะมีข้อขัดข้อง เช่น ในส่วนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้มีการร่างกฎคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว แต่ยังไม่สามารถออกประกาศได้เนื่องจากยังมีประเด็นในเรื่องเนื้อหา อย่างไรก็ตามในส่วนหน่วยงานรองอันได้แก่เขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนต่าง ๆ ก็ได้มีการกำหนดประมวลจริยธรรมของตนเอง แสดงให้เห็นว่าในระดับของการขับเคลื่อนให้มีจัดทำประมวลจริยธรรมสามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี

๓) ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมคล้ายกับสำนักงานจริยธรรมภาครัฐแห่งสหรัฐอเมริกา (The Office of Government Ethics: OGE) และมีองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการประเภทต่าง ๆ เป็นหน่วยงานรับผิดชอบการจัดทำประมวลจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งการจัดทำประมวลจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทจะมีบริบทและลักษณะที่แตกต่างกัน ในหน่วยงานของรัฐบางประเภทนั้นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลทำหน้าที่เป็นหน่วยงานด้านการกำหนดหลักเกณฑ์ และกำกับดูแลในเชิงนโยบาย ไม่มีอำนาจในการลงไปบังคับบัญชาหรือกำกับดูแลการทำงานของหน่วยงานโดยตรง และหน่วยงานบางประเภท เช่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.) สำนักงานคณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงาน ก.ค.ศ.) ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มักจะให้การออกกฎหรือคู่มือแนวทางปฏิบัติ เป็นหลักเกณฑ์กลางให้หน่วยงานในกำกับดูแลนำไปปฏิบัติ หรือมีการออกประมวลจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานกลางให้หน่วยงานในกำกับนำไปปรับใช้และแก้ไขเพิ่มเติมตามสมควร แต่ในบางหน่วยงาน เช่น ตำรวจ ทหาร ซึ่งมีสายการบังคับบัญชาและมีหน่วยงานที่กำกับดูแลทางวินัยอย่างชัดเจนก็จะมีโครงสร้างเป็นกลไกในการตรวจสอบ ควบคุมและกำกับดูแลด้วย ทั้งนี้ การจัดทำประมวลจริยธรรมโดยทั่วไปองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลจะเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมกลางสำหรับหน่วยงานในกำกับนำไปใช้ ซึ่งหน่วยงานในกำกับก็อาจนำค่านิยมทางคุณธรรม จริยธรรมที่หน่วยงานนั้นยึดถือปฏิบัติ หรือจรรยาบรรณวิชาชีพมากำหนดในประมวลจริยธรรมเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

๔) จากการศึกษาแนวทางและที่มาของการจัดทำประมวลจริยธรรมของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐพบว่า หากพิจารณาถึงการได้มาซึ่งการกำหนดจริยธรรมของทุกหน่วยงานส่วนใหญ่เป็นการพิจารณาตัดสินใจจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ หรือ การพิจารณาผ่านคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่หน่วยงานนั้น ๆ จัดตั้งขึ้น มิได้มีการระดมการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

หรือบุคลากรที่ต้องปฏิบัติตามจริยธรรมที่กำหนด และยังพบว่า ส่วนใหญ่การจัดทำประมวลจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมยังมีลักษณะจากบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชา (Top-down) ยังไม่ค่อยพบการจัดทำประมวลจริยธรรมจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานงานระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) หรือการจัดทำข้อตกลงร่วมเป็นการภายในของหน่วยงานระดับปฏิบัติเองซึ่งเป็นความริเริ่มเพื่อแก้ไขปัญหาการฝ่าฝืนจริยธรรมภายในองค์กร (Ethics Agreement)

๕) จากการศึกษาโครงสร้าง อัตรากำลัง และหน้าที่ของหน่วยงานที่รับผิดชอบการกำหนดนโยบายส่งเสริมจริยธรรมพบว่า ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมจริยธรรมบางหน่วยงานเป็นโครงสร้างถาวรที่มีอัตรากำลังชัดเจน แต่ในบางหน่วยงานเป็นการจัดตั้งกลุ่มงานหรือแผนกงานหรือมอบหมายบุคลากรเป็นการเฉพาะภายใน ไม่ได้มีโครงสร้างและอัตรากำลังรองรับ และส่วนใหญ่มักจะได้รับเสียงสะท้อนจากหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมจริยธรรมว่าเป็นงานที่ไม่ได้รับความสำคัญจากหน่วยงาน บุคลากรไม่เพียงพอ ขาดนโยบายและการปฏิบัติในการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน โดยเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทเอกชนและหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่ามีความพร้อมในการทำงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในองค์กรมากกว่าภาครัฐ มีการตั้งหน่วยงานรับผิดชอบดูแลในหลากหลายชื่อ เช่น ศูนย์ป้องกันปราบปรามการทุจริต ฝ่ายธรรมาภิบาลในองค์กร ฝ่ายกำกับดูแลกิจการที่ดี ฝ่าย GRC เป็นต้น และมีแนวทางการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

๖) ปัญหาที่มักพบบ่อยในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐคือ ปัญหาข้อโต้แย้งในเรื่องประเด็นจริยธรรมว่า สิ่งใดเป็นสิ่งที่ควรกระทำ (Dos) และสิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาความขัดแย้งในเชิงคุณค่า (Conflict of Values) จากพื้นฐานความเชื่อของบุคคลที่ต่างกัน ในประเด็นปัญหาดังกล่าวในราชการพลเรือนได้ออกแบบให้มีกลุ่มงานคຸ້ມครองจริยธรรมทำหน้าที่ในลักษณะของการให้คำปรึกษาทางจริยธรรมเพื่อช่วยเหลือแนะนำ หรือนำปัญหาเรื่องจริยธรรมเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งการพิจารณาวินิจฉัยเพื่อให้เกิดความชัดเจนแก่ผู้ปฏิบัติ อย่างไรก็ตามที่ผ่านมามักพบว่า กลุ่มงานคຸ້ມครองจริยธรรมยังไม่มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน และมีการใช้บริการไม่มากนัก

๗) ส่วนราชการโดยทั่วไป จะไม่มีงบประมาณ แผนงาน โครงการที่ชัดเจนสำหรับการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม การใช้งบประมาณส่วนใหญ่จะนำไปสอดแทรกกับโครงการตามปกติของหน่วยงาน เช่น งานด้านการฝึกอบรมหรือพัฒนาด้านจริยธรรมจะดำเนินการสอดแทรกเนื้อหาเข้าไปในหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณโดยไม่มีโครงการด้านจริยธรรมเป็นการเฉพาะ เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรทางธุรกิจหรือรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ พบว่า มักจะมีแผนงานโครงการและงบประมาณด้านการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจนกว่า เนื่องจากงานด้านจริยธรรมเป็นส่วนสำคัญในการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ดังนั้น แนวทางและกิจกรรมสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนจริยธรรมและคุณธรรมขององค์กรจึงก้าวหน้ากว่าหน่วยงานของรัฐโดยรวม

๘) แต่ละหน่วยงานมีการยกย่องเชิดชูผู้มีจริยธรรมดีเด่นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ อย่างไรก็ตาม การพิจารณาคัดเลือกบุคคลมักจะเป็นการคัดเลือกจากบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชา หรือโดยคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และผลของการได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่น ยังไม่ได้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน

๙) ปัจจุบันรัฐวิสาหกิจและเอกชน เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ซึ่งจากการศึกษากรณีศึกษาตัวอย่างของภาคธุรกิจและรัฐวิสาหกิจ พบว่า มีการกำหนดค่านิยมของหน่วยงาน การสร้างภาพลักษณ์องค์กรโดยนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล มาเป็นเป้าหมาย และมีการสร้างคุณค่าหลักขององค์กรที่นอกเหนือไปจากค่านิยมหลัก ๙ ประการของผู้ตรวจการแผ่นดิน เช่น ความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล ความรับผิดชอบต่อลูกค้า เป็นต้น

ประเด็นการส่งเสริมจริยธรรม	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศคู่เทียบ	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย
หน่วยงานกลางในการส่งเสริมจริยธรรม	<p>สหรัฐอเมริกา: มีหน่วยงานกลางสำนักงานจริยธรรมภาครัฐแห่งสหรัฐอเมริกา (The Office of Government Ethics: OGE) เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมที่ชัดเจน อันเป็นผลมาจากเจตจำนงทางการเมืองที่จะต้องขับเคลื่อนงานจริยธรรมเพื่อตอบสนองต่อปัญหาเรื่องอื้อฉาวทางการเมืองที่เกิดขึ้นในสหรัฐอเมริกา</p>	<p>มีสำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานกลางในการส่งเสริมจริยธรรมทำงานควบคู่กับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐ ซึ่งปัจจุบันพบว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบภารกิจด้านจริยธรรมหลายหน่วยงานยังมีโครงสร้างองค์กรที่ไม่ชัดเจนหรือมีบุคลากรไม่เพียงพอ ขาดการสนับสนุนงบประมาณ ทำให้ไม่มีแผนงาน/โครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน การขับเคลื่อนงานยังไม่มีประสิทธิภาพ</p>
คณะกรรมการกลางด้านจริยธรรมแห่งชาติ	<p>สหราชอาณาจักร: มีคณะกรรมการด้านมาตรฐานเจ้าหน้าที่ของรัฐ (The Committee on the Standard of Public Life) จุดเด่นของคณะกรรมการอยู่ที่การลงไปตรวจสอบข้อเท็จจริงประเด็นล่อแหลมทางจริยธรรมที่มีภาพลักษณ์เป็นกลาง</p> <p>สาธารณรัฐอินเดีย: มีคณะกรรมการจริยธรรมทำหน้าที่ในการกำกับดูแลและตรวจสอบ ติดตามการประพฤติปฏิบัติของสมาชิกสภาในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>มีการออกแบบให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีบทบาท ภารกิจคล้ายคลึงกับคณะกรรมการด้านมาตรฐานเจ้าหน้าที่ของรัฐของสหราชอาณาจักร ซึ่ง ก.ม.จ. จะกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒</p>

ประเด็นการส่งเสริมจริยธรรม	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศคู่เทียบ	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย
การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม/ประมวลจริยธรรม	<p>สหรัฐอเมริกา: มีกลไกด้านการส่งเสริมจริยธรรมและกฎหมายรองรับอย่างเป็นรูปธรรม มีการออกประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งแต่ปี พ.ศ.๒๓๗๒</p> <p>สหราชอาณาจักร: มีหลักจริยธรรม ๗ ประการ (The Seven Principles of Public Life) ดำเนินการในลักษณะของคณะกรรมการที่ปรึกษาของรัฐบาล ไม่มีการออกกฎหมายด้านจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>สาธารณรัฐอินเดีย: มีการจัดทำประมวลจริยธรรม</p>	<p>ในภาพรวมส่วนใหญ่หน่วยงานของรัฐมีการจัดทำประมวลจริยธรรม หรือจรรยาบรรณวิชาชีพ ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ แต่ยังคงขาดเรื่องการขับเคลื่อนงานและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างองค์กรที่จะเป็นการผลักดันให้เกิดการส่งเสริมจริยธรรมแบบบูรณาการ</p>
การฝึกอบรมด้านจริยธรรม	<p>สหรัฐอเมริกา: มีการจัดอบรมด้านจริยธรรมหน่วยงานกลาง สำนักงานจริยธรรมภาครัฐแห่งสหรัฐอเมริกา (The Office of Government Ethics: OGE) และในระดับมลรัฐท้องถิ่นในบางรัฐ</p>	<p>ส่วนใหญ่เป็นการสอดแทรกเนื้อหาวิชาเกี่ยวกับจริยธรรมในการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ การอบรมนักบริหารระดับกลางและระดับสูง</p>
กลไกป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน	<p>สหรัฐอเมริกา: มีการวางข้อกำหนดเกี่ยวกับการเปิดเผยทรัพย์สิน มาตรการการป้องกัน ปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) และการให้ความคุ้มครองเจ้าหน้าที่ของรัฐจากการแทรกแซงทางการเมือง</p> <p>สาธารณรัฐอินเดีย: มีการกำหนดหลักปฏิบัติหรือเงื่อนไขการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งครอบคลุมทั้งในสังกัดรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น ภายใต้กฎหมาย The All India Service Act ๑๙๕๑</p>	<p>มีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการรายงานบัญชีทรัพย์สินซึ่งยังกำหนดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูง และหัวหน้าหน่วยงานที่ต้องบริหารจัดการโครงการขนาดใหญ่และมีงบประมาณสูง หรืองานอนุมัติอนุญาตที่มีความเสี่ยงและโอกาสในการทุจริต</p>

ประเด็นการส่งเสริมจริยธรรม	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศคู่เทียบ	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย
	การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นหนึ่งในหลักปฏิบัติ	
ข้อกำหนดเกี่ยวกับของขวัญและการรับงานนอก	<p>สหรัฐอเมริกา: มีการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎและมาตรฐานทางจริยธรรมเกี่ยวกับของขวัญและค่าใช้จ่าย (Gift and Payment) โดยขอบเขตคำจำกัดความของ “ของขวัญ” ไม่ได้หมายความถึงผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบเงินโดยตรงเท่านั้น แต่มีความหมายรวมถึงรางวัล การเชิญไปร่วมงาน หรือกิจกรรมโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การรับผลประโยชน์จากงานนอกหน้าที่ และการให้ความสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นความสุ่มเสี่ยงให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>สาธารณรัฐอินเดีย: มีการกำหนดหลักปฏิบัติหรือเงื่อนไขการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งครอบคลุมทั้งในสังกัดรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น ภายใต้กฎหมาย The All India Service Act ๑๙๕๑ การรับงานภายนอก การร่วมลงทุนในธุรกิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหนึ่งในหลักปฏิบัติ</p>	มีระเบียบกำหนดเกี่ยวกับการรับของขวัญที่มีมูลค่าสูง มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการรับงานนอกเวลาราชการ แต่ยังไม่มียกข้อกำหนดที่ชัดเจน

ประเด็นการส่งเสริมจริยธรรม	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศคู่เทียบ	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย
<p>หน่วยงานกำกับดูแลด้านจริยธรรม (Ethics Audit)</p>	<p>สหรัฐอเมริกา: มีหน่วยงาน OGE เป็นหน่วยงานศูนย์กลางในการขับเคลื่อนและตรวจสอบติดตามงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมและป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในหน่วยงานของรัฐ (Conflict of Interest) และกำกับดูแลองค์กรด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐในหน่วยงานภายใต้ฝ่ายบริหาร แต่ไม่ได้มีหน้าที่โดยตรงในการตรวจสอบข้อร้องเรียน หรือดำเนินการสืบสวนสอบสวนการกระทำผิดไม่ว่าจะเป็นความผิดทุจริตต่อหน้าที่ ความผิดทางวินัย หรือการฝ่าฝืนจริยธรรม ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสืบสวนสอบสวนกลาง (Federal Bureau of Investigation: FBI) และหน่วยงานสืบสวนสอบสวนอื่น ๆ</p> <p>สาธารณรัฐประชาชนจีน: มีหน่วยงานตรวจสอบ และส่งเสริมจริยธรรม</p>	<p>มีการออกแบบให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ทำหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษา กำหนดมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐ และรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรี รวมไปถึงตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยเชื่อมโยงการทำงานกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานของรัฐ</p>
<p>กลไกการบริหารงานบุคคลด้านจริยธรรม ตั้งแต่การเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการตรวจสอบกำกับดูแลผลประโยชน์ทับซ้อนภายหลังพ้นจากตำแหน่ง</p>	<p>สหรัฐอเมริกา: มีการกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งของบุคลากรภาครัฐ และมีหน่วยงานตรวจสอบและการกำกับดูแลมาตรฐานการตรวจสอบ ทรีพียลีน หรือการตรวจสอบประวัติ รวมถึงมาตรฐานความโปร่งใสภาครัฐของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนการดำรงตำแหน่งและภายหลังพ้นจากหน้าที่</p>	<p>เริ่มมีการนำกลไกด้านจริยธรรมมาใช้ในระบบการบริหารงานบุคคล แต่ยังไม่ได้มีการระบุอย่างเป็นทางการและมีหลักการประเมินที่ชัดเจน</p>

ประเด็นการส่งเสริมจริยธรรม	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศคู่เทียบ	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย
	ติดตามดำเนินคดีในกรณีที่เกิดการประทุติเสื่อมเสียเป็นความผิดทางอาญาตามกฎหมายผลประโยชน์ทับซ้อน	
การยกย่องเชิดชูผู้มีจริยธรรมดีเด่น	ไม่ปรากฏข้อมูลในกรณีนี้ที่ชัดเจน	มีการยกย่องเชิดชูผู้มีจริยธรรมดีเด่น แต่ส่วนใหญ่เป็นการคัดเลือกจากผู้บังคับบัญชา และ/หรือเป็นการหมิ่นเวียนการให้รางวัลภายในหน่วยงานที่ยังไม่สามารถพิสูจน์ได้อย่างชัดเจนว่ามีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรม
กฎหมายคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิด (Whistleblowing Law)	<p>สหรัฐอเมริกา: มีบทบัญญัติของกฎหมายย่อยในลักษณะของการคุ้มครอง ผู้ให้ข้อมูลแทรกอยู่ในกฎหมายด้านต่าง ๆ</p> <p>สาธารณรัฐอินเดีย: มีการออกกฎหมายคุ้มครองเปิดโปงข้อมูลการทุจริตหรือผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมอันนำความเสื่อมเสียของหน่วยงานของรัฐ แต่ขาดหน่วยงานในการขับเคลื่อนการนำไปปฏิบัติที่ชัดเจน</p>	ยังไม่มีกฎหมายคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือกระทำผิด (Whistleblowing Law) ซึ่งควรมีการผลักดันมาตรการคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิด (Whistleblower Protection Measure) เพื่อรองรับการมีส่วนร่วมของประชาชนและทุกภาคส่วนในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ และการกระทำผิดต่าง ๆ
กลไกการวินิจฉัยและให้คำปรึกษาประเด็นข้อถกเถียงทางจริยธรรม	สหรัฐอเมริกา: ในสำนักงานจริยธรรมภาครัฐแห่งสหรัฐอเมริกามีส่วนให้คำปรึกษาและนโยบายทางกฎหมาย (General Counsel & Legal Policy Division)	มีการกำหนดให้มีการตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ซึ่งมีภารกิจในลักษณะเช่นเดียวกับหน่วยงานให้คำปรึกษาทางจริยธรรม แต่ที่ผ่านมายังไม่สามารถทำหน้าที่ในบทบาทดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการใช้บริการด้านการวินิจฉัยและให้คำปรึกษาประเด็นข้อถกเถียงทางจริยธรรมมีค่อนข้างน้อย

ประเด็นการส่งเสริมจริยธรรม	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศคู่เทียบ	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย
	สหราชอาณาจักร: มีหน่วยงานตรวจสอบให้คำปรึกษาชี้ให้เห็นถึงลักษณะพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจเป็นปัญหา หรือประเด็นความสุ่มเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม หรืออาจลุกลามกลายเป็นการกระทำผิดที่ร้ายแรงอันอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนต่อรัฐ แต่ไม่ได้มีหน้าที่ในการสั่งการโดยตรง	
การสร้างผู้นำทางจริยธรรม (Exemplary Leaderships)	เป็นแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมระดับสากลในประเทศตะวันตกที่ได้รับการยอมรับและส่งเสริม	ควรกำหนดเป็นเป้าหมายหนึ่งในกลไกการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ฯ
การพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมตามมาตรฐานสากล	เป็นแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมระดับสากลในประเทศตะวันตกที่ได้รับการยอมรับและส่งเสริม	ควรกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ฯ
การส่งเสริมจริยธรรมในระดับเหนือกฎหมาย (Beyond Compliance)	ราชอาณาจักรเนเธอร์แลนด์: มีการดำเนินนโยบายในเรื่องของจริยธรรมที่เหนือกว่ากฎหมาย	ควรกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมตามระดับการพัฒนาในยุทธศาสตร์ฯ
การใช้มาตรการทางจริยธรรมเป็นเครื่องมือการเมือง	เป็นแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมระดับสากลในประเทศตะวันตกที่ได้รับการยอมรับและส่งเสริม	ควรกำหนดเป็นเป้าหมายหรือข้อพึงระวังในการขับเคลื่อนงานด้านส่งเสริมจริยธรรม
การสร้างความรู้ตื่นตัวของประชาชน	สหรัฐอเมริกา: ส่งเสริมบทบาทของภาคประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตาม และเฝ้าระวังความประพฤติเสื่อมเสียของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผลักดันให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญให้กับประชาชน	ควรกำหนดเป็นเป้าหมายการพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ฯ

ประเด็นการส่งเสริมจริยธรรม	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศคู่เทียบ	สภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย
การนำเครือข่ายภาคประชาชนหรือ ประชาสังคมมาร่วมตรวจสอบติดตาม เผื่อระวังพฤติกรรมเสื่อมเสียหรือฝ่าฝืน จริยธรรม	สหรัฐอเมริกา: ส่งเสริมบทบาทของภาคประชาชนใน การเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบติดตามและ เผื่อระวังความประพฤติเสื่อมเสียของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผลักดันให้มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญให้ กับ ประชาชน สาธารณรัฐอินเดีย: มีการส่งเสริมเครือข่ายภาค ประชาชนสังคม (Civil Society)	ประชาชนและภาคประชาสังคมเริ่มต้นตัว แต่ยังไม่มี การส่งเสริมจากภาครัฐที่เป็นรูปธรรมชัดเจน
จริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลก ดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy)	ไม่ปรากฏข้อมูลในกรณีนี้ที่ชัดเจน	ยังไม่มีการพัฒนาทั่วโลกด้านจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบน โลกดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy)

ตารางที่ ๒.๓ การเปรียบเทียบการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทยกับต่างประเทศ

จากการเปรียบเทียบสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ในต่างประเทศเปรียบเทียบกับประเทศไทย พบว่า ภายใต้อำนาจของรัฐธรรมนูญมาตราฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประเทศไทยได้มีการพัฒนากรอบด้านจริยธรรมไว้ค่อนข้างครบถ้วนแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการออกกฎหมาย ด้านจริยธรรม การจัดตั้งหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม การตั้ง คณะกรรมการนโยบายด้านจริยธรรมของประเทศซึ่งมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน การจัดทำ ระบบการรายงานประจำปีเกี่ยวกับสภาพการณ์ทางจริยธรรมและจัดทำข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี นอกจากนี้ ยังมีกฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยทรัพย์สินและผลประโยชน์ทับซ้อน และกฎหมายเปิดเผยข้อมูล ข่าวสารภาครัฐ แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ยังขาดก็คือการออกกฎหมายและมาตรการในการให้ความคุ้มครองต่อ ผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ (Whistleblowing Laws or Measures) และการขับเคลื่อนกลไก ด้านการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นจริงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงควรนำมากำหนดไว้ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

๒.๔ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในองค์กรของรัฐ และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรของรัฐที่มีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strength Weakness Opportunity and Threat: SWOT) เพื่อพิจารณา ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ รวมถึงส่งเสริม หรือขัดขวางการขับเคลื่อน ด้านคุณธรรม และปัจจัยที่เป็นปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้ การส่งเสริมจริยธรรมมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ การประเมินสถานการณ์เพื่อประกอบการจัดทำยุทธศาสตร์ ได้รวบรวมข้อมูล ทั้งการศึกษาทบทวนวรรณกรรม การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประเด็นการส่งเสริม จริยธรรมและปัญหาอุปสรรคที่ผ่านมา การจัดประชุมกลุ่มย่อยทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเพื่อ วิเคราะห์ SWOT และรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมที่เหมาะสม โดยผลการศึกษาวิเคราะห์ สภาพแวดล้อมเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๔.๑ สภาพและปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในช่วงที่ผ่านมา

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา อันดับความสามารถทางการแข่งขัน (Global Competitiveness Ranking) โดยการจัดอันดับของสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) พบว่า ชีตความสามารถการแข่งขันของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงในช่วงห้าปีที่ผ่านมา ปัจจุบันจากข้อมูล การจัดอันดับปีล่าสุดที่มีข้อมูลของประเทศไทยในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ อันดับความสามารถในการแข่งขันของไทย อยู่ที่ ๔๐ จากทั้งหมด ๑๔๑ ประเทศทั่วโลก โดยหากเทียบกับประเทศเพื่อนบ้านในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ที่ใกล้เคียงกันอย่าง สิงคโปร์ (อันดับที่ ๑) และมาเลเซีย (อันดับที่ ๒๗) มีขีดความสามารถในการแข่งขัน อยู่ในอันดับที่สูงกว่าประเทศไทยมาก ซึ่งปัจจัยสำคัญพบว่าคะแนนด้านสภาพแวดล้อมหน่วยงาน (Institutions) ของประเทศไทยอยู่ที่ ๕๔.๘ คะแนน ซึ่งเป็นระดับคะแนนที่ไม่สูงมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ สิงคโปร์ (๘๐.๓๖ คะแนน) และมาเลเซีย (๖๘.๕๗ คะแนน) แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างในขีดความสามารถ ในการแข่งขันในด้านนี้ของประเทศไทยที่น้อยกว่าประเทศเพื่อนบ้านอย่างชัดเจน อันเป็นการสะท้อนถึงปัญหา เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย การใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ในประเทศ ที่ควรจะต้องพัฒนาอย่างเร่งด่วน^{๒๐} นอกจากนี้ยังพบว่าอันดับดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index) ของประเทศไทยยังมีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันกับอันดับความสามารถ ในการแข่งขันโดยในช่วง ๖ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๓) มีช่วงคะแนนอยู่ระหว่าง ๓๕-๓๘ คะแนน โดยลดลงจาก ๓๘ คะแนนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ อยู่ในอันดับที่ ๗๖ จาก ๑๖๗ ประเทศ เหลือ ๓๖ คะแนน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ในอันดับที่ ๑๐๔ จาก ๑๘๐ ประเทศ โดยปัญหาสำคัญ ที่สะท้อนจากดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชันส่วนหนึ่งเป็นปัญหาเกี่ยวกับการใช้อำนาจสาธารณะในทางที่ผิด เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว^{๒๑} จากดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์ของประเทศในระดับนานาชาติดังกล่าว แสดงให้เห็นถึง ภาพลักษณ์ของประเทศไทยที่ยังไม่ดีมากเมื่อเทียบกับระดับโลก และมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมและ การทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องพัฒนาอีกมาก โดยสภาพปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ของรัฐในช่วงที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

๑) ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (๒๕๕๔)^{๒๒} ได้สำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ภายหลังจากการประกาศใช้ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในระยะแรก ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ผลการสำรวจ พบว่า ในช่วงแรกของการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ว่า สถานการณ์ทางจริยธรรมของส่วนราชการในปัจจุบันอยู่ในระดับที่ตีพอร์รับได้ โดยส่วนใหญ่แล้วการขับเคลื่อน ประมวลจริยธรรมมักจะเป็นการรณรงค์ปลุกจิตสำนึกให้ข้าราชการปฏิบัติตามค่านิยม การยกย่องชมเชย บุคลากร และการจัดอบรมโดยแทรกเนื้อหาด้านจริยธรรม

อย่างไรก็ดี ผลสำรวจได้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมข้าราชการ พลเรือนในระยะเริ่มแรกกว่า มีข้าราชการพลเรือนที่มีการรับรู้เข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมอย่างถูกต้อง เพียงร้อยละ ๔๕.๓๒ ประเด็นสำคัญที่ข้าราชการพลเรือนมองว่ามีปัญหาทางจริยธรรมต่ำกว่าด้านอื่น ได้แก่

^{๒๐} Schwab, K, The Global Competitiveness Report ๒๐๑๙., World Economic forum, ๒๐๑๙ Retrieved from <https://www.weforum.org/reports>

^{๒๑} Transparency International, Corruption Perceptions Index ๒๐๑๙., ๒๐๒๐ Retrieved <http://www.transparency.org/cpi>

^{๒๒} ขนิษฐา สารพิมพ์, รายงานการสำรวจสถานภาพจริยธรรมข้าราชการพลเรือน., ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนา ข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔

การยึดมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและจรรยาวิชาชีพ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจยืนหยัดที่จะปฏิบัติราชการ โดยยึดถือความถูกต้อง การหักท้วงเมื่อพบเห็นผู้ฝ่าฝืนจรรยาธรรม และการประเมินจรรยาธรรมของผู้นำและส่วนราชการ ซึ่งสะท้อนถึงปัญหาในการขับเคลื่อนจรรยาธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ส่วนราชการต่าง ๆ ยังมีการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดในประมวลจรรยาธรรมค่อนข้างน้อย เมื่อเกิดปัญหาการ ฝ่าฝืนจรรยาธรรม ข้าราชการพลเรือนมักจะใช้วิธีปรึกษาหารือกันเองแทนที่จะใช้กลไกการร้องเรียนหรือแจ้งให้คณะกรรมการจรรยาธรรมทราบ และสะท้อนให้เห็นว่าการทำงานของคณะกรรมการจรรยาธรรม ยังไม่ส่งผลต่อความเชื่อถือของข้าราชการอย่างแท้จริง

๒) โครงการวิจัยจรรยาธรรมในวิชาชีพข้าราชการพลเรือน (Ethics of Civil Servants) โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย^{๒๓} ได้สำรวจการปฏิบัติตามประมวลจรรยาธรรมข้าราชการพลเรือนที่ดำเนินการศึกษาในช่วงระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ เพื่อทราบถึงสถานภาพจรรยาธรรมข้าราชการพลเรือนหลังจากที่ได้มีการขับเคลื่อนจรรยาธรรมข้าราชการพลเรือนมาในระยะหนึ่ง โดยสำรวจกลุ่มผู้บริหารและปฏิบัติงานจากทุกกระทรวง จำนวน ๕,๗๙๕ ตัวอย่าง ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทราบถึงสถานการณ์ทางจรรยาธรรมอย่างละเอียด ผลการสำรวจพบว่า สถานภาพการรับรู้ด้านจรรยาธรรมดีขึ้น โดยมีข้าราชการถึงร้อยละ ๗๑.๓ มีการรับรู้เกี่ยวกับบอกรประมวลจรรยาธรรมข้าราชการพลเรือน และร้อยละ ๗๐ เข้าใจเกี่ยวกับสภาพการบังคับใช้ของประมวลจรรยาธรรม

ปัญหาที่พบในการขับเคลื่อนจรรยาธรรมในช่วงที่ผ่านมา ปรากฏปัญหาสำคัญดังนี้

๒.๑) ประเด็นข้อกำหนดในประมวลจรรยาธรรมที่มีการประพาดพิงผิดในหน่วยงานมากที่สุด พบว่า ๕ อันดับแรก ได้แก่ อันดับ ๑ การเบียดบังเวลาราชการ อันดับ ๒ การทำผิดระเบียบราชการ อันดับ ๓ การเอาเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว อันดับ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อหาประโยชน์ให้ตัวเองหรือผู้อื่น และอันดับ ๕ การเห็นประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของราชการ

๒.๒) จากข้อมูลพบว่า หากพบเห็นการประพาดพิงผิดประมวลจรรยาธรรมข้าราชการพลเรือน กลุ่มตัวอย่างร้อยละ ๕๒ ระบุว่าจะรายงานแก่ผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามมีกลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ ๓๙.๖ ระบุว่าจะไม่รายงาน เนื่องจากเหตุผลต่าง ๆ เช่น กลัวว่าจะเดือดร้อน คิดว่าเป็นเรื่องปกติที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้ประพาดพิงผิดส่วนมากเป็นผู้ใหญ่ หรือต้องการปรึกษาผู้อื่นก่อนตัดสินใจ

๒.๓) ปัญหาด้านการดำเนินงาน พบว่า ขาดความต่อเนื่องของการส่งเสริมจรรยาธรรมในหน่วยงาน กลุ่มงานจรรยาธรรมซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบมีงานอื่นที่ต้องทำ ขาดงบประมาณสนับสนุน ไม่มีบุคลากรรับผิดชอบอย่างชัดเจนทำให้ขาดการติดตามผล และไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง

^{๒๓} ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ, โครงการวิจัยจรรยาธรรมในวิชาชีพข้าราชการพลเรือน, สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๙

๒.๔) ปัญหาด้านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เจ้าหน้าที่ยังไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรม ผู้บริหารยังขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ผู้บังคับบัญชาฝ่าฝืนจริยธรรมเสียเอง เป็นต้น

๒.๕) ปัญหาด้านการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พบว่าการขับเคลื่อนจริยธรรมไม่เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม ขาดบทลงโทษที่ชัดเจน อีกทั้งยังเกรงว่าจะไปกระทบผลประโยชน์ของผู้บริหารองค์กร

๒.๖) ปัญหาด้านเนื้อหาประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พบว่า เนื้อหาของเนื้อหาของประมวลจริยธรรมเป็นเรื่องเข้าใจยาก มีความเป็นนามธรรมและเขียนในลักษณะของข้อกฎหมาย ทำให้ประมวลจริยธรรมมีความซ้ำซ้อนกับกฎหมายหลายส่วน และเนื้อหาของประมวลจริยธรรมยังขาดความชัดเจน

๒.๗) ปัญหาด้านองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมักจะเป็นอุปสรรค เนื่องจากค่านิยมของข้าราชการแบบเก่าไม่พร้อมยอมรับความเปลี่ยนแปลง

๒.๘) ปัญหาด้านสังคมและเศรษฐกิจ เนื่องจากปัญหาของระบบอุปถัมภ์ รายได้ของข้าราชการไม่เพียงพอ คนในสังคมขาดจิตสำนึก รวมถึงค่านิยมแบบอำนาจนิยม เป็นต้น

๓) การศึกษาเพื่อเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนร่วมกับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์^{๒๔} ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมการขับเคลื่อนจริยธรรมของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ซึ่งผลการศึกษาเกี่ยวกับการขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐในช่วงที่ผ่านมาพบว่า หน่วยงานของรัฐทั้งระดับส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และองค์กรของรัฐในรูปแบบอื่น ๆ มีความตื่นตัวในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร โดยองค์กรส่วนใหญ่ได้มีการกำหนดประมวลจริยธรรมและหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรมแล้ว แต่การขับเคลื่อนนโยบายด้านจริยธรรมของประเทศ และการนำนโยบายด้านจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ พบว่ามีปัญหาการดำเนินการ ดังนี้

๓.๑) ส่วนใหญ่พบว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมมีลักษณะจากบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชา (Top-down) ไม่ค่อยพบการมีส่วนร่วมของหน่วยงานระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) หรือการจัดทำข้อตกลงร่วมเพื่อแก้ไขปัญหาการฝ่าฝืนจริยธรรมภายในองค์กร (Ethics Agreement)

๓.๒) หน่วยงานของรัฐบางหน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการส่งเสริมจริยธรรมเป็นการจัดตั้งกลุ่มงานหรือแผนกงานหรือมอบหมายบุคลากรเป็นการเฉพาะภายใน ไม่ได้มีโครงสร้างและอัตรากำลังชัดเจน และมักจะได้รับเสียงสะท้อนว่าเป็นงานที่ไม่ได้รับความสำคัญจากหน่วยงาน บุคลากร ไม่เพียงพอ ขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนจากฝ่ายบริหาร

^{๒๔} อ้างถึงแล้วใน ๑๗

๓.๓) ปัญหาข้อโต้แย้งในเรื่องประเด็นจริยธรรมว่า สิ่งใดควรกระทำ (Dos) และสิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) จากปัญหาประเด็นความขัดแย้งในเชิงคุณค่า (Conflict of Values) เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้งเนื่องจากพื้นฐานความเชื่อที่ต่างกัน นอกจากนี้ หน่วยงานที่ให้คำปรึกษาทางจริยธรรมซึ่งมีหน้าที่ช่วยเหลือแนะนำหรือนำเรื่องส่งให้ผู้มีอำนาจ ยังไม่มีบทบาท และยังมีการใช้บริการไม่มากนัก

๓.๔) ในส่วนราชการโดยทั่วไปแล้วจะไม่มีงบประมาณ แผนงาน โครงการที่ชัดเจนสำหรับการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมโดยมักจะอิงกับการใช้งบประมาณหรือแผนงานตามปกติของหน่วยงาน หรือนำไปสอดแทรกกับโครงการตามปกติของหน่วยงาน

๓.๕) การยกย่องเชิดชูผู้มีจริยธรรมดีเด่นในส่วนราชการมักจะเป็นการคัดเลือกจากบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชา หรือโดยคณะกรรมการซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และการได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่นยังไม่ได้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน

๓.๖) เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความกังวลเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในประเด็นเกี่ยวกับการกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง การกล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยึดมั่นกระทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว และการรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์แอบแฝง

๒.๔.๒ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรกับการส่งเสริมจริยธรรม

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น ‘จุดแข็ง’ (Strengths) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายที่รองรับการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน โดยได้พัฒนาหลักด้านจริยธรรมไว้ค่อนข้างครบถ้วนแล้ว ประกอบด้วยการกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นคณะกรรมการนโยบายด้านจริยธรรมของประเทศซึ่งมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานของรัฐ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม การจัดให้ระบบการรายงานประจำปีเกี่ยวกับสถานการณ์ทางจริยธรรมและจัดทำข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี กฎหมายเกี่ยวกับการเปิดเผยทรัพย์สินและผลประโยชน์ทับซ้อน และกฎหมายเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐควรพิจารณาให้มีกฎหมายและมาตรการในการให้ความคุ้มครองต่อผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Whistleblowing Laws or Measures)

๒) สำนักงาน ก.พ. เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และมีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงการขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐไปยังหน่วยงานภาครัฐประเภทต่าง ๆ อย่างชัดเจนอยู่แล้ว และมีโครงสร้างหน่วยงานหรือมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรมในแต่ละระดับที่พร้อมจะทำงานด้านจริยธรรมอย่างชัดเจน

๓) กลไกกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ทำงานควบคู่ไปกับกลไกการดำเนินการทางวินัย มาตรการทางปกครอง และการดำเนินคดีอาญาตามมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

๔) พนักงานในองค์กรภาครัฐทุกระดับพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

๕) ระบบการบริหารงานบุคคลมีการนำระบบจริยธรรมมาใช้ โดยมีการสอบวัดความรู้และตรวจสอบประวัติบุคคลตั้งแต่เข้าสมัครงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการนำเกณฑ์การประเมินและเป็นเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง

๖) เจ้าหน้าที่ของรัฐเข้าใจบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเป็นอย่างดี มีกรอบและแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบและตามอำนาจหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้แล้วชัดเจน มีกรอบประมวลจริยธรรมให้ยึดถือปฏิบัติอยู่ในแล้วในเกือบทุกหน่วยงาน

๗) เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่ยังเชื่อมั่นและยึดถือจริยธรรมเป็นหลักในการประพฤติตนและในการทำงาน หากได้รับการส่งเสริมและให้ความเชื่อมั่นก็พร้อมที่จะร่วมส่งเสริมจริยธรรมและสร้างเสริมสังคมจริยธรรมให้เกิดขึ้นได้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น ‘จุดอ่อน’ (Weaknesses) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนมาก เห็นว่า มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นนามธรรม เข้าใจยาก และมองไม่เห็นภาพเป้าหมายในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน ยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีอยู่ของจริยธรรมในระดับที่เป็นรูปธรรม

๒) ผู้นำในระดับหน่วยงานหรือผู้บริหาร ไม่ได้ให้ความสำคัญกับนโยบายการขับเคลื่อนจริยธรรม การดำเนินการตามนโยบายจริยธรรม เป็นแต่เพียงการปฏิบัติให้ครบถ้วนตามข้อสั่งการ แต่ไม่สามารถขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐยังขาดความสนใจในการศึกษาและทำความเข้าใจประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน โดยพบว่ายังมีเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่เคยทำความเข้าใจเนื้อหาของประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงานมาก่อน การขาดความรู้และความไม่เข้าใจและไม่ศึกษาเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมทำให้การขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นเรื่องยากและใช้เวลานานในการเปลี่ยนแปลง

๔) เจ้าหน้าที่ของรัฐยังขาดความเชื่อมั่นว่าการมีกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรมจะช่วยแก้ปัญหาทั้งในระดับโครงสร้างระบบการทำงานภาครัฐ ไม่เชื่อมั่นผู้บริหาร และไม่พบว่ามีกรอบการขับเคลื่อนกลไกในการกำกับดูแลและส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงานที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

๕) หน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบด้านจริยธรรมในหลายหน่วยงานยังขาดโครงสร้างและอัตรากำลังที่ชัดเจน เป็นการมอบหมายภาระหน้าที่พิเศษเพิ่มให้กับบุคลากรคนใดคนหนึ่ง หรือจัดตั้งกลุ่มงานพิเศษเป็นการเฉพาะกิจ ไม่มีโครงสร้างรองรับ หรือเป็นงานฝากในหน่วยงานอื่น เช่น ศูนย์ต่อต้านการทุจริต หรือแม้จะมีโครงสร้างหน่วยงานรองรับก็มักจะเป็นงานที่ไม่ได้รับความสำคัญ และได้รับการจัดสรรอัตรากำลังไม่เพียงพอ ขาดงบประมาณ แผนงาน โครงการ ไร้รองรับภารกิจ นอกจากนี้สำหรับองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลที่มีหน่วยงานการส่งเสริมจริยธรรมเองก็ประสบปัญหาเรื่องของภาระงาน เนื่องจากมีภาระงานของหน่วยงานตามปกติที่ต้องรับนโยบายรัฐบาล และงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตามปกติมากอยู่แล้ว โดยภารกิจด้านการส่งเสริมจริยธรรมมักไม่ได้เป็นงานเร่งด่วน มีความซ้ำซ้อนกับภาระความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่จากงานปกติ และไม่ได้ถูกจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินงาน

๖) การขับเคลื่อนงานส่งเสริมจริยธรรมที่ผ่านมา มักจะทำโดยจำกัดในวงแคบ โดยหน่วยงานของรัฐเอง ยังขาดการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนอื่น ๆ และขาดช่องทางในการประชาสัมพันธ์ที่ประสบความสำเร็จ

๗) องค์กรธุรกิจหรือในรัฐวิสาหกิจที่ผ่านมา มีการวางโครงสร้างการทำงานด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลในหน่วยงานที่ชัดเจน แต่ในส่วนราชการมีเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวนมาก ได้แสดงความคิดเห็นว่าในหน่วยงานของตนเองยังไม่มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมจริยธรรมที่ชัดเจน ไม่มีกลไก ระบบ และเครื่องมือ ในการส่งเสริมจริยธรรมภายในองค์กร และการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ก็ยังไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ร่วมงานเท่าที่ควร

๘) ผู้ปฏิบัติงานในสายงานส่งเสริมจริยธรรมมักจะไม่ได้รับความสำคัญ ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และขาดความเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ

๙) การตีความเรื่องจริยธรรมไม่ชัดเจนเปิดโอกาสให้ใช้ดุลยพินิจมากเกินไป ซึ่งการที่ประเด็นทางจริยธรรมขาดความชัดเจนและไม่ได้ระบุลักษณะความผิดและบทลงโทษไว้ชัดเจนแบบวินัยหรือในทางคดีอาญา ซึ่งอาจเปิดช่องให้ผู้บังคับบัญชาใช้การอุปถัมภ์ช่วยเหลือพวกพ้อง หรืออาจใช้เป็นช่องทางในการกลั่นแกล้งกันได้

๑๐) ยังขาดกลไกในการคุ้มครองผู้ให้เบาะแสในการกระทำผิดที่มีประสิทธิภาพ เมื่อพบเบาะแสการกระทำผิด เจ้าหน้าที่ของรัฐมักจะนิ่งเฉยเนื่องจากเกรงว่าจะถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับอันตรายหรือบางครั้งการแจ้งเบาะแสอาจส่งผลให้เพื่อนร่วมงานถูกลงโทษแทนที่ผู้กระทำผิดตัวจริง เพราะหลักฐานไม่เพียงพอ

๑๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐยังมองว่าประพฤติผิดจริยธรรมเป็นเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ และยอมรับได้

๑๒) การตั้งคำถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมมีมากขึ้น จากความแตกต่างทางความเชื่อ ความศรัทธา ที่มีต่อศาสนาและสถาบันหลักอื่น ๆ คนรุ่นใหม่อาจจะมีบุคลิกที่ชอบตั้งคำถามกับ

ความเชื่อ ความศรัทธาในสถาบันทางศาสนาและสถาบันอื่น ๆ ในสังคม มีบุคคลที่ไม่นับถือศาสนา ปฏิเสธทุกความเชื่อการมีอยู่ของสิ่งศักดิ์สิทธิ์หรือเทพยดาและสิ่งเคารพใด ๆ และเริ่มตั้งข้อสงสัยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ทางจริยธรรมต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

๑๓) ระบบโครงสร้างส่วนราชการที่มีสายการบังคับบัญชาซึ่งผู้บังคับบัญชา มีบทบาทสูงต่อการให้คุณให้โทษหรือความเจริญก้าวหน้า มีการใช้ดุลยพินิจในการให้คุณให้โทษไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ทำให้ลูกน้องต้องเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาแม้จะไม่เต็มใจหรือเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง ก่อให้เกิดระบบอุปถัมภ์ในองค์กร

๑๔) ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นอาชีพที่สามารถอยู่ในราชการได้ จนถึงอายุ ๖๐ ปี ซึ่งหากเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นแล้ว อาชีพข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงเป็นอาชีพที่มีอายุการทำงานยาวนานที่สุด คือ ๒๐ - ๔๐ ปีขึ้นไป ด้วยเหตุนี้สังคมข้าราชการหรือในหน่วยงานภาครัฐ จึงมีความหลากหลายในเรื่องช่วงวัย ส่งผลไปสู่ความหลากหลายทางความคิด ความเชื่อ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ด้วยเช่นกัน เจ้าหน้าที่อาวุโสบางคนอาจเคยชินและยึดติดกับระบบราชการเดิมที่พึ่งพาพวกพ้อง แยกไม่ออกระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน เคยชินกับพฤติกรรมการรับคำสั่งผู้บังคับบัญชามาโดยตลอด และไม่เคยตั้งคำถามกับสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาทำว่าผิดหรือถูกอย่างไร ในขณะที่เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่อาจมีบุคลิกกล้าคิดกล้าทำ แต่เมื่อมารับราชการ ทำงานในหน่วยงานของรัฐ และกล้าที่จะตั้งคำถามกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา กล้าขัดคำสั่ง อันมิชอบของเจ้านาย ก็ไม่อาจอดทนและเติบโตในระบบราชการ ซึ่งความเชื่อความคิดที่ต่างกันอาจเป็นปัญหาให้เกิดความขัดแย้งในเชิงคุณค่า (Conflict of Values) และข้อถกเถียงทางจริยธรรมในหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายในเชิงความคิดความเชื่อ อาจเป็นปัจจัยเชิงบวกที่ทำให้เกิดการกำกับดูแลและสอดส่องพฤติกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ดีก็ได้

๒.๔.๓ สถานการณ์และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น ‘โอกาส’ (Opportunities) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) ปัจจุบันสังคมเริ่มมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น ประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อหลักและสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายกว่าในอดีตและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการตรวจสอบติดตามการทำงานและกดดันเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติมิชอบ โดยมีความตื่นตัวทั้งในส่วนบุคคล เครือข่ายภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนที่พร้อมจะทำหน้าที่ในการตรวจสอบและกดดันเจ้าหน้าที่ผู้ประพฤติมิชอบได้ในวงกว้าง

๒) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงถือเป็นส่วนเสริมที่สำคัญต่อการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรู้จักอยู่อย่างพอเพียง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ฟุ้งเฟ้อ

๓) จากการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับกลไกการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมที่ผ่านมา และจากทบทวนคำแนะนำต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม ทั้งการใช้มาตรการตรวจสอบ

ข้อเท็จจริงทางจริยธรรม และการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการทำข้อตกลงร่วมภายในหน่วยงาน พบว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่ให้ความสนใจและมีความเห็นพ้องที่จะนำกลไกการตรวจสอบทางจริยธรรมมาเป็นมาตรการทางเลือกในการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมองว่ากลไกการตรวจสอบมีความยืดหยุ่นกว่ามาตรการทางวินัยหรือทางคดีที่ต้องการหลักฐานที่แน่ชัดและต้องมีการเปิดเผยตัวผู้ให้ข้อมูล ซึ่งทำให้ส่งผลต่อการแสดงตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้ข้อมูลและยืนหยัดต่อต้านการกระทำที่ไม่ถูกต้องภายในองค์กรของตนเอง

๔) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศอาจสามารถช่วยให้เกิดระบบการกำกับดูแลพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและผลประโยชน์ทับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น หากมีระบบการเชื่อมโยงข้อมูลทรัพย์สินและบัญชีทางธนาคารที่ดีก็อาจช่วยให้เกิดการรายงานทรัพย์สินและตรวจสอบทรัพย์สินเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นภาระ ลดการใช้เอกสาร และสามารถทำให้มาตรการตรวจสอบทรัพย์สินมีความครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้โดยไม่จำกัดเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูงเท่านั้น หรือการตรวจสอบเปรียบเทียบราคาจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบสารสนเทศก็อาจช่วยป้องกันการจัดซื้อจัดจ้างในราคาแพงเกินจริงที่เป็นการทุจริตได้

๕) ปัจจุบันแนวคิดการบริหารประเทศ โดยเฉพาะในประเทศที่มีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอย่างเสรี เช่น สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา แคนาดา นิวซีแลนด์ เครือรัฐออสเตรเลีย เป็นต้น ให้ความสำคัญกับการนำหลักการ เช่น หลักธรรมาภิบาล หรือการบริหารจัดการที่ดี หลักจริยธรรมของการบริหารภาครัฐแนวใหม่ หลักการของประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ การบริการสาธารณะแนวใหม่ มาสร้างแบบแผนและวิธีการปกครองแบบมีจริยธรรม แทนที่จะมุ่งไปในทางการพัฒนาอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีจนมองข้ามการพัฒนาและให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ความสนใจของประชาคมโลกในการบริหารภาครัฐแนวใหม่ด้วยหลักการทางจริยธรรมนี้ เป็นปัจจัยกระตุ้นการส่งเสริมจริยธรรมเชิงบวกที่นำไปสู่การตรวจสอบและการวัดความเชื่อมั่นของประเทศในรูปแบบต่าง ๆ ขององค์กรอิสระ และภาคประชาสังคม เข้ามาร่วมตรวจสอบการทำงานของรัฐ และทำให้รัฐไม่อาจปฏิเสธกระแสสังคมโลกที่บีบให้รัฐต้องเป็นเจ้าภาพและเป็นตัวกลางในการส่งเสริมจริยธรรมในการทำงานภาครัฐ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความปลอดภัยให้กับประชาชนและสร้างภาพลักษณ์อันดีของประเทศในมุมมองของนานาชาติ เช่น การวัดดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perception Index: CPI) ที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เป็นต้น

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรหรือหน่วยงานของรัฐที่เป็น ‘อุปสรรค’ (Threats) ในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ มีดังนี้

๑) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ นักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งได้รับประโยชน์จากระบบอุปถัมภ์ การเล่นพรรคเล่นพวก และการเอื้อประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ยังมีการสนับสนุนให้เกิดระบบอุปถัมภ์ และการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งคนกลุ่มนี้จะช่วยปกปิดการกระทำผิดและช่วยเหลือผู้กระทำผิดให้ไม่ถูกลงโทษ

๒) หน่วยงานกำกับดูแลการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม คือ สำนักงาน ก.พ. จะสามารถขับเคลื่อนการทำงานโดยใช้กลไกของกฎระเบียบและการบูรณาการเครือข่าย ในการส่งเสริมผลักดันมาตรการและตอบสนองต่อพฤติกรรมกรรมการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้มากขึ้น เพียงใด รวมทั้งสามารถฟันฝ่าแรงกดดันทางการเมืองในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม

๓) ประชาชน สังคม ภาคเอกชน และสื่อมวลชนที่เข้ามาตรวจสอบพฤติกรรมฝ่าฝืน จริยธรรมส่วนใหญ่จะมีความตื่นตัวในช่วงสั้น ๆ ซึ่งหากผ่านไปช่วงเวลาหนึ่ง ก็มักจะปล่อยผ่านลืมนไป และบริบทของสังคมไทยยังเป็นสังคมที่ล้าสมัยและพร้อมให้อภัยหรือยอมรับให้ผู้ที่ฝ่าฝืนจริยธรรมกลับเข้ามา มีบทบาทได้อีก

๔) การขับเคลื่อนด้านจริยธรรมจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการผลักดันจาก ผู้บริหารรัฐบาล การผลักดันจากผู้นำองค์กร หน่วยงานในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ คนอื่น ๆ แต่ผู้นำทางการเมืองยังไม่สามารถใช้ภาพลักษณ์รัฐบาลที่มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อสร้างเสถียรภาพ และความเชื่อมั่นให้กับประชาชนได้ นอกจากนี้ ภาพลักษณ์ของนักการเมืองและผู้บริหารองค์กรยังมีพฤติกรรม การฝ่าฝืนจริยธรรมอยู่บ่อยครั้ง ทำให้ลดความน่าเชื่อถือของกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรม และความเชื่อถือ ศรัทธาจากประชาชน รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกแทรกแซงหรือกดดันจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงหรือนักการเมืองให้ทำเรื่องที่ไม่ถูกต้อง ซึ่งหากไม่ยอมทำตาม เจ้าหน้าที่ของรัฐก็อาจถูกกลั่นแกล้งได้

๕) ประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่เชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมว่าจะสามารถเอาผิดกับผู้ประพฤติผิดได้ เนื่องจากการช่วยเหลือกันเรื่องพยานหลักฐาน นอกจากนี้ การดำเนินคดี ใช้เวลานาน พยานหลักฐานไม่เพียงพอ และสามารถง้อโทษได้แต่เจ้าหน้าที่ระดับล่าง

๖) กระแสสังคมยุคใหม่ที่เริ่มไม่เชื่อถือศรัทธาในศาสนา และสถาบันหลักต่าง ๆ มีการตั้งคำถามและเกิดข้อกังขาในประเด็นจริยธรรมต่าง ๆ ว่าเป็นสิ่งที่สังคมต้องการหรือไม่ ทำให้การขับเคลื่อน จริยธรรมภาครัฐและประเด็นจริยธรรมจะถูกตั้งคำถามมากขึ้น และเป็นอุปสรรคต่อการสร้างการยอมรับคุณค่า ทางจริยธรรมในสังคม

๗) การทำงานในระบบในหน่วยงานของรัฐ แม้จะไม่ได้เกี่ยวข้องกับการทำงานธุรกิจ เพื่อการค้าใด ๆ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ก็ไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการได้รับผลกระทบจากภาวะ เศรษฐกิจโลกตกต่ำ ในขณะเดียวกัน มีปัญหาเรื่องค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในแต่ละครัวเรือนไม่เพียงมีหนี้สินที่เพิ่ม สูงขึ้น แต่ประชาชนเองยังมีหนี้สินในช่วงวัยที่อายุน้อยมากขึ้นด้วย ซึ่งปัญหาทางเศรษฐกิจตกต่ำและค่าครองชีพ ที่สูงขึ้น ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพยายามหาช่องโหว่ของระบบราชการสร้างรายได้ สร้างผลประโยชน์ให้กับตนเอง โดยอ้างแรงกดดันเพื่อความอยู่รอดของครอบครัว และเป็นความละโมภ ไม่ซื่อสัตย์ของเจ้าหน้าที่บางคน

ทั้งนี้ รายละเอียดของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ปรากฏตามตารางวิเคราะห์

SWOT

จุดแข็ง (STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
<p>๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒, มีกฎหมายรองรับการส่งเสริมจริยธรรม</p> <p>๒. มีหน่วยงานกลางเป็นศูนย์กลางรองรับนโยบายส่งเสริมจริยธรรมของภาครัฐในแต่ละประเภท</p> <p>๓. มีหน่วยงานที่พร้อมทำงานจริยธรรมอย่างชัดเจน</p> <p>๔. ในเบื้องต้นมีกลไกกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำผิดจริยธรรมการทุจริตต่าง ๆ</p> <p>๕. พนักงานในองค์กรพร้อมให้ความร่วมมือ</p> <p>๖. ในระบบการบริหารงานบุคคลมีการนำระบบจริยธรรมมาใช้ตั้งแต่รับเข้าทำงาน ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นเงื่อนไขในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง</p> <p>๗. เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่เข้าใจบทบาทหน้าที่เป็นอย่างดี มีภาวะเบียบหลักเกณฑ์ และกรอบประมวลจริยธรรมชัดเจน</p> <p>๘. เจ้าหน้าที่ของรัฐส่วนใหญ่มีจริยธรรมเป็นพื้นฐานในการทำงาน หากได้รับการสร้างความเชื่อมั่น การกระตุ้นจะพร้อมในการร่วมส่งเสริมจริยธรรม</p>	<p>๑. มาตรฐานทางจริยธรรมมีความเป็นนามธรรม เข้าใจยาก ไม่ชัดเจน</p> <p>๒. ผู้นำในระดับหน่วยงานไม่ให้ความสำคัญ แค่ทำตามใจทัย</p> <p>๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่สนใจ ไม่เข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>๔. เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่มีความเชื่อมั่นในหน่วยงานตัวเอง ไม่มีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร กลไก ระบบการส่งเสริมจริยธรรม</p> <p>๕. ไม่มีโครงสร้างหน่วยงานด้านจริยธรรมที่ชัดเจน อัตรากำลังงบประมาณในการทำงานส่งเสริมจริยธรรมไม่เพียงพอ ภาระงานส่งเสริมจริยธรรมซ้ำซ้อนกับภาระงานปกติของหน่วยงาน</p> <p>๖. ไม่มีการสร้างเครือข่าย ไม่มีการสื่อสารรณรงค์ และไม่ประสบความสำเร็จในการใช้สื่อเผยแพร่มาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>๗. ขาดเครื่องมือกลไกในการส่งเสริมจริยธรรม กิจกรรมด้านจริยธรรมยังไม่ได้รับการตอบรับจากผู้ร่วมงาน</p> <p>๘. สายงานสร้างเสริมจริยธรรมไม่มีการเติบโตก้าวหน้า</p> <p>๙. การตีความการกระทำผิดจริยธรรมที่ผ่านมาเปิดโอกาสให้ผู้บริหารใช้ดุลยพินิจมากเกินไป</p> <p>๑๐. ไม่มีการระบุโทษที่ชัดเจน และไม่มีการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ผู้กระทำผิดที่เข้มแข็ง</p> <p>๑๑. เจ้าหน้าที่ของรัฐมองข้ามการกระทำผิดเล็ก ๆ น้อย ๆ ในองค์กร</p> <p>๑๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐยังตั้งคำถามเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม</p> <p>๑๓. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาทำให้เกิดระบบอุปถัมภ์ในองค์กร</p> <p>๑๔. ความหลากหลายในเชิงความคิดความเชื่อในระบบราชการทำให้เกิดข้อโต้แย้งทางจริยธรรม</p>
โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
<p>๑. สังคมให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรม ประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก และสื่อสังคมออนไลน์ ได้ง่ายขึ้นมากกว่าในอดีต สังคม ประชาชน สื่อมวลชน พร้อมกดดันและตรวจสอบการทำงานเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>๒. การดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพื้นฐาน</p> <p>๓. กลไกทางจริยธรรมสามารถใช้เป็นมาตรการทางเลือกในการตรวจสอบติดตามกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>๔. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยทำให้เกิดระบบการกำกับดูแลและควบคุมตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๕. กระแสโลกที่ตื่นตัวเรื่องจริยธรรมทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวตาม</p>	<p>๑. สังคมพึ่งพาช่วยปกปิด และช่วยเหลือคนผิด</p> <p>๒. แรงกดดันทางการเมืองต่อองค์กรกลางด้านการส่งเสริมจริยธรรม และจุดอ่อนที่ไม่มีอำนาจบังคับหน่วยงานให้ปฏิบัติตาม</p> <p>๓. สังคมลืมนาย ให้อภัย รู้สึกว่าเป็นเรื่องปกติ</p> <p>๔. ความไม่เชื่อมั่นในจริยธรรมของผู้นำ และการแทรกแซงทางการเมือง</p> <p>๕. ไม่เชื่อมั่นกับกระบวนการยุติธรรม</p> <p>๖. กระแสไม่นับถือศาสนา ไม่เชื่อมั่นในศาสนาและสถาบันหลัก</p> <p>๗. ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ</p>

ตารางที่ ๒.๔ การวิเคราะห์ SWOT ที่จะนำไปสู่การกำหนดประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)

๒.๕ การสังเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ (Strategy Alignment)

การสังเคราะห์นโยบายและยุทธศาสตร์ เป็นการนำประเด็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ ทั้งทาง ทฤษฎีและกรอบแนวคิดต่าง ๆ มาวิเคราะห์ร่วมกับการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็ง เพื่อสรุปเป็น ประเด็น ทำทนายภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๕.๑ จุดเน้นในการพัฒนายุทธศาสตร์

จากการวิเคราะห์ประเด็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ทั้งทางทฤษฎีและกรอบแนวคิด การวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริมยุทธศาสตร์ การประพหุปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในปัจจุบัน การศึกษา คู่เทียบจากกรณีศึกษาต่างประเทศ (Benchmarking) และสภาพการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย ในปัจจุบันและปัญหาที่ผ่านมา ส่งผลให้นำมาจัดทำเป็นประเด็นข้อเสนอในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มาตรฐาน ทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐในระยะต่อไปได้ ดังนี้

๑) ทฤษฎีที่นำมาวิเคราะห์เพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม คือทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลบลเบิร์ก ที่นำเสนอลำดับขั้นของการพัฒนา จริยธรรมเป็นหกขั้น เริ่มตั้งแต่เลี่ยงการลงโทษ แสวงหารางวัล เพื่อการยอมรับของสังคม ทำตามหน้าที่ และกฎเกณฑ์ทางสังคม ทำเพื่อส่วนร่วม และการยึดมั่นในอุดมคติ โดยในแต่ละลำดับขั้นของการพัฒนาจะมี แนวทางการบริหารจริยธรรมที่แตกต่างกัน โดยในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ได้ออกแบบแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมออกเป็น ๔ แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ ๑ การใช้การลงโทษทางวินัย แนวทางที่ ๒ การให้รางวัล แนวทางที่ ๓ การใช้ความภาคภูมิใจ ความละเอียดใจ หรือคำมั่นสัญญาที่มีแก่องค์กรหรือสังคม และแนวทางที่ ๔ การสร้างแรงบันดาลใจจากภายในโดยให้คุณธรรม จริยธรรมเป็นคุณค่าหลักในการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับลำดับการพัฒนาจริยธรรมในแต่ละขั้น

๒) ทฤษฎีระบบนิเวศวิทยาและโมเดลนิเวศวิทยาเชิงสังคม เป็นแนวทางในการวาง ระบบนิเวศจริยธรรม (Ethics Ecosystem) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบตั้งแต่ระดับตัวบุคคล ระดับระหว่าง บุคคล ระดับหน่วยงาน ระดับชุมชน และระดับนโยบายสาธารณะ โดยมองว่าระบบสังคม มีความเกี่ยวข้อง เชื่อมโยงกันหากมีปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อจริยธรรมในส่วนตัวส่วนหนึ่งของสังคมก็อาจมี ผลกระทบต่อเนื่องในวงกว้างได้ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม จะต้องออกแบบให้ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ดังกล่าว รวมถึงเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล กลุ่มคน และ หน่วยงานในแต่ละระดับ

๓) ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ควรเน้นการ สร้างการรับรู้และเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรมให้มากขึ้นทั้งในส่วนของภาคประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔) การพัฒนาปัจจัยส่งเสริมจริยธรรมที่ยังเป็นจุดอ่อน ตามที่ปรากฏในการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ ความยุ่งยากซับซ้อนของกฎหมายและระเบียบของหน่วยงาน หน่วยงานส่งเสริมจริยธรรม นโยบายการส่งเสริมจริยธรรม การบริหารงานบุคคล กลไกด้านจริยธรรม ผู้นำเชิงจริยธรรม ภาวะผู้นำ

แห่งการเปลี่ยนแปลง ความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ การกล้าเปิดเผยการทุจริตของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การยกย่องเชิดชูผู้มีจริยธรรม การทำตามกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่อาจทำให้อึดอัดใจ ระบบและมาตรฐานการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ดี การตัดสินใจของผู้บริหารบนพื้นฐานของข้อมูลมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว และคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของบุคลากร

๕) การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมในด้านที่ยังเป็นจุดอ่อน ตามที่ปรากฏในการวิเคราะห์ SWOT ได้แก่ การเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากร ของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว การคุ้มครองเมื่อมีการทักท้วงหรือขอรับคำอธิบาย เมื่อพบเจ้าหน้าที่กระทำความทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ การปฏิบัติงานด้วยความประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า การให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม การปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ การให้บริการอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ การกล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

๖) การพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรมของประเทศไทย ให้มีความเป็นสากลและทัดเทียมกับนานาประเทศ โดยการศึกษาคู่เทียบจากกรณีศึกษาจากต่างประเทศ ดังนี้

- การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมทุกระดับ

- การมีแผนงาน งบประมาณ และโครงการด้านจริยธรรมให้ชัดเจน

- การส่งเสริมให้การสร้างความตระหนักและการจัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมร่วมกันจากการมีส่วนร่วมของหน่วยงานระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) และการยกย่องเชิดชูผู้มีจริยธรรมดีเด่นที่คัดเลือกจากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ

- การขับเคลื่อนกลไกการส่งเสริมจริยธรรมต่าง ๆ ให้ใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม องค์กรกลางการบริหารงานบุคคล และหน่วยงานของรัฐ ระบบการรายงาน และการทำหน้าที่ของหน่วยงานกำกับดูแลด้านจริยธรรม (Ethics Audit)

- การนำการบริหารงานบุคคลมาใช้ในการส่งเสริมจริยธรรมเต็มรูปแบบ

- การสร้างมาตรการในการคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลการกระทำผิด (Whistleblowing Protection) ให้เป็นรูปธรรม ชัดเจน

- การปรับปรุงบทบาทของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และระบบการวินิจฉัยประเด็นข้อขัดแย้งทางจริยธรรมให้เป็นรูปธรรม ชัดเจน

- การสร้างผู้นำทางจริยธรรม
- การยกระดับการส่งเสริมจริยธรรมในระดับของการสร้างความภาคภูมิใจและการทำเพื่อสังคมเพิ่มเติมจากจุดเน้นในเรื่องของการวางระเบียบกฎเกณฑ์ด้านจริยธรรมอย่างที่ผ่านมา
- การระมัดระวังการนำกลไกทางจริยธรรมไปใช้เป็นเครื่องมือทางการเมือง
- การสร้างความตื่นตัวด้านจริยธรรม และการนำเครือข่าย ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และตรวจสอบติดตามเฝ้าระวังพฤติกรรมเสื่อมเสีย หรือฝ่าฝืนจริยธรรม
- การพัฒนาระบบการคุ้มครองจริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy)

๒.๕.๒ การนำประเด็น SWOT มากำหนดประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

การนำประเด็น SWOT มากำหนดประเด็นขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยการวิเคราะห์แบบ TOWS Matrix กล่าวคือเป็นการนำจุดแข็ง (strength) จุดอ่อน (weakness) โอกาส (opportunities) และอุปสรรค (threats) มาจับคู่เพื่อออกแบบกลยุทธ์ ซึ่งสามารถแบ่งกลยุทธ์ออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่

๑) กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก (SO Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาสแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน

๒) กลยุทธ์การบริหารเชิงแก้ไข (WO Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน

๓) กลยุทธ์การบริหารเชิงป้องกัน (ST Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดแล้วนำข้อมูลมาพิจารณาร่วมกัน

๔) กลยุทธ์การบริหารเชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและข้อจำกัดแล้วนำข้อมูลที่ได้มาพิจารณาร่วมกัน

จากนั้น กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของประเทศไทย โดยมีประเด็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ดังนี้

กลยุทธ์การบริหารเชิงรุก (S+O)

๑) ขับเคลื่อนกลไกจริยธรรมให้เกิดผลที่แท้จริง วางโครงสร้างพื้นฐาน เช่น นโยบาย กลไก ระบบ และเครื่องมือต่าง ๆ รองรับสังคมที่มีจริยธรรม

๒) สร้างความเชื่อมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรม และกระบวนการยุติธรรม ผ่านการนำเสนอข้อมูลที่แท้จริง ส่งเสริมภาพลักษณ์และความจงรักภักดีในสถาบันหลักของชาติ คือ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๓) นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวทางการควบคุมทางสังคม ฯลฯ มาเป็นเครื่องมือส่งเสริมจริยธรรม

๔) เปิดโอกาสให้สื่อ ประชาชน ภาคประชาสังคมร่วมส่งเสริมจริยธรรมผ่านกลไก การตรวจสอบการทำงานภาครัฐ

๕) ใช้เทคโนโลยีสื่อสารอย่างชาญฉลาดควบคู่กับการผลักดันจริยธรรม เช่น เครื่องมือ ในการควบคุมพฤติกรรม ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยี ออกแบบแอปพลิเคชันกลางเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภาครัฐ มาตรฐานทางจริยธรรม และกิจกรรมรณรงค์

๖) ใช้การสื่อสารและการรณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสำคัญของ มาตรฐานทางจริยธรรม

๗) ใช้แนวทางการเชิดชูบุคคลที่มีจริยธรรม และดึงผู้ที่ได้รับรางวัลมาร่วมส่งเสริม กิจกรรมจริยธรรมในระยะยาว เหมือนเช่นบทบาทของทูตประชาสัมพันธ์

๘) รณรงค์เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำผิด จะไม่มีการคิดแบ่งแยกความผิดเล็กน้อย ความผิดรุนแรงอีกต่อไป มีแต่การกระทำผิดและการกระทำถูกเท่านั้น

กลยุทธ์การบริหารเชิงแก้ไข (W+O)

๑) สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีความชัดเจน และมีมาตรฐานเดียวกัน

๒) ส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาประเด็นทางจริยธรรม เพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของผู้บริหาร

๓) กำหนดโครงสร้างของหน่วยงานด้านจริยธรรมภายในองค์กรและอัตรากำลัง ที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตตามหน้าที่

๔) กำหนดนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมในระดับรัฐบาล โดยให้สำนักงาน ก.พ. ผลักดันให้ผู้บริหารหน่วยงานของรัฐสนใจการส่งเสริมจริยธรรม

๕) สื่อสารให้ชัดเจนว่าเรื่องจริยธรรมไม่ใช่เรื่องที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรมอื่น เพราะจริยธรรมควรทำแงบวก ให้รางวัล ส่งเสริม ไม่ใช่การจ้องจับผิดลงโทษเพียงอย่างเดียว

๖) สร้างเครือข่ายหรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและภายนอก

๗) สร้างการรับรู้มาตรฐานทางจริยธรรมกับบุคคลภายนอกหน่วยงานและประชาชนทั่วไป

๘) ปรับภาพลักษณ์หน่วยงาน ทั้งสำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานอื่นในเรื่องศักยภาพ การทำงานและมาตรฐานทางจริยธรรม

๙) สร้างระบบควบคุมภายในองค์กรเพื่อป้องกันและประเมินความเสี่ยงการทำความผิด

๑๐) กำหนดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ

๑๑) สร้างความเชื่อมั่นกับระบบคุ้มครองผู้เปิดเผยข้อมูลผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๑๒) ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อตรวจจับการปฏิบัติที่ผิดจริยธรรม และสร้างระบบส่งเสริมจริยธรรม โดยคำนึงถึงเรื่องจริยธรรมดิจิทัล

กลยุทธ์การบริหารเชิงรับ (W+T)

- ๑) ให้สังคมระแวดระวังการขัดมาตรฐานทางจริยธรรมกับคุณค่าทางสังคม วิธีปฏิบัติ
- ๒) แก่ภาพลักษณ์การทำงานภาครัฐเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน
- ๓) เสริมกลไกป้องกันการแทรกแซง ทำให้กฎหมายมีประสิทธิภาพ
- ๔) ยกระดับจริยธรรมข้าราชการฝ่ายการเมือง
- ๕) ออกแบบกลไกป้องกันการแทรกแซงการทำงานภาครัฐของฝ่ายการเมือง
- ๖) สร้างแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจริยธรรมเพื่อต่อสู้กับระบบอุปถัมภ์ภายในระบบการทำงานภาครัฐ

กลยุทธ์การบริหารเชิงป้องกัน (S+T)

- ๑) สร้างความเข้มแข็งให้กับมาตรฐานทางจริยธรรม ที่สามารถนำไปบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท รวมถึงข้าราชการการเมือง
- ๒) ส่งเสริมการบ่มเพาะทางสังคมเชิงวิชาชีพผ่านบทบาทของหน่วยงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาพฤติกรรมและทักษะทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๓) เรียกร้องบทบาทของผู้นำในทุกๆระดับในการเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับทางจริยธรรม
- ๔) ให้ความรู้และการอบรมระยะสั้นเพื่อปลูกฝังแนวคิดจริยธรรม และส่งเสริมแนวทางการทำงานที่ยึดคุณธรรม จริยธรรม ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและสถาบันการศึกษา
- ๕) วางโครงสร้างหน่วยงานให้คำปรึกษา และจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน
- ๖) สร้างคลังสะสมผู้ให้คำปรึกษาทางจริยธรรม ใช้กระบวนการเรียนรู้ทางสังคมเพื่อสร้างจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗) ส่งเสริมบทบาทของหน่วยงานประสาน หน่วยงานกลาง ให้มีความน่าเชื่อถือ
ในทางจริยธรรม

๘) ส่งเสริมให้มีการนำแนวคิดจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

๙) นำมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ไปใช้ในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบ
ในการทำงาน

๑๐) ส่งเสริมจริยธรรมในการใช้ข้อมูลส่วนตัวของประชาชนกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในทุกระดับ เพื่อปกป้องความเป็นส่วนตัวของประชาชนควบคู่ไปกับการให้ความสำคัญกับ ความมั่นคงของ
ประเทศ

๑๑) ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลของรัฐให้กับประชาชน ภาคประชา
สังคม เพื่อสร้างกลไกการตรวจสอบจากภายนอก

๑๒) ส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการ
ตรวจสอบประเด็นต่อแหลมทางจริยธรรม และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนการ ฝ่าฝืน
จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐกับคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ได้

๑๓) ผลักดันให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีการตั้ง
คณะอนุกรรมการ เพื่อสร้างความเป็นอิสระในการตรวจสอบเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับสูง

๑๔) ส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน เพื่อสร้างความเข้มแข็ง
ในการร่วมมือส่งเสริมจริยธรรมในองค์กร

๑๕) เสริมย้ำเรื่องบทบาทและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการทำงาน
เพื่อประชาชน และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๒.๕.๓ ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จากการวิเคราะห์กลยุทธ์เชิงรุก กลยุทธ์เชิงแก้ไข กลยุทธ์เชิงรับ และกลยุทธ์
เชิงป้องกัน ทำให้สามารถสรุปประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐได้
ดังนี้

๑) ไม่มีข้อยกเว้น

สร้างและพัฒนากลไกต่าง ๆ ในการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภายใน
หน่วยงานของรัฐ (Conduct of code and law) ทั้งในระดับความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสร้าง
มาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยไม่มีข้อยกเว้น การสร้าง
ความเชื่อมั่นในมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสผู้กระทำผิด ส่งเสริมมาตรการการให้รางวัลเชิดชูผู้มีจริยธรรม
เพื่อสร้างแรงจูงใจไม่ให้มีการกระทำผิดตามมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดขึ้น

๒) ไม่มีข้อกังขา

พัฒนาในระดับนโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐและการวางบทบาทในการให้คำปรึกษาทางจริยธรรม (Policy and mentoring) เพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โดยเริ่มจากการที่รัฐบาลเป็นผู้นำทางจริยธรรม ออกคำสั่งให้หน่วยงานเตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานภาครัฐอย่างมีจริยธรรม โดยไม่มีข้อกังขา หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรม ตั้งแต่ในระดับขององค์กร หน่วยงาน ผู้บริหาร ไปจนถึงพนักงาน โดยรณรงค์ประชาสัมพันธ์ เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Changing a Mindset for Behavioral Change) ตามแนวคิดการบริหารจัดการพฤติกรรม จะไม่มีการคิดแบ่งแยก ความผิดเล็กน้อย และความผิดร้ายแรงอีกต่อไป รณรงค์ให้เกิดการยอมรับและความเข้าใจว่ามีแต่การกระทำผิดหรือถูกเท่านั้น กล่าวคือ รณรงค์เปลี่ยนแนวคิดระดับของการกระทำผิดให้มีแค่การกระทำที่ถูกที่เป็นฝั่งขาว และการกระทำผิดที่เป็นฝั่งดำ จะไม่มีการยอมรับการกระทำผิดสีเทาอีกต่อไป

๓) ไม่สูญเปล่า

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม (Ethical Human Resource Management) ตั้งแต่ในระดับการคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ ผลักดันให้หน่วยงานนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลควบคู่ไปกับเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรที่จะได้รับการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า เช่น การได้รับรางวัล การได้รับโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสในการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ พร้อมกับสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบการกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและกดดันไม่ให้เกิดการกระทำผิดจริยธรรมในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดขึ้น และไม่ปล่อยให้มียี่นสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ขณะเดียวกันร่วมส่งเสริมเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลต่าง ๆ ที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลอย่างถ้วนถี่ว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการทำงานแบบรวมหมู่ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ทุกฝ่าย และทุกหน่วยงานพร้อมที่จะร่วมมือผลักดันให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระดับสากล

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษাজริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนา จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐ เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บท ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

๓.๒ พันธกิจ (Mission)

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเน้นย้ำ ภาวลักษณะเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน และความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

๓.๓ เป้าหมาย (Goal)

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อน มาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๔ วัตถุประสงค์ (Objective)

๓.๔.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

๓.๔.๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุ เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงแผนแม่บท ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๓.๕ ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย (Key Performance Indicators)

โดยเป็นตัวชี้วัดที่สะท้อนถึงการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้

๓.๕.๑ ด้านธรรมาภิบาลองค์กร (Governance Index Rank) ของ Bertelsmann Foundation Transformation Index (BF-TI) ซึ่งเป็นการประเมินกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ประชาธิปไตยและระบบเศรษฐกิจแบบตลาดเสรี และดูความเปลี่ยนแปลง ๓ ด้าน (ด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านธรรมาภิบาลองค์กร) ของรัฐบาล มีคะแนนเพิ่มสูงขึ้น จากค่าคะแนน ๔.๐๔ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) เป็น ๖.๐๐ ในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ (ค.ศ. ๒๐๒๗)

๓.๕.๒ ระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน (The Global Competitiveness Index) ในด้านสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ของ World Economic Forum (WEF) เป็นการสำรวจมุมมองของนักธุรกิจที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคสูงสุดในการทำธุรกิจ มีคะแนนเพิ่มสูงขึ้นจากปี พ.ศ. ๒๕๖๒ (ค.ศ. ๒๐๑๙) (๕๔.๘)

๓.๕.๓ การจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันในส่วนของประสิทธิภาพภาครัฐ (Government Efficiency) ของ IMD World Competitiveness Center เป็นการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันในส่วนของประสิทธิภาพภาครัฐ (Government Efficiency) มีอันดับสูงขึ้น จากปี พ.ศ. ๒๕๖๓ (ค.ศ. ๒๐๒๐) (อันดับที่ ๒๓ จาก ๖๓ ประเทศ)

๓.๕.๔ ตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยหน่วยงานของรัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีระดับคะแนนผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเดิมหรือสูงขึ้นทุกปี

๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) มีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

การนำมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethical Standard) ประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมในองค์กรให้ชัดเจน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญลำดับแรกในการขับเคลื่อนการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงานของรัฐ (Ethical Agreement) ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน สภาพปัญหา และความเสี่ยงทางจริยธรรม เช่น การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) ระบบอุปถัมภ์ การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การอนุมัติอนุญาต การสร้าง

วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงานของรัฐ โดยประกาศให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบถึงกรอบการทำงานที่อันเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการให้บริการแก่ประชาชนหรือขับเคลื่อนงานของรัฐในมิติต่าง ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถทราบถึงความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมต่อบทบาทการทำงานที่ของตน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมที่กำหนด และสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์การตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และเป็นกลไกที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนจริยธรรม เนื่องจากมีกรอบแนวทางการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในการให้บริการกับประชาชนโดยเท่าเทียมไม่มีการเลือกปฏิบัติ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และในภาพรวมจะช่วยให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธาเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ จึงให้ความสำคัญกับการสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของรัฐ โดยเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดย “ไม่มีข้อยกเว้น” ซึ่งเป็นการวางยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานของรัฐมีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานทั้งในระดับรัฐบาล ระดับส่วนราชการ ระดับท้องถิ่น และระดับองค์กร โดยกำหนดจุดเน้นให้มีการส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติ เน้นการส่งเสริมเชิงบวกและความคิดริเริ่มให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดจากการให้คุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้ “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตน แทนการใช้ดุลยพินิจในกรณีที่ไม่มีกฎข้อบังคับอื่นใดสำหรับประกอบการพิจารณาเพื่อลดพฤติกรรมสีเทาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ตลอดจนสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

วัตถุประสงค์

๑) สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ และเน้นสร้างการรับรู้และเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ทั้งในภาครัฐและภาคประชาชน

๒) ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมตระหนักและการจัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ร่วมกันจากการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรตั้งแต่ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) รวมถึงประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

- ๑) มุ่งสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ๒) วางแนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในวงกว้างเพื่อป้องกันการประพฤติผิดและฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) มีประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๒) มีคู่มือ คำอธิบาย ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และมีแนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมที่ชัดเจน
- ๓) มีชุดข้อมูลความรู้เรื่องกฎหมายจริยธรรม ข้อประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรม ที่เผยแพร่อยู่ในสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ
- ๔) มีการบูรณาการภารกิจระหว่างหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กระทรวงวัฒนธรรม ศูนย์คุณธรรม เพื่อความเป็นเอกภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๕) เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม
- ๖) มีกลไกการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงานเกี่ยวกับการรักษาและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในหน่วยงานและความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงอุดมการณ์ในการเป็นข้าราชการที่ดี ลักษณะงาน/สายอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะและแตกต่างกัน หลักการสากล และบริบททางสังคม อาทิ สิทธิมนุษยชน การรักษาสິงแวดล้อม การพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๒) จัดทำคู่มืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อนำไปปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม
- ๓) จัดให้มีสื่อในการเรียนรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จรรยาบรรณขององค์กร ที่หลากหลายและสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล
- ๔) กำหนดมาตรการ หรือนโยบายในการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเชิงบวกที่เป็นรูปธรรมชัดเจน

๕) ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐในทุกระดับสร้างการตระหนักรู้ในพฤติกรรมหรือประเด็น ล่อแหลมต่าง ๆ รวมทั้งการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม ที่อาจนำมาซึ่งการเสื่อมเสียชื่อเสียง ขาดความเชื่อถือศรัทธา หรือพฤติกรรมในการฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้มีการรวมกลุ่มหรือเสนอให้จัดทำข้อตกลงร่วมด้วยความริเริ่มของหน่วยงานเองในการจัดทำกฎ กติกา หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่จะใช้เป็นการภายในหน่วยงานเพื่อรักษาและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของตนเอง

๖) ใช้ข้อตกลงร่วมกันในองค์กรเป็นเครื่องมือชี้ชัดในการระบุว่าจะสิ่งใดควรกระทำ (Dos) และสิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) อันจะนำไปสู่การหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ในกรณีที่เกิดแก้ปัญหา และข้อขัดแย้งที่เกิดจากคุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

๗) ให้หน่วยงานภาครัฐจัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่มีความโปร่งใส ป้องกันการทุจริต โดยในโครงการขนาดกลางและขนาดใหญ่อาจให้มีหน่วยงานภาคเอกชน เช่น องค์กรกลางต่อต้านคอร์รัปชัน เข้ามามีส่วนร่วมใน การตรวจสอบ ควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และแนวทางการปฏิบัติตน (Dos & Don'ts) เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ มุ่งเน้นพัฒนานโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม เตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานภาครัฐอย่างมีจริยธรรม โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถาม อันเป็นการพัฒนาหลักการส่งเสริมจริยธรรมทั้งที่มีอยู่เดิมและที่ตั้งขึ้นมาใหม่ให้สามารถ ขับเคลื่อนทำงานได้อย่างสอดคล้องกันและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนา ปรับปรุงกลไกการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐตั้งแต่การขับเคลื่อน คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และกลไกขับเคลื่อนนโยบาย การส่งเสริมจริยธรรมในระดับองค์กร ให้เชื่อมโยงสอดคล้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนากลไกด้านจริยธรรมทั้งที่มีอยู่เดิมและที่ตั้งขึ้นมาใหม่ให้สามารถมีบทบาทและทำหน้าที่ ในการขับเคลื่อนหลักค่านโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) เชื่อมโยงการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ โดยบูรณาการกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มเยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังคนที่มีความสำคัญต่อการพัฒนา ประเทศในอนาคต

เป้าหมาย

๑) กำหนดนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐเพื่อให้หน่วยงานของรัฐนำไปปฏิบัติ และมีกรอบแนวทางในการกำกับ ติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงาน ทุกระยะอย่างชัดเจน

๒) ปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับต่าง ๆ ให้สามารถทำงานได้ตาม วัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

๓) ส่งเสริมบทบาทของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับต่าง ๆ ทั้งในระดับชาติ คือ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และระดับหน่วยงานของรัฐ

๔) ส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร สร้างภาพลักษณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศักยภาพและมีจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน

๕) สร้างความเชื่อมั่นในกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม พร้อมกับมาตรการคุ้มครอง ผู้ให้ข้อมูลผู้ฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)

๖) ส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรม และเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีจริยธรรม รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว

๗) วางระบบรองรับการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชนที่หลากหลายและปลอดภัย

๘) เชื่อมโยงและประสานการทำงานกับโรงเรียน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา รวมถึง ภาคธุรกิจเอกชน เพื่อรณรงค์ส่งเสริม สร้างองค์ความรู้ และปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้กับเด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) หน่วยงานของรัฐมีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ บทบาทภารกิจ สภาพปัญหาด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน

๒) มีการบูรณาการองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปราม การทุจริต เพื่อพัฒนาและสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน

๓) มีการนำเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงาน บรรจุในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ

๔) เด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา ได้รับการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรม โดยดำเนินการร่วมกับ สถานศึกษาและสถาบันการศึกษา รวมถึงองค์กรทางศาสนา

๕) มีการกำหนดส่วนงานและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน ที่สามารถทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖) มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนด้านจริยธรรมที่สามารถรายงานข้อหาหรือเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยหรือข้อกังวลทางจริยธรรม

๗) คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีการจัดทำรายงานประจำปี และข้อเสนอแนะด้านจริยธรรมจรรยาบรรณที่เป็นรูปธรรมเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเป็นประจำทุกปี

๘) มีข้อตกลงร่วม (Integrity Pact) ในการร่วมส่งเสริมและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้นำองค์กรในทุกหน่วยงาน

๙) มีกฎหมายหรือมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)

๑๐) มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลายและปลอดภัย

๑๑) ผลการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียนในแต่ละกรณีทั้งกรณีที่มีการดำเนินการลงโทษผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หรือมีคำวินิจฉัยหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรมในกรณีพบพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

กลยุทธ์

๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมกำหนดมาตรการและนโยบายในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และหน่วยงานของรัฐมีการกำหนดมาตรการและนโยบายการดำเนินการที่ชัดเจนในระดับองค์กร

๒) ให้มีหน่วยงาน ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน

๓) วางระบบการรายงาน การกำกับติดตามและประเมินผล มีการติดตามความก้าวหน้าของการส่งเสริมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำทุกปี โดยใช้เครื่องมือเก็บข้อมูลที่ทันสมัยหรือมีการใช้ระบบฐานข้อมูลอัจฉริยะ (Big Data) ในการรวบรวมและแสดงผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการบูรณาการแบบรายงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐเพื่อลดความซ้ำซ้อน

๔) ให้มีหน่วยงานที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรมในองค์กร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ หรือให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาด้านจริยธรรมหรือพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีช่องทางในการหาหรือทางจริยธรรมได้โดยง่าย

๕) ให้มีการใช้กลไกทางจริยธรรมในการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงานภายในองค์กร โดยเปิดโอกาสให้มีการตั้งคำถามกรณีมีปัญหาหรือข้อโต้แย้งในเรื่องประเด็นทางจริยธรรมว่าสิ่งใด ควรกระทำ (Dos) และสิ่งใดไม่ควรกระทำ (Don'ts) หากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความขัดแย้งในเชิงคุณค่าที่ยึดถือ (Conflict of Value) จากพื้นฐานความเชื่อที่ต่างกัน ให้หน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรทำหน้าที่วินิจฉัยและหาทางออกอย่างมีส่วนร่วม

๖) ขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ให้เกิดผล อย่างเป็นรูปธรรมโดยให้มีบทบาทเชิงรุก (Proactive) ทั้งในภารกิจทำให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี กำหนด แนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนจริยธรรม การกำหนดเกณฑ์ในการกำกับดูแล และติดตามประเมินผล การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๗) ให้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อช่วยเหลืองานคณะกรรมการมาตรฐานทาง จริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตรวจสอบ ข้อเท็จจริงหรือวินิจฉัยปัญหาหรือข้อกังวลต่าง ๆ ด้านจริยธรรม หรือประเด็นล่อแหลมในการฝ่าฝืนจริยธรรม ทั้งนี้ อนุกรรมการอาจเป็นบุคคลภายนอกเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและเชื่อถือศรัทธาต่อประชาชน โดยให้มีการ นำผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือการวินิจฉัยต่าง ๆ มาเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้สำหรับยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

๘) ผลักดันผู้บริหารภาครัฐ ผู้บริหารในองค์กรให้ยอมรับ ปฏิบัติ และร่วมเป็นผู้กระทำ การสำคัญในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการอย่างเคร่งครัด

๙) สื่อสารประชาสัมพันธ์เรื่องบทบาทของผู้นำภาครัฐ ผู้นำในองค์กรในการเป็นผู้กระทำ การส่งเสริมจริยธรรม เพื่อสร้างการรับรู้การทำตามต้นแบบผู้นำ (Leadership model) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐคนอื่น ๆ ปฏิบัติตาม

๑๐) กำหนดมาตรการและกลไกในการดำเนินการกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐาน ทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม กำหนดมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืน จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่เป็นความเสี่ยงล่อแหลมให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรมภายในองค์กร (Whistleblower Protection) โดยมีกระบวนการปกปิดและทำให้ผู้ร้องเรียนข้อกังวลทางจริยธรรมรู้สึกปลอดภัย ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง กรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจควบคู่ไปด้วย

๑๑) รณรงค์ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมในการยึดมั่น ในสิ่งที่ถูกต้อง ให้มีการเปิดเผยสิ่งทุจริต การฝ่าฝืนจริยธรรม การให้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกรังแกโดยไม่เป็นธรรม โดยไม่ปล่อยปละละเลย

๑๒) ใช้เทคนิคการสะกิดพฤติกรรม (Nudges) เพื่อออกแบบการตัดสินใจอันก่อให้เกิด การปรับเปลี่ยนมาสู่พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์

๑๓) กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของรัฐที่หลากหลายทั้ง Online Offline โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีการกำหนดขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนที่สั้น กระชับ สะดวก รวดเร็ว และชัดเจน ทำการเชื่อมโยงระบบการตรวจสอบและวินิจฉัยข้อร้องเรียนกับหน่วยงานทำหน้าที่ ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ (Call Center) โดยใช้กลไกทางจริยธรรมเป็นกลไก ทางเลือกในการดำเนินการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติในเชิงป้องกันแทนการดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินคดี ในกรณีมีพยานหลักฐานไม่เพียงพอหรือผู้ร้องเกรงกลัวว่าจะเกิดอันตราย

๑๔) จัดให้มีกลไกการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ หรือข้อปัญหาหรือข้อกังวลใจ คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ของผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทั้งการร้องเรียนผ่านหน่วยงานโดยตรง และผ่านองค์กรกลาง บริหารงานบุคคล โดยมีการกำหนดมาตรการในการคุ้มครองและรักษาความลับต่อตัวผู้ร้องเรียน

๑๕) ให้มีหน่วยงานกลางให้คำแนะนำและตรวจสอบการทำงานการขับเคลื่อนมาตรฐานทาง จริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อส่งเสริม รณรงค์ และรักษามาตรฐานทางจริยธรรม

๑๖) ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) รับทราบเหตุหรือปัญหา พฤติกรรมที่ล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม อาจมีการดำเนินมาตรการเชิงรุกในการ ตรวจสอบ ข้อร้องเรียน และจัดทำข้อเสนอแนะหรือคำแนะนำไปยังส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือจัดทำข้อเสนอแนะ ไปยังคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในภาพรวมของประเทศต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

การจัดทำประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหลักการคือ เพื่อให้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล แต่ละประเภท รวมถึงองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐาน เดียวกัน และมีสภาพบังคับทางกฎหมาย มีการกำหนดมาตรการและกลไกในการขับเคลื่อนงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเสริมสร้างและรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรการที่สำคัญประการหนึ่งคือ การนำข้อมูล ความประพฤติทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้า รับราชการ การย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบ เครื่องมือต่าง ๆ ที่เอื้อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล อาทิ การสอบวัดความรู้และตรวจสอบประวัติบุคคลตั้งแต่เข้าสมัครงาน มีหลักเกณฑ์และเครื่องมือประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่ใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคล โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ซึ่งการนำจริยธรรมไปใช้ในการ บริหารงานบุคคลจะเป็นกลไกส่งเสริมให้คนดีมีจริยธรรมได้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นแรงจูงใจให้มีการ ประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม แบบ “ไม่มีข้อกังขา” โดยใช้จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติที่ดี มีการรักษา

จริยธรรมควรจะได้รับ การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ “ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า” อันเป็นการพัฒนา ระบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบเพื่อส่งเสริมให้คนดีมีคุณธรรม ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าและเป็นตัวอย่างจูงใจให้ผู้ประพฤติดีตระหนักได้ว่าการทำดีสามารถได้รับ ผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบการประเมินแบบแนวราบที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับ จากผู้ร่วมงานแทนที่ระบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ซึ่งทำให้เกิด ความลำเอียงและการล่อแหลมทางจริยธรรมในทางที่เกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ได้ง่าย

วัตถุประสงค์

- ๑) พัฒนาเครื่องมือ กลไกการบริหารงานบุคคลให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาส่งเสริม ให้คนดี มีคุณธรรมและพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน
- ๒) นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นตอนต่าง ๆ

เป้าหมาย

- ๑) หน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
- ๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้รับโอกาส ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม
- ๓) มีการประเมินหรือตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อประกอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน พัฒนา ประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมมีการจัดทำ แนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- ๒) มีเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวดิ่ง (การคัดเลือกโดยผู้บังคับบัญชา) และเครื่องมือที่ใช้ ในการคัดกรองและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีศักยภาพและจริยธรรมในการทำงานทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง และเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง รวมถึงแนวทางการตรวจสอบภูมิหลังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำ ต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- ๓) หน่วยงานของรัฐมีการนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

๔) มีมาตรการและเครื่องมือในการตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระบบการรายงานและบันทึกประวัติที่ผลงานบุคคลในด้านจริยธรรม และการถูกลงโทษทางด้านจริยธรรม

กลยุทธ์

๑) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไขด้านจริยธรรม และคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนา การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้าย บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

๒) ให้มีการนำประวัติและคุณสมบัติด้านจริยธรรมมาเป็นคุณลักษณะพิเศษในการพิจารณา เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือนำประวัติการประพฤติมิชอบหรือฝ่าฝืนจริยธรรมมาเป็นข้อกำหนดไม่ให้ ดำรงตำแหน่งระดับสูง

๓) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการตรวจสอบการมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในตำแหน่งที่อาจมีความล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรมทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง ระหว่างการดำรงตำแหน่ง และภายหลังพ้นจากตำแหน่ง โดยเฉพาะการแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงและในตำแหน่งสำคัญที่เอื้อให้ใช้อำนาจ หรือดุลยพินิจให้คุณให้โทษหรือให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใดก็ควรต้องผ่านการประเมิน ด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง

๔) ส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือรูปแบบต่าง ๆ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการ ปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการที่โปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อลดปัญหาระบบอุปถัมภ์ และความเสียหายทาง จริยธรรมในองค์กร

๕) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๖) พัฒนาผู้นำทางจริยธรรมสำหรับผู้ที่ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐ

๗) สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมและส่งเสริมเชิดชูผู้นำทางจริยธรรมที่ได้รับ การยอมรับในองค์กรเพื่อลดการแก่งแย่งกันเจริญก้าวหน้าและระบบอุปถัมภ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณในการปกครองและการบริหารงาน ภาครัฐไม่ควรมองข้ามการเสริมสร้างขีดความสามารถทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกลไก การเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อสนับสนุนจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยใช้เทคนิคใหม่เพื่อสร้างกระบวนการตัดสินใจ เจริญจริยธรรม อันจะส่งเสริมการสร้าง “วัฒนธรรมจริยธรรม” ที่จะมาช่วยสนับสนุนความรับผิดชอบในวิชาชีพ วินัยและหลักนิติธรรมเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นตามความเหมาะสมกับสังคมไทย ไม่ปล่อยให้หมิ่นสำหรับ การกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติ สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบ

การกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนเข้ามาร่วมตรวจสอบและกดดันไม่ให้มีการกระทำผิดจริยธรรมเกิดขึ้นในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขณะเดียวกันก็ร่วมส่งเสริมเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการประสานพลังความร่วมมือในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อร่วมมือผลักดันให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระดับสากล

ยุทธศาสตร์การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมได้กำหนดกลไกและเครือข่ายร่วมตรวจสอบการกระทำผิด โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน และใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลพินิจในกรณีที่ไม่มีความจำเป็น และ “ไม่สูญเสียเปล่า” โดยไม่ปล่อยให้ยี่งอสำหรับความผิด และร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีจุดเน้นในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนร่วมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ รวมถึงสนับสนุนส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมกันส่งเสริมในเชิงบวกเกี่ยวกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่สำคัญยังเป็นการส่งเสริมทั้งสองฝ่ายโดยรัฐสามารถสร้างแรงจูงใจให้ภาคประชาชนโดยการสร้างระบบจูงใจการทำความดีและมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมด้วย

วัตถุประสงค์

- ๑) ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐและเฝ้าระวังเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ๒) ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมหรือสนับสนุนช่วยเหลือการสร้างเสริมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๓) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๔) สร้างระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการทำความดีและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการช่วยสอดส่องการกระทำผิด

เป้าหมาย

- ๑) สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ
- ๒) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ
- ๓) ประชาชนรู้สึกปลอดภัยและเชื่อมั่นเมื่ออยู่ในการดูแลของรัฐมากขึ้น และสามารถรับรู้เข้าใจความสำคัญของการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐมากขึ้น

๔) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น

๕) พัฒนาระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) เพื่อเป็นกลไกในการส่งเสริมจริยธรรมโดยให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่ผู้มีส่วนร่วมส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) มีกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมมีบทบาทในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ

๒) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ

๓) กิจกรรม/โครงการที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม

๔) มีระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) โดยมีแนวทางการให้สิทธิประโยชน์พิเศษแก่ผู้มีส่วนร่วมส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

กลยุทธ์

๑) รัฐสนับสนุนให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมใช้สิทธิตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในการมีเสรีภาพในข้อมูล (Freedom of Information) โดยเป็นการส่งเสริมสิทธิของพลเมือง และเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถร้องขอข้อมูลข่าวสาร ซึ่งรัฐบาล หน่วยงานของรัฐครอบครองอยู่ได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

๒) รัฐเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม

๓) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของรัฐ

๔) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของรัฐ

๕) ร่วมเป็นเครือข่ายภาคราชการ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา หรือเป็นการจัดกิจกรรมร่วมในรูปแบบอื่น ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility หรือ Creating Shared Value) เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

๖) ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลเป็นผู้รวบรวมข้อมูลจำนวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคเอกชน และรายละเอียดกิจกรรมที่มีการดำเนินร่วมที่ดีเด่นเป็นต้นแบบ

๗) จัดมุมหน่วยงาน หรือสายด่วน เพื่อรับแจ้งข้อมูลหรือตอบข้อสงสัยแก่ประชาชน จัดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนหรือสอบถามเกี่ยวกับประเด็นข้อกังวลของประชาชน หรือการร้องเรียนเกี่ยวกับประเด็นล่อแหลมทางจริยธรรม

๘) สร้างความตระหนักให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับทราบถึงการตรวจสอบจากภาคประชาชน โดยจัดประชุมชี้แจงประโยชน์ของการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดรับทราบ เพื่อกระตุ้นให้ระมัดระวังไม่ประพฤติปฏิบัติพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ซึ่งจะมีผลต่อการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๙) กรณีข้อร้องเรียนหรือข้อกังวลด้านจริยธรรมเป็นปัญหาที่ต้องวินิจฉัยว่าเข้าข่ายเป็นพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ ให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับมอบภารกิจด้านการส่งเสริมจริยธรรมรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อวินิจฉัยและกำหนดกฎ กติกา แนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนให้ยึดถือปฏิบัติต่อไป

๑๐) ส่งเสริมประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางราชการหรือช่วยเหลือสังคมให้ได้สิทธิประโยชน์พิเศษภายใต้ระบบต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) โดยสามารถจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่สามารถอ้างอิงได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการพัฒนาการใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ภาครัฐจึงควรมีการสื่อสารและการรณรงค์ด้วยแนวทางใหม่ ใช้เทคโนโลยีสื่อสารอย่างชาญฉลาดควบคู่กับการผลักดันจริยธรรม ใช้การสื่อสารและการรณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรม

ในการขับเคลื่อนจริยธรรมภาครัฐในระยะต่อไปจะต้องรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีเพียงการกระทำที่ผิดหรือถูกเท่านั้น โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน และ “ไม่สูญเปล่า” โดยไม่ยอมรับการกระทำผิดเสียอีกต่อไป และเน้นการสื่อสารและรณรงค์ด้วยแนวทางและเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบใหม่ให้เกิดการสนับสุนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ช่วยกดดันพฤติกรรมเสียให้ค่อย ๆ หายไป และค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชันและการแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบในทุกรูปแบบ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมให้เป็นสังคมคุณธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑) สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานทางจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน
- ๒) เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากที่สามารถยอมรับการกระทำผิดได้ ให้ไม่ยอมรับการกระทำผิดอีกต่อไป

เป้าหมาย

- ๑) พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมินให้เกิดการแข่งขันและตื่นตัวในการจัดอันดับด้านคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ
- ๒) พัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และประสบการณ์ รวมถึงองค์ความรู้ เครื่องมือเพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึกและเสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรมผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- ๓) เสริมสร้าง ยกย่อง เชิดชูผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๔) สร้างการยอมรับและความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) จำนวนโครงการรณรงค์เสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) มีการสร้างเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมิน
- ๓) จำนวนกิจกรรม/โครงการรณรงค์ที่สื่อสารกับประชาชน เพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ
- ๔) จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน
- ๕) มีการมอบรางวัลเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมในทุกองค์กร อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติตน

- ๖) ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนรับรู้และเข้าใจจริยธรรมภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

กลยุทธ์

- ๑) ใช้เทคนิควิธีการ แนวคิดใหม่ ๆ ในการนำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และให้เข้าถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนซึ่งยังขาดความสนใจให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒) กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้พฤติกรรมสีเทาหายไป

๓) ใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ในการรณรงค์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านจริยธรรมเนื่องจากเป็นสื่อที่ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจมากที่สุด

๔) จัดทำโครงการรณรงค์ส่งเสริมที่แปลกใหม่ โดยใช้สื่อ Social Media หรือสื่อสมัยใหม่ ในรูปแบบที่หลากหลาย เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละช่วงอายุ และสามารถสื่อสารไปยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง เข้าถึงง่าย เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

๕) ใช้บุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคม และได้รับการเชิดชูด้านจริยธรรม ในการดึงดูดความสนใจจากสังคมในด้านจริยธรรม

๖) จัดทำเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเผยแพร่ผลการประเมิน

๗) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล เอกชน และประชาชน

๘) เน้นย้ำความสำคัญของการถวายสัตย์ปฏิญาณเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๙) ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประชาชน ในการกระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนักถึงความสำคัญของการประพฤติตนตามจริยธรรมและมีจิตสาธารณะ สื่อสารให้ประชาชนเห็นว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงานมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑๐) สำนวญทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกปีเพื่อสำรวจความเปลี่ยนแปลงทางด้านทัศนคติที่ประชาชนมีต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๗ ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

● ไม่มีข้อยกเว้น

สร้างและพัฒนากลไกต่าง ๆ ในการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ (Conduct of code and law) ทั้งในระดับความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท โดยไม่มีข้อยกเว้น การสร้างความเชื่อมั่นในมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสผู้กระทำผิด ส่งเสริมมาตรการการให้รางวัลเชิดชูผู้มีจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจไม่ให้มีการกระทำผิดตามมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดขึ้น

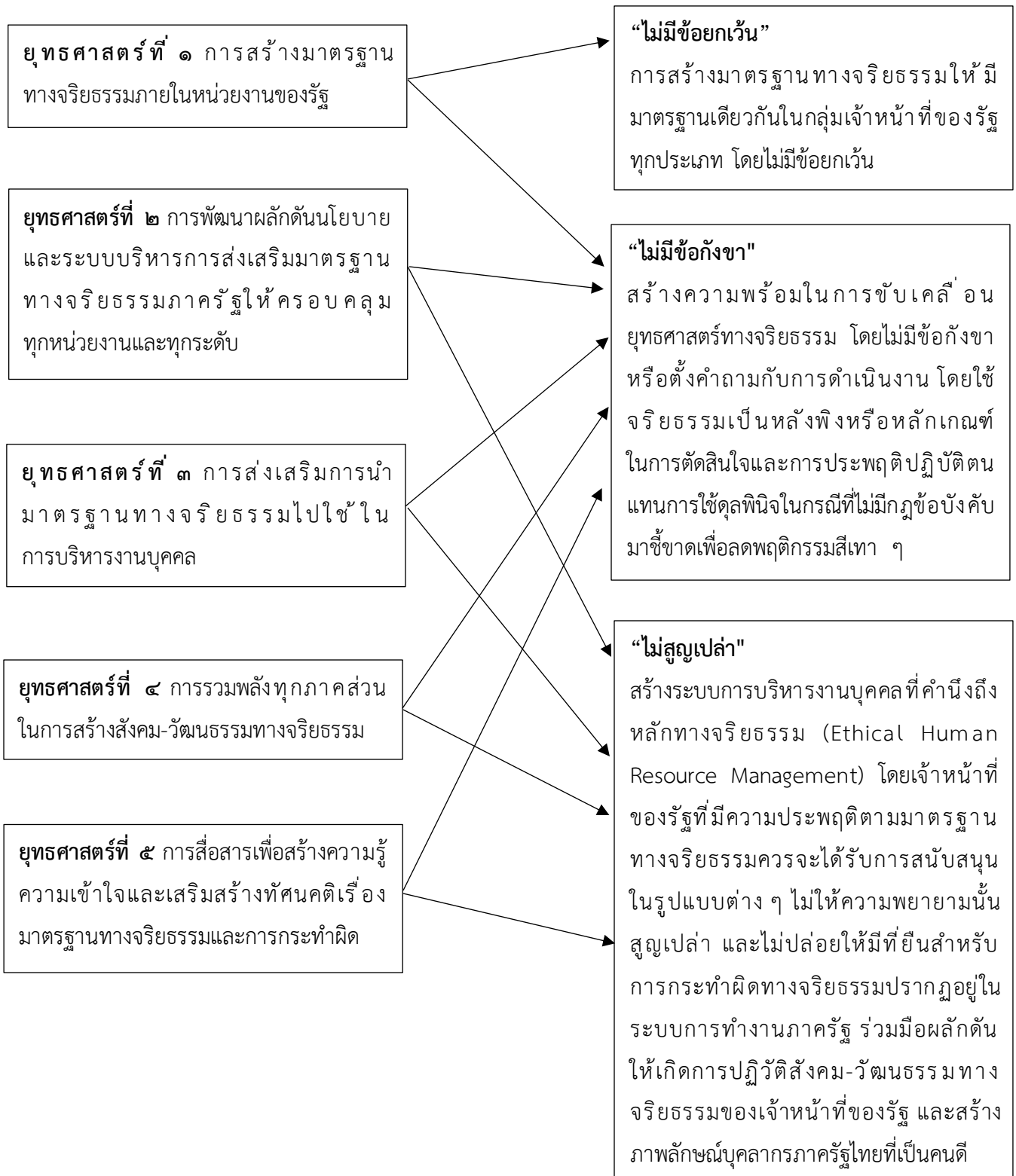
- **ไม่มีข้อกังขา**

พัฒนาในระดับนโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐและการวางบทบาทในการให้คำปรึกษาทางจริยธรรม (Policy and mentoring) เพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยเริ่มจากการที่รัฐบาลเป็นผู้นำทางจริยธรรม ออกคำสั่งให้หน่วยงานเตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานภาครัฐอย่างมีจริยธรรม โดยไม่มีข้อกังขา หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรม ตั้งแต่ในระดับขององค์กร หน่วยงาน ผู้บริหาร ไปจนถึงพนักงาน โดยรณรงค์ประชาสัมพันธ์เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (Changing a Mindset for Behavioral Change) ตามแนวคิดการบริหารจัดการพฤติกรรม จะไม่มีการคิดแบ่งแยก ความผิดเล็กน้อย และความผิดร้ายแรงอีกต่อไป รณรงค์ให้เกิดการยอมรับและความเข้าใจว่ามีแต่การกระทำ ผิดหรือถูกเท่านั้น กล่าวคือ รณรงค์เปลี่ยนแนวคิดระดับของการกระทำผิดให้มีแค่การกระทำถูกที่เป็นฝั่งขาว และการกระทำผิดที่เป็นฝั่งดำ จะไม่มีการยอมรับการทำผิดสีเทาอีกต่อไป

- **ไม่สูญเปล่า**

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม (Ethical Human Resource Management) ตั้งแต่ในระดับการคัดเลือกบุคลากรภาครัฐ ผลักดันให้ในหน่วยงานนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลควบคู่ไปกับเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรที่จะได้รับการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า เช่น การได้รับรางวัล การได้รับโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสในการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ พร้อมกับสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบการกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบและกดดันไม่ให้มีการกระทำผิดจริยธรรมในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดขึ้น และไม่ปล่อยให้มียุทธศาสตร์ที่ยั่งยืนสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ขณะเดียวกันร่วมส่งเสริมเชิดชู เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลต่าง ๆ ที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลอย่างถ้วนถี่ว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในภาครัฐไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการทำงาน แบบรวมหมู่ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคน ทุกฝ่าย และทุกหน่วยงานพร้อมที่จะร่วมมือผลักดันให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระดับสากล

**แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์
และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(Mapping Strategic Challenges and Ethical Promotion Strategies)**



๓.๘ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win) มีดังนี้

- Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๑

- ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำคู่มือ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทา และเป็นแนวทางง่าย ๆ ในการประพฤติตนทางจริยธรรม

- จัดให้มีการบันทึกพฤติกรรมสี่ขาว (พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์) ในระบบที่เหมาะสมและสามารถติดตามพัฒนาการในระดับบุคคลได้ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมส่วนบุคคล ทั้งนี้ การบันทึกนี้ควรแปลงเป็นคะแนนซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าในอนาคต เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือขึ้นเงินเดือน เป็นต้น

- Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๒

- จัดทีมให้คำปรึกษาในแต่ละหน่วยงานที่สามารถตอบคำถามทางจริยธรรม โดยเฉพาะประเด็นที่คลุมเครือ ได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การดำเนินงานทำได้ต่อเนื่อง ถูกต้อง และรวดเร็ว

- พัฒนาช่องทางสื่อสารโดยตรงถึงคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ให้สามารถฝากเรื่องและตอบปัญหาเร่งด่วนแก่หน่วยงานต่าง ๆ ได้

- มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม โดยมีคณะกรรมการตัดสินและให้รางวัล โดยอาจให้ผู้ชนะเป็นแกนนำในการสร้างทีมที่ปรึกษาทางจริยธรรมและรณรงค์ผลักดันประเด็นที่ต้องการแก้ไข

- Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๓

- จัดทำแบบทดสอบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน

- จัดทำเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมการทำงานภายใต้กรอบจริยธรรมเพื่อวัดประสิทธิผลที่เกิดขึ้นและหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การประเมินควรมีทั้งในระดับแนวตั้งและแนวราบควบคู่กัน

- จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอเพื่อแก้ปัญหาในประเด็นท้าทายทางจริยธรรมใหม่ ๆ อาทิ จริยธรรมและความเป็นส่วนตัวบนโลกดิจิทัล (Digital Ethics and Privacy) เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และใช้เป็นมาตรฐานกลางแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมนำไปแก้ปัญหาภายในองค์กร

- พัฒนาเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับตั้งแต่แรกเข้าจนถึงประเภทบริหาร ตามพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวัง

- ให้ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสามารถมีผลย้อนกลับ (Feedback) แก่ตนเอง และผู้บังคับบัญชา และควรมีความเกี่ยวข้องกับการประเมินการปฏิบัติราชการ และความก้าวหน้า

ในราชการ โดยเฉพาะในตำแหน่งและสายงานที่มีความจำเป็นและสำคัญ เช่น ตำแหน่งระดับหัวหน้างาน
อำนวยการ บริหาร ฯลฯ

- พัฒนาเครื่องมือที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว เช่น หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ตั้งแต่ระดับต้น - สูง โดยสอดแทรกสาระต่าง ๆ ด้านจริยธรรม การวัดพฤติกรรม และการประเมินผล
หลังการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

- ส่งเสริมวินัยเชิงบวก ทั้งมาตรการเสริมสร้างวินัยที่มุ่งเน้นการดูแลความประพฤติ
ของกลุ่มคนโดยวิธีจูงใจให้ทุกคนปฏิบัติตามวินัยโดยสมัครใจ เช่น บัญญัติกฎหมายในทางส่งเสริมความประพฤติ
จัดทำคู่มือรักษาวินัย ให้คำแนะนำปรึกษาทางปฏิบัติในการรักษาวินัย ติดตามผลการดำเนินการทางวินัย
ของส่วนราชการ บำรุงขวัญและกำลังใจ วิเคราะห์ปัญหาเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำผิดวินัย เป็นต้น และมาตรการ
ส่งเสริมการดำเนินการทางวินัยที่เสริมสร้างระบบวินัยโดยเฉพาะการส่งลงโทษให้มีผลในทางแก้ไขเยียวยา
เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้กระทำผิดวินัย เช่น ส่งย้ายเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน ส่งให้
เจ้าหน้าที่ของรัฐไปเข้าอบรมตามหลักสูตรที่เหมาะสม เป็นต้น

● Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๔

- ร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม
ต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR หรือ Creating Shared Value: CSV) เป็นระยะและมีความ
ต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

- จัดกิจกรรมบริการสังคมตามบทบาทของแต่ละหน่วยงานเพื่อถือโอกาสรับฟังความคิดเห็น
จากประชาชนและนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงการส่งเสริมจริยธรรม

● Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรม
โดยการสร้างเนื้อหาที่ดึงดูดความสนใจ

- เลือกประเด็นปัญหาเล็ก ๆ ทางจริยธรรมที่ใกล้ตัวประชาชนมาทำแคมเปญณรงค์
ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อสร้างทัศนคติใหม่แก่สังคมและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ อาจใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social
Media) ร่วมกับสื่อกระแสหลัก

- จัดกิจกรรมพิเศษ (Special Events) ที่เข้าถึงง่ายแต่มีประเด็นและกลุ่มเป้าหมายชัดเจน
เพื่อสอดแทรกค่านิยมทางจริยธรรมแก่สังคม

- เน้นย้ำความภูมิใจและความทรงเกียรติของการถวายสัตย์ปฏิญาณต่อสถาบันหลัก
ของชาติเป็นพื้นฐานคอยกำกับไม่ให้ฝ่าฝืนพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชน คอยกระตุ้นเตือนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตระหนัก
ถึงความสำคัญของการประพฤติตามจริยธรรมและมีจิตสาธารณะเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนแก่ประชาชน

๓.๙ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม จริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

- กลไกการบริหารจัดการแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์

- กลไกในระดับส่วนกลาง

๑. ปรับปรุงกลไกขับเคลื่อนจริยธรรมเดิมให้มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้บรรลุ วัตถุประสงค์และเจตนารมณ์ตามกฎหมาย โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำ หน่วยงานของรัฐ ซึ่งอาจเป็นการจัดตั้งหน่วยงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบด้านงานส่งเสริมจริยธรรม ที่ชัดเจนในหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงาน นอกจากนี้ ควรมีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน กรณีมีข้อหาหรือเกี่ยวกับข้อสงสัยหรือข้อกังวลเกี่ยวกับจริยธรรม พฤติกรรมล่อแหลม ต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือปัญหาข้อขัดแย้งในเชิงคุณค่าด้านจริยธรรมภายในหน่วยงาน เพื่อสร้างข้อตกลง ร่วมกันหรือแนวทางปฏิบัติทางด้านจริยธรรมให้ชัดเจน รวมถึงกำหนดมาตรการและกลไกในการให้ ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น การแจ้งข้อร้องเรียนทางอินเทอร์เน็ตแบบไม่เปิดเผยตัวผู้ร้อง เป็นต้น ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงกรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจควบคู่ไปด้วย

๒. กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไข ด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ตั้งแต่การคัดเลือกบุคลากร การประเมินผล การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้าย บุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง โดยรูปแบบในการขับเคลื่อนคือ ให้มีการ จัดทำคะแนนด้านจริยธรรม เพื่อใช้เป็นคะแนนประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรภาครัฐ รายบุคคล รวมถึงให้มีการวัดผลทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ และผู้บริหารด้วยแบบประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรมหรือแบบประเมินบุคลิกภาพ (Personality Inventory) ก่อนเข้ารับตำแหน่งในทุกตำแหน่ง ในกรณีที่ ไม่ผ่านการทดสอบให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือคณะกรรมการผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง พิจารณาว่าบุคคลดังกล่าว เป็นผู้ขาดคุณสมบัติทางด้านจริยธรรมที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือไม่

๓. เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้ามา มีส่วนร่วมในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม มีกลไกหรือระบบที่รองรับการให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสม การฝ่าฝืนจริยธรรม การทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การติดตามและตรวจสอบ การดำเนินงานของภาครัฐ อันเป็นการส่งเสริมการบริหารงานให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส และสร้าง การมีส่วนร่วม โดยรูปแบบการดำเนินงาน อาจกำหนดให้มีตัวแทนภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเป็น ส่วนหนึ่งในคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมจริยธรรม หรือหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียน กรณีมีข้อหาหรือเกี่ยวกับปัญหาข้อสงสัยหรือข้อกังวลในจริยธรรม เช่นเดียวกันกับแนวคิด ของการใช้ระบบคณะลูกขุนในการพิจารณาคดี

๔. จัดกิจกรรมการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการรณรงค์ด้วยรูปแบบ และแนวทางใหม่ ๆ โดยอาจดำเนินการในลักษณะเดียวกับการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ประสบความสำเร็จ เช่น แคมเปญ “ให้เหล้า = แสง” โดยให้มีการจัดทำโครงการรณรงค์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม เช่น “เทา ๆ = โกง” หรือ “ตามน้ำ = เลว” เป็นต้น โดยให้สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดกิจกรรมการรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรมในภาพรวม

๕. ต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติการด้านจริยธรรมของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบประจำปีในทุกปี โดยสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่รวบรวมเป็นรายงานประจำปีของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เพื่อรายงานแก่คณะรัฐมนตรีและจัดทำข้อเสนอแนะในการพัฒนานโยบายด้านมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

๖. ให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลาง อาทิ ศูนย์คุณธรรม กรมการศาสนา สำนักงาน ป.ป.ท. สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- กลไกในส่วนภูมิภาค

๑. ให้จังหวัดโดยสำนักงานจังหวัด และส่วนราชการในส่วนภูมิภาคส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และร่วมกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐร่วมกับส่วนราชการส่วนกลางที่เป็นต้นสังกัด และกลไกในส่วนท้องถิ่น

๒. ให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือปัญหาข้อขัดแย้งในเชิงคุณค่าด้านจริยธรรมภายในจังหวัดเพื่อนำไปสู่การพิจารณา กำหนดแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติโดยเน้นประเด็นการดำเนินการเรื่องร้องเรียนที่ร้องเรียนไปที่ส่วนราชการแล้วดำเนินการไม่ได้ผลหรือเป็นปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างส่วนราชการเพื่อไม่ให้งานซ้ำซ้อนกับกลไกการกำกับดูแลและส่งเสริมจริยธรรมของส่วนกลาง

๓. เชื่อมโยงระบบการตรวจสอบและวินิจัยข้อร้องเรียนกับศูนย์ดำรงธรรมระดับจังหวัด โดยใช้กลไกทางจริยธรรมเป็นกลไกทางเลือกในการดำเนินการพิจารณา กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติในเชิงป้องกันแทนการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีในกรณีที่มีพยานหลักฐานไม่เพียงพอหรือผู้ร้องเกรงกลัวว่าจะเกิดอันตราย รวมถึงให้ความร่วมมือในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการตรวจสอบกลับ กรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจอยู่เสมอ

๔. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐ โดยมีตัวแทนภาคประชาชนและภาคประชาสังคมได้รับการแต่งตั้งให้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมจริยธรรม

๕. สนับสนุนและเป็นกำลังสำคัญในการรณรงค์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม เผยแพร่หลักคิดในการยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนมีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เป็นที่พึงและเป็นที่ยอมรับของประชาชนตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

๖. ให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานหรือกลไกที่ขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตในภูมิภาค อาทิ สำนักงาน ป.ป.ท. จังหวัด สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัด คณะกรรมการธรรมาภิบาลจังหวัด (ก.ธ.จ.) เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

- กลไกในส่วนท้องถิ่น

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของท้องถิ่นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม โดยพิจารณาให้สอดคล้อง เหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ในแต่ละสายงานที่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง เพื่อให้การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จัดทำคู่มืออธิบายและกำหนดพฤติกรรม ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมกลาง ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาถึงบริบท ความเชื่อ ค่านิยมอันมีความแตกต่างกันตามบริบทของท้องถิ่นที่มีลักษณะเฉพาะด้วยก็ได้

๒. ให้มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือปัญหาข้อขัดแย้งในเชิงคุณค่าด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อนำไปสู่การพิจารณากำหนดแนวทางหรือมาตรฐานการปฏิบัติ

๓. ต้องพัฒนากลไกในการกระตุ้นการรายงานพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรมต่อหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนรวมถึงส่งเสริมจริยธรรมภายในจังหวัด รวมถึงให้ความร่วมมือในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล และตรวจสอบกลั่นกรองกรณีการกลั่นแกล้งร้องเรียนโดยไม่บริสุทธิ์ใจอยู่เสมอ

๔. เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของภาครัฐโดยมีตัวแทนภาคประชาชนและภาคประชาสังคมได้รับการแต่งตั้งให้เป็นส่วนหนึ่งในคณะกรรมการผู้รับผิดชอบงานส่งเสริมจริยธรรม

๕. สนับสนุน รณรงค์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเผยแพร่หลักคิดในการยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนมีมาตรฐานทางจริยธรรมที่สูงขึ้น เป็นที่พึงและเป็นที่ยอมรับของประชาชนตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

กลไกการเชื่อมโยงการบริหารจัดการยุทธศาสตร์ฯ และการติดตามประเมินผล
(มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐)



แผนภาพ : แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

● แผนที่นำทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Roadmap) ๖ ปี

ประเด็นการขับเคลื่อน ภารกิจ	ระยะเวลาการขับเคลื่อน					เป้าหมาย ตัวชี้วัด
	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๕ และปีที่ ๖	
สร้างมาตรฐาน ทางจริยธรรมภายใน หน่วยงานของรัฐ	หน่วยงานของรัฐทุก หน่วยงานมีมาตรฐาน ทางจริยธรรมและคู่มือ และสื่อการเรียนรู้	- ขับเคลื่อนการจัดทำ ข้อกำหนดพฤติกรรม พึงประสงค์/พึงละ เว้น ขยายผล ความสำเร็จ - เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐ ทราบ และเข้าใจมาตรฐาน ทางจริยธรรม	- ตรวจสอบติดตาม ขยายผล - เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ทราบและเข้าใจ มาตรฐาน ทางจริยธรรม	- ตรวจสอบติดตาม ขยายผล - เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ทราบและเข้าใจ มาตรฐาน ทางจริยธรรม	- ตรวจสอบติดตาม ขยายผล - เจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ทราบและเข้าใจ มาตรฐาน ทางจริยธรรม	- ประมวลจริยธรรม - คู่มือ - สื่อการเรียนรู้ - ข้อกำหนดจริยธรรม - กลไกการบูรณาการระหว่าง หน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม การปราบปราม การทุจริต เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กระทรวงวัฒนธรรม ศูนย์ คุณธรรม - เจ้าหน้าที่ของรัฐ ร้อยละ ๙๐ ทราบและเข้าใจมาตรฐาน ทางจริยธรรม
นโยบายและระบบ การส่งเสริมจริยธรรม	หน่วยงานของรัฐ มอบหมายให้มี ผู้รับผิดชอบงานด้าน จริยธรรม	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	- นโยบายและมาตรการ - มีกลไกขับเคลื่อนจริยธรรม - มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้ คำปรึกษา แนะนำ และรับ เรื่องร้องเรียน
	จัดทำแบบรายงาน ประจำปี	ตรวจสอบติดตาม เผยแพร่	ตรวจสอบติดตาม เผยแพร่	ตรวจสอบติดตาม เผยแพร่	ตรวจสอบติดตาม เผยแพร่	

ประเด็นการขับเคลื่อน ภารกิจ	ระยะเวลาการขับเคลื่อน					เป้าหมาย ตัวชี้วัด
	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๕ และปีที่ ๖	
เสนอกฎหมาย Whistleblower Protection	เสนอกฎหมาย Whistleblower Protection	มีกฎหมายหรือ มาตรการกลางด้าน Whistleblower Protection	ติดตามผล การปฏิบัติ	ติดตามผล การปฏิบัติ	ติดตามผล การปฏิบัติ	- คณะกรรมการมาตรฐาน ทางจริยธรรม - มีกฎหมายหรือมาตรการ
	เชื่อมโยงระบบ Call Center กับกลไก จริยธรรม	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล เผยแพร่ กรณีสำเร็จ	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล เผยแพร่ กรณีสำเร็จ	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล เผยแพร่ กรณีสำเร็จ	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล เผยแพร่ กรณีสำเร็จ	Whistleblower Protection - จำนวนหลักสูตรผู้นำ จริยธรรม รวมทั้งการนำ หลักสูตรด้านจริยธรรมบรรจุ เข้าไปในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ของรัฐทุกระดับ - ผู้นำองค์กรรับรู้และเข้าใจ จริยธรรมและกลไกจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
	พัฒนาหลักสูตรผู้นำ จริยธรรม	ผู้นำองค์กรรับรู้และ เข้าใจจริยธรรมและ กลไกจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๕๐	ผู้นำองค์กรรับรู้และ เข้าใจจริยธรรมและ กลไกจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ผู้นำองค์กรรับรู้และ เข้าใจจริยธรรมและ กลไกจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ผู้นำองค์กรรับรู้และ เข้าใจจริยธรรมและ กลไกจริยธรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	หลักสูตรด้านจริยธรรมบรรจุ เข้าไปในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ ของรัฐทุกระดับ - ผู้นำองค์กรรับรู้และเข้าใจ จริยธรรมและกลไกจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
	ขับเคลื่อนกลไก จริยธรรมต่าง ๆ สู่การปฏิบัติ	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	- แบบรายงานประจำปี และ การเชื่อมโยงกลไกจริยธรรม กับระบบ การร้องทุกข์
การนำมาตรฐาน ทางจริยธรรมไปใช้ กับการบริหารงานบุคคล	ออกแบบหลักเกณฑ์ และวิธีการจริยธรรมมา ใช้ในการบริหารงาน บุคคล	พัฒนาระบบ การจัดเก็บข้อมูล และฐานข้อมูล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	- เครื่องมือการบริหารงาน บุคคลเชิงจริยธรรม - ระบบการประเมินแนวราบ

ประเด็นการขับเคลื่อน ภารกิจ	ระยะเวลาการขับเคลื่อน					เป้าหมาย ตัวชี้วัด
	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๕ และปีที่ ๖	
	พัฒนาระบบ การประเมินแนวราบ	พัฒนาระบบการจัดเก็บ ข้อมูลและฐานข้อมูล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	- ระบบการประเมินแนวตั้ง - ระบบคัดกรอง ทางจริยธรรม - มีการนำพฤติกรรมทาง จริยธรรม หรือการนำต้นทุน ทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) มาใช้ใน กระบวนการบริหารงาน บุคคล
	ออกแบบระบบ ตรวจสอบผลประโยชน์ ทับซ้อน	พัฒนาระบบ การจัดเก็บข้อมูล และฐานข้อมูล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	- คู่มือคำอธิบายพฤติกรรมทาง จริยธรรมที่ควรทำและไม่ควร กระทำ และพฤติกรรมการ ขัดกันของผลประโยชน์ ทับซ้อน - ระบบตรวจสอบผลประโยชน์ ทับซ้อน
รวมพลังสร้างสังคม- วัฒนธรรมจริยธรรม	พัฒนากลไกการมี ส่วนร่วมตรวจสอบ ติดตามโดยภาค ประชาชน	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	ขับเคลื่อนนโยบาย ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล	- คำสั่งแต่งตั้งประชาชนร่วม ส่งเสริมจริยธรรม

ประเด็นการขับเคลื่อน ภารกิจ	ระยะเวลาการขับเคลื่อน					เป้าหมาย ตัวชี้วัด
	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๕ และปีที่ ๖	
	ขับเคลื่อนโครงการ กิจกรรมมาตรการด้าน การมีส่วนร่วมของภาค ประชาชน	นำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ	นำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ	นำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ	นำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ	- จำนวนกิจกรรม/โครงการ การรวมพลังเพื่อสร้างการมี ส่วนร่วม ระหว่างหน่วยงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม การ ปราบปรามการทุจริต เช่น สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท. กระทรวงวัฒนธรรม ศูนย์คุณธรรม สถานศึกษา สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา - มีระบบ Social Credit โดย อาจเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติ การส่งเสริมคุณธรรม แห่งชาติ
	ออกแบบระบบ Social Credit	พัฒนาระบบ การจัดเก็บข้อมูล และฐานข้อมูล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล	
การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ	ออกแบบดัชนีการรับรู้ มาตรฐานทางจริยธรรม	พัฒนาระบบการจัดเก็บ ข้อมูลและฐานข้อมูล	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล เผยแพร่	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล เผยแพร่	นำไปใช้และตรวจสอบ ติดตามประเมินผล เผยแพร่	- จำนวนกิจกรรม - ดัชนีการรับรู้มาตรฐาน ทางจริยธรรม - สื่อสมัยใหม่ในรูปแบบที่ หลากหลาย เหมาะสมกับ เจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละช่วง อายุ และสามารถสื่อสารไป
	ขับเคลื่อนนโยบาย/ โครงการ/กิจกรรม	นำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ	นำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ	นำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ	นำนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ	
	สำรวจทัศนคติ ประชาชน	ประชาชนรับรู้และ เข้าใจจริยธรรมภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐	ประชาชนรับรู้และ เข้าใจจริยธรรมภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ประชาชนรับรู้และ เข้าใจจริยธรรมภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ประชาชนรับรู้และ เข้าใจจริยธรรมภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	

ประเด็นการขับเคลื่อน ภารกิจ	ระยะเวลาการขับเคลื่อน					เป้าหมาย ตัวชี้วัด
	ปีที่ ๑	ปีที่ ๒	ปีที่ ๓	ปีที่ ๔	ปีที่ ๕ และปีที่ ๖	
						<p>ยังกลุ่มเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง</p> <p>- เด็ก เยาวชน นิสิต นักศึกษา ได้รับการส่งเสริม พัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกด้าน จริยธรรม โดยดำเนินการร่วมกับสถานศึกษาและสถาบันการศึกษา รวมถึงองค์กรทางศาสนา</p> <p>- ประชาชนรับรู้และเข้าใจ จริยธรรมภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>

- แนวทางการติดตามประเมินผล และผู้รับผิดชอบ

- แนวทางการติดตามประเมินผล

- ๑. ตรวจสอบติดตามผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ในแผนที่นำทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ (Roadmap) ทุกระยะ โดยเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) และคณะรัฐมนตรีพิจารณา

- ๒. ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล จัดทำรายงานการประเมินผลการดำเนินงานตามแบบรายงานประจำปีตามมาตรา ๑๙ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)

- ๓. ประเมินผลสัมฤทธิ์ของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยใช้เครื่องมือประเมินในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ในประเด็น ดังนี้

- ๓.๑ ประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเพื่อการกำกับและติดตาม

- ๓.๒ ประเมินผลลัพธ์/ผลสำเร็จของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

- ผู้รับผิดชอบ

- คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

- (รายละเอียดตามแผนภาพกลไกการติดตามประเมินผลการดำเนินการยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ)

กลไกการติดตามประเมินผลการดำเนินการยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมฯ

- กำหนดแนวทางหรือมาตรการขับเคลื่อน แนวทางส่งเสริม พัฒนามาตรการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
- กำกับติดตาม ประเมินผล ดีความ วินิจฉัย ปัญหา ตาม พ.ร.บ.
- กำหนด ทบทวน มาตรฐานทางจริยธรรม ทุก ๕ ปี
- กำหนด หลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลฯ/ข้อกำหนดจริยธรรม กระบวนการรักษจริยธรรม

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)



เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

คณะรัฐมนตรี (ครม.)

ตรวจสอบรายงานประจำปีและ รายงาน ครม. ทราบ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นที่น่าเชื่อถือ และไว้วางใจได้

- ค่าคะแนน CPI เพิ่มขึ้น
- คะแนน ITA ของหน่วยงานเพิ่มขึ้น
- การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้าน มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด

จัดทำ ประมวลจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ ประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๖



- กำกับดูแลการดำเนินการกระบวนการรักษจริยธรรม
- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
- กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่บังคับใช้

สรุปผลการดำเนินการจากหน่วยงานของรัฐ และจัดทำรายงานประจำปี

3

จัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

- จัดทำรายงานประจำปีในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Report)
- ผลการดำเนินการ ปัญหาอุปสรรค
 - ผลลัพธ์/ผลสำเร็จของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์



แผนภาพ : กลไกการติดตามประเมินผลการดำเนินการยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

● สรุปแนวทางการดำเนินการ/โครงการ

ประเด็นการ ขับเคลื่อนภารกิจ	กรอบระยะเวลา																ผู้รับผิดชอบ	วงเงิน		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด											
	๒๕๖๕				๒๕๖๖				๒๕๖๗				๒๕๖๘					๒๕๖๙-๒๕๗๐				ล้านบาท	แหล่งเงิน									
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		๑	๒					๓	๔							
๑. การจัดทำ มาตรฐานทาง จริยธรรม คู่มือ และสื่อการเรียนรู้																											- ก.ม.จ. - สำนักงาน ก.พ. - สำนักงาน ป.ป.ช. - สำนักงาน ป.ป.ท. - หน่วยงาน ของรัฐทุก หน่วยงาน	-	-	- สร้างจริยธรรม เป็นมาตรฐาน เดียวกัน	- เจ้าหน้าที่ของ รัฐ ร้อยละ ๙๐ ทราบและ เข้าใจ มาตรฐานทาง จริยธรรม	
๒. จัดทำแบบรายงาน ประจำปี																											- สำนักงาน ก.พ.	-	-	- มีกลไกการ ตรวจสอบติดตาม ด้านจริยธรรมที่มี ประสิทธิภาพ	- มีแบบ รายงาน ประจำปีและ การเชื่อมโยง กลไก จริยธรรม กับระบบ การร้องทุกข์	
- ออกแบบ																																
- พัฒนาระบบจัดเก็บ และฐานข้อมูล																																

ประเด็นการ ขับเคลื่อนภารกิจ	กรอบระยะเวลา																ผู้รับผิดชอบ	วงเงิน		เป้าหมาย	ตัวชี้วัด								
	๒๕๖๕				๒๕๖๖				๒๕๖๗				๒๕๖๘					๒๕๖๙-๒๕๗๐				ล้านบาท	แหล่งเงิน						
	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔	๑	๒	๓	๔		๑	๒					๓	๔				
๓. เพิ่มประสิทธิภาพ ให้กับกลไกการ ขับเคลื่อนจริยธรรมใน ระดับหน่วยงาน																									- สำนักงาน ก.พ. - สำนักงาน ก.พ.ร. - สำนักงาน ป.ป.ช. - สำนักงาน ป.ป.ท. - กระทรวง วัฒนธรรม	-	-	- มีกลไกขับเคลื่อน จริยธรรมที่มี ประสิทธิภาพ	- สำเร็จ/ ไม่สำเร็จ
๔. Whistleblower Protection																									- สำนักงาน ก.พ. - สำนักงาน ป.ป.ช.	-	-	- มีกฎหมายหรือ มาตรการกลาง ด้าน Whistleblower Protection	- สำเร็จ/ ไม่สำเร็จ
๕. พัฒนาหลักสูตร ผู้นำจริยธรรม																									- สำนักงาน ก.พ.	-	-	- สร้างการรับรู้ เข้าใจจริยธรรมแก่ ผู้นำองค์กร	- ผู้นำองค์กร รับรู้และ เข้าใจ จริยธรรมและ กลไก

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๓ กันยายน ๒๕๖๕

หัวข้อ: ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ:

.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)

วันที่ ๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอฝาง

วัน/เดือน/ปี : ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

หัวข้อ : ๑. ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. โดยข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑.๑ ข้อมูลผู้บริหาร แสดงรายนามของผู้บริหารของหน่วยงาน

๑.๒ นโยบายของผู้บริหาร

๑.๓ โครงสร้างหน่วยงาน

๑.๔ หน้าที่และอำนาจของหน่วยงานตามกฎหมายจัดตั้งหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

๑.๖ ข่าวประชาสัมพันธ์ ที่แสดงข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจ และภารกิจของหน่วยงาน และเป็นข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๗ ข้อมูลการติดต่อหน่วยงาน ประกอบด้วย ที่อยู่หน่วยงาน หมายเลขโทรศัพท์ หมายเลขโทรสาร ที่อยู่ไปรษณีย์ อีเล็กทรอนิกส์ แผนที่ตั้งหน่วยงาน

๑.๘ ช่องทางการรับฟังความคิดเห็น ที่บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามหน้าที่และอำนาจ ตามภารกิจของหน่วยงาน

๒. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม MOPH

๓. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

๔. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔

๕. ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔

๖. ยุทธศาสตร์และแผนระดับชาติจำนวน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๖.๑ แผนระดับที่ ๑ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐

๖.๒ แผนระดับที่ ๒ ได้แก่

๖.๒.๑ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

๖.๒.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๖.๒.๓ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

Link ภายนอก : <https://fang.dho.go.th>

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายยงยุทธ ยิ่งยืน)

(นายสมเกียรติ มณีผ่อง)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอฝาง

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ธิดาพร

(นางสาวธิดาพร อินคำ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอฝาง

วัน/เดือน/ปี : ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

หัวข้อ : ๑. ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๖.๓ แผนระดับที่ ๓ ที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่

๖.๓.๑ แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๖.๓.๒ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๖.๓.๓ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐)

๗. แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ของกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

๗.๑ แผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๗.๒ แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๘. นโยบายและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน

๙. แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (แผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานทุกแผน)

๑๐. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงาน (เป็นไปตามข้อ ๙.)

๑๑. แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีของหน่วยงาน ตามแผนการใช้จ่าย
งบประมาณประจำปีของหน่วยงาน

๑๒. คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือให้บริการของเจ้าหน้าที่

๑๓. คู่มือการปฏิบัติงานการร้องเรียนเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑๔. คู่มือการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและภารกิจสนับสนุนของหน่วยงาน

๑๕. คู่มือขั้นตอนการให้บริการ (ภารกิจให้บริการประชาชนตามพระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณา
อนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘)

Link ภายนอก : <https://fang.dho.go.th>

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายยงยุทธ์ ยั่งยืน)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายสมเกียรติ มณีพ่อง)

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอฝาง

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ธิดาพร

(นางสาวธิดาพร อินคำ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอฝาง

วัน/เดือน/ปี : ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

หัวข้อ : ๑. ข้อมูลพื้นฐานที่เป็นปัจจุบัน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑๖. รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือน)

๑๗. รายงานผลการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ (รอบ ๑๒ เดือน)

๑๘. ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย

๑๘.๑ การวิเคราะห์ผลการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑๘.๒ แผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

๑๘.๓ ผลการดำเนินการตามแผนการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ ตามรอบระยะเวลาที่กำหนดในกรอบแนวทางของหน่วยงาน

๑๘.๔ ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยแนวทางปฏิบัติงานเพื่อตรวจสอบบุคลากรในหน่วยงานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ.๒๕๖๐ และแบบแสดงความบริสุทธิ์ใจในการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหัวหน้าเจ้าหน้าที่

Link ภายนอก : <https://fang.dho.go.th>

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นายยงยุทธ์ ยั่งยืน)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายสมเกียรติ มณีผ่อง)

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอฝาง

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ธิดาพร

(นางสาวธิดาพร อินคำ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

วันที่ ๒๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๗