

042

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

ประกอบด้วย

- รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2565 มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย

(1) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

(2) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ

- มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบด้วย

(1) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(2) การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

(3) การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ และการ

รายงานผล

มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2565 ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้ทำการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ในการประชุมคณะกรรมการ ฯ ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 6 มกราคม 2566 ตามสำเนา รายงานการประชุมที่แนบมาพร้อมนี้ รายงานการประชุม หน้า 8

(1) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ปรากฏตามสำเนารายงานการประชุม หน้า 9

(2) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้น ที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ ปรากฏตามสำเนารายงานการประชุม หน้า 9

- มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ ประกอบด้วย

(1) การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

(2) การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

(3) การกำหนดแนวทางการกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติ และการ
รายงานผล

ซึ่ง ปรากฏตามสำเนารายงานการประชุม หน้า 9 – 10

ทั้งนี้ ต่อมาได้มีการนำเสนอรายงาน ฯ ต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
และได้รับความเห็นชอบตามผลการวิเคราะห์และแนวทางการดำเนินงานดังกล่าว
ปรากฏตามสำเนาหนังสือ ที่ ศร 0018.2/34 ลงวันที่ 10 มกราคม 2566

นอกจากนี้ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ยังมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน ITA
ในส่วนของ การขับเคลื่อนจริยธรรมและการดำเนินการตามมาตรการเพื่อ
ส่งเสริมจริยธรรม ซึ่งเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นพิเศษเป็นการเฉพาะ
ดังปรากฏรายละเอียดในสำเนาหนังสือ ที่ ศร 0021.1/60 ลงวันที่ 20 เมษายน
2566 หน้า 4 – 8 (ได้แนบสำเนาหนังสือดังกล่าวมาพร้อมนี้)

รายงานการประชุม
คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)
ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖
เมื่อวันศุกร์ที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุม ๔/๒ ชั้น ๔
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐

กรรมการผู้มาประชุม

- | | |
|---|---------------|
| ๑. นายบุญเสริม นาคสาร
รองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางพรพิมล นิลทจันทร์
ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร | กรรมการ |
| ๓. นางอัจฉราพร นาคสาร
ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร | กรรมการ |
| ๔. นางสาวสาวิตรี อมรตานนท์
ผู้อำนวยการสำนักบริหารและอำนวยการ | กรรมการ |
| ๕. นางสาวสิริยา หอมสุวรรณ
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| ๖. นางสาวทักษณกร ลิกขะไชย
ผู้อำนวยการสถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา | กรรมการ |
| ๗. นางสาวไปรยา ทศนสกุล
ผู้อำนวยการสำนักคดี ๔ | กรรมการ |
| ๘. นายวัชรพงษ์ ใจสุทธิ
ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการคดี | กรรมการ |
| ๙. นายคันธนิต์ กาญจนารักษ์
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ แผนงาน และงบประมาณ | กรรมการ |
| ๑๐. นายธรรมรงค์ จันทร์ดำ
ผู้อำนวยการกลุ่มงานคดี ๑๐ | กรรมการ |
| ๑๑. นางสาวอริสา ลิมปนาทอง
ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๒. นายสุเมธ สุระเสียง
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ | กรรมการ |
| ๑๓. นางสาวธนภรท์ พรหมสอน
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญชำนาญการพิเศษ
แทนผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีดิจิทัล
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร | กรรมการ |

- | | |
|---|---------------------|
| ๑๔. นางกิงกาญจน์ ศรีแก้ว
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัสดุ | กรรมการ |
| ๑๕. นางสาวบุญญาพัฒน์ บัณฑิตมโนเชาว์
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญชำนาญการพิเศษ
แทนผู้อำนวยการกลุ่มงานการคลัง | กรรมการ |
| ๑๖. ว่าที่ร้อยตรี เฉลิมชนม์ บุญเกียรติสกุล
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญชำนาญการพิเศษ
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงบประมาณและติดตาม | กรรมการ |
| ๑๗. นายบรรชา รุ่งแก้ว
นิติกรชำนาญการพิเศษ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑๘. นายตามพล กาญจนสุธา
นิติกรปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๙. นางสาวรดา รุ่งเรืองผดุง
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๐. นางสาวนิชนันท์ เผือกพูลผล
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๑. นางสาวชุตติภา สุขเนียม
นิติกรปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๒. นางสาวชัชฎาพร พยัคษา
นิติกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

กรรมการผู้ลาประชุม (ติดราชการอื่น)

- | | |
|---|---------|
| ๑. นายบท นามบุตร
ผู้เชี่ยวชาญด้านคดี | กรรมการ |
| ๒. สิบตำรวจโท มนตรี แดงศรี
ผู้อำนวยการกลุ่มงานนิติกร | กรรมการ |
| ๓. นายปฎุ ธรรมวงศา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ | กรรมการ |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อคณะกรรมการ ฯ มาตรการประชุมแล้ว ประธานกรรมการ ฯ ได้กล่าวเปิดการประชุม และดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๔๑๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

นายบุญเสริม นาคสาร รองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประธานกรรมการ
แจ้งคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๔๑๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ
เพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency
Assessment : ITA) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ที่ประชุมทราบ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายบุญเสริม นาคสาร
รองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ | ประธานกรรมการ |
| (๒) นางพรพิมล นิลทจันทร์
ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร | กรรมการ |
| (๓) นายบท นามบุตร
ผู้เชี่ยวชาญด้านคดี | กรรมการ |
| (๔) นางอัจฉราพร นาคสาร
ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการสำนักคดี ๔ | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการคดี | กรรมการ |
| (๗) ผู้อำนวยการสถาบันรัฐธรรมนูญศึกษา | กรรมการ |
| (๘) ผู้อำนวยการสำนักบริหารและอำนวยการ | กรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีดิจิทัล | กรรมการ |
| (๑๐) ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง | กรรมการ |
| (๑๑) ผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร | กรรมการ |
| (๑๒) ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์ แผนงาน และงบประมาณ | กรรมการ |
| (๑๓) ผู้อำนวยการกลุ่มงานตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| (๑๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานนิติการ | กรรมการ |
| (๑๕) ผู้อำนวยการกลุ่มงานการคลัง | กรรมการ |
| (๑๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานพัสดุ | กรรมการ |
| (๑๗) ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารงบประมาณและติดตาม | กรรมการ |
| (๑๘) ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ | กรรมการ |
| (๑๙) นายธรรมรงค์ จันทร์ดำ
ผู้อำนวยการกลุ่มงานคดี ๑๐ | กรรมการ |
| (๒๐) นายปฎุ ธรรมวงศา
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ | กรรมการ |
| (๒๑) นายบรรชา รังแก้ว
นิติกรชำนาญการ | กรรมการและเลขานุการ |
| (๒๒) นายตามพล กาญจนสุธา
นิติกรปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๒๓) นางสาวยรดา รุ่งเรืองผดุง
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

- | | |
|--|------------------|
| (๒๔) นางสาวนิชนันท์ เผือกพูนผล
เจ้าหน้าที่ศาลรัฐธรรมนูญปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๒๕) นางสาวชุตติภา สุขเนียม
นิติกรปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| (๒๖) นางสาวชัชฎาพร พยัคษา
นิติกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

- (๑) ศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด
- (๒) เสนอแนะแนวทางการดำเนินการเพื่อให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- (๓) จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- (๔) ติดตาม ประเมินผล และเร่งรัดการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ และรายงานให้เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบ รวมทั้งสร้างความรับรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้แก่บุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- (๕) ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น การตอบแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) พร้อมทั้งรวบรวมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานภายใน และการประสานงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน
- (๖) ดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมอบหมาย

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๑ ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ฝ่ายเลขานุการ ฯ รายงานผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อที่ประชุมเพื่อทราบ ดังนี้

(๑) ผลการประเมินของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้เข้าร่วมการประเมิน ITA ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน ปรากฏผลการประเมิน ดังนี้

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ได้รับคะแนนร้อยละ ๖๐.๑๔
๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้รับคะแนนร้อยละ ๗๕.๓๕
๓. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้รับคะแนนร้อยละ ๗๗.๙๓
๔. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้รับคะแนนร้อยละ ๘๑.๗๕

- ๕. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้รับคะแนนร้อยละ ๘๔.๑๔
- ๖. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้รับคะแนนร้อยละ ๘๖.๖๓
- ๗. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้รับคะแนนร้อยละ ๙๐.๓๕
- ๘. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับคะแนนร้อยละ ๘๙.๔๙
- ๙. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับคะแนนร้อยละ ๘๙.๑๒

(๒) รายละเอียดผลการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ มีผลการประเมิน ๘๙.๑๒ คะแนน ระดับผลการประเมินระดับ A ปรากฏรายละเอียดผลการประเมิน ดังนี้

แบบวัดการรับรู้ IIT	คะแนนรวม	๙๔.๒๐
ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่		๙๘.๐๖
ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ		๙๒.๓๐
ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ		๙๔.๔๘
ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ		๙๓.๓๑
ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต		๙๒.๘๓
แบบวัดการรับรู้ EIT	คะแนนรวม	๘๙.๙๒
ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน		๙๓.๑๔
ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร		๘๘.๑๘
ตัวชี้วัดการปรับปรุงการทำงาน		๘๘.๔๓
แบบ OIT	คะแนนรวม	๘๔.๗๐
ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล		๘๘.๑๔
ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต		๘๑.๒๕

(๓) ข้อเสนอแนะของผู้ประเมิน

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ มีผลการประเมิน ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่มีเป้าหมายหลักเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีคะแนนอยู่ที่ ๘๙.๑๒ คะแนน โดยในเครื่องมือแบบวัดการรับรู้ IIT ได้มีคะแนนตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่สูงสุด ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ซึ่ง ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็น บุคลากรในหน่วยงาน บางรายมีการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุ และการตรวจรับพัสดุอย่างไม่เปิดเผยและไม่เป็นธรรม หน่วยงานควรจัดทำแผนการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ พร้อมทั้งเผยแพร่กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ฯ ให้ครบตามองค์ประกอบ โดยเปิดเผยข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้าง/จัดหาพัสดุรายเดือนหรือรายปี เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจให้แก่บุคลากรภายในและบุคคลภายนอก นอกจากนี้ ประเด็นบุคลากรในหน่วยงานบางรายไม่ทราบถึงแผนการใช้จ่ายงบประมาณในหน่วยงานเท่าที่ควร หน่วยงานควรมีการพัฒนาวิธีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี โดยอาจพิจารณาจัดประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีให้แก่

บุคลากรภายในหน่วยงาน หรืออาจจัดทำในสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบการสรุปข้อมูล หรืออินโฟกราฟิก หรือข่าวประชาสัมพันธ์ภายใน และเผยแพร่ให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ช่องทางออนไลน์ (Line, Facebook) หรือบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น อีกทั้งประเด็นบุคลากรในหน่วยงานบางรายมีความเห็นว่าหน่วยงานไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณเท่าที่ควร หน่วยงานควรประชาสัมพันธ์ช่องทางในการติดต่อ - สอบถาม เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สอบถาม หรือทักท้วงในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ รวมถึงพัฒนาและประชาสัมพันธ์ขั้นตอนและช่องทางการร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้บุคลากรสามารถร้องเรียนในกรณีที่มีการใช้จ่ายงบประมาณไม่ถูกต้อง

ในเครื่องมือแบบวัด EIT สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้มีคะแนนตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน สูงสุด ทั้งนี้ ควรพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะในการปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานในตัวชี้วัดที่มีผลการประเมินต่ำ โดยเฉพาะในประเด็นการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานให้เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน มีช่องทางหลากหลาย และการเผยแพร่ผลงานหรือข้อมูลของหน่วยงานให้สาธารณชนรับทราบ หน่วยงานจะต้องมีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านช่องทางที่หลากหลายและอำนวยความสะดวกในการเข้าใช้งาน นอกจากนี้ ประเด็นการชี้แจงและการตอบคำถามของหน่วยงาน ช่องทางการติดต่อและข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วม เมื่อมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน หน่วยงานควรจัดทำและเผยแพร่ช่องทางติดต่อ - สอบถามข้อมูล โดยมีลักษณะเป็นการสื่อสารสองทาง รวมทั้ง ควรจัดทำช่องทางที่สามารถเชื่อมโยงไปยังเครือข่ายสังคมออนไลน์ เช่น Facebook Twitter หรือ Instagram เป็นต้น นอกจากนี้ ควรเผยแพร่ช่องทางดังกล่าวในจุดที่บุคคลภายนอก สามารถสังเกตเห็นได้โดยง่าย

สำหรับแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ผู้ตรวจประเมินมีข้อเสนอแนะต่อการประเมินที่ไม่ได้รับคะแนน ในประเด็นดังนี้

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

- ๐๑๒ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี ขาดข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปี โดยมีข้อมูลรายละเอียด สรุปผลการดำเนินงาน อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔ หากไม่มีปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า “ไม่มี” โดยห้ามตัดหัวข้อ “ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ” ออก

- ๐๑๔ คู่มือหรือมาตรฐานการให้บริการ URL คำตอบไม่สามารถเปิดได้ ไม่พบเครื่องหมาย () “วงเล็บ” ใน URL ทำให้ไม่สามารถตรวจสอบตามที่หน่วยงานชี้แจงได้ ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงคู่มือการให้บริการประชาชนหรือคู่มือแนวทางการปฏิบัติ ที่ผู้รับบริการ หรือผู้มาติดต่อกับหน่วยงานใช้เป็นข้อมูลในการขอรับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงาน มีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย บริการหรือภารกิจใด กำหนดวิธีการขั้นตอนการให้บริการหรือการติดต่ออย่างไร

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การบริหารเงินงบประมาณ

- ๐๒๐ รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ขาดปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงผลการดำเนินงานตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการใช้จ่ายงบประมาณ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔ หากไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า “ไม่มี” โดยห้ามตัดหัวข้อ “ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ” ออก

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

- ๐๒๙ แนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ขาดข้อมูลในส่วนของระยะเวลาดำเนินการในการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงคู่มือหรือแนวทางการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานมีข้อมูลรายละเอียดของการปฏิบัติงาน อย่างน้อยประกอบด้วย รายละเอียดวิธีการที่บุคคลภายนอกจะทำการร้องเรียน รายละเอียดขั้นตอนหรือวิธีการในการจัดการต่อเรื่องร้องเรียน ส่วนงานที่รับผิดชอบและระยะเวลาดำเนินการ

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

- ๐๓๙ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ขาดข้อมูลในส่วนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการทุจริตหรือพัฒนาด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน มีข้อมูลรายละเอียดของแผนฯ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย โครงการ/กิจกรรม งบประมาณ และช่วงเวลาดำเนินการ เป็นแผนที่มีระยะเวลาบังคับใช้ครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ทั้งนี้ จะดำเนินในลักษณะของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่มีระยะเวลามากกว่า ๑ ปี โดยจะต้องมีระยะเวลาครอบคลุมปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ก็ได้

- ๐๔๐ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน เนื่องจากข้อมูลข้อ ๐๓๙ มีข้อมูลไม่ครบตามหลักเกณฑ์จึงไม่สามารถพิจารณาตรวจให้คะแนนในข้อ ๐๔๐ ได้ ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตตามข้อ ๐๓๙ มีข้อมูลรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม และรายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือน หรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๐๔๑ รายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ขาดข้อมูลในส่วนของผลการใช้จ่ายงบประมาณ และขาดปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนั้น หน่วยงานต้องแสดงผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินการ อย่างน้อยต้องประกอบด้วย ผลการดำเนินการโครงการ หรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ อีกทั้งต้องเป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๔ หากไม่มีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ หน่วยงานต้องระบุว่า “ไม่มี” โดยห้ามตัดหัวข้อ “ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ” ออก

(๔) การวิเคราะห์ผลการประเมิน ๖ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการประเมิน ITA ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับคะแนน ร้อยละ ๘๙.๑๒ โดยแบบวัดการรับรู้ IIT ได้คะแนนรวม ๙๔.๒๐ ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๘.๐๖ ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ ได้รับคะแนนน้อยที่สุด ร้อยละ ๙๒.๓๐ แบบวัดการรับรู้ EIT ได้คะแนนรวม ๘๙.๙๒ ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน ได้รับคะแนนสูงสุด ร้อยละ ๙๓.๑๔ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร ได้รับคะแนนน้อยที่สุด ๘๘.๑๘ แบบ OIT ได้คะแนนรวม ๘๔.๗๐ ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ได้รับคะแนน ร้อยละ ๘๑.๒๕ และตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ได้รับคะแนน ร้อยละ ๘๘.๑๔

หากเปรียบเทียบระหว่างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน พบว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ยังคงได้รับระดับคะแนนสูงสุดในแบบวัด IIT คะแนนร้อยละ ๙๔.๒๐ และได้รับคะแนนน้อยที่สุดในแบบ OIT คะแนนร้อยละ ๘๔.๗๐

เมื่อเปรียบเทียบระดับคะแนนโดยภาพรวมระหว่างปี ๒๕๖๕ กับปี ๒๕๖๔ พบว่าระดับคะแนนลดลง -๐.๓๗ คะแนน เมื่อทำการเปรียบเทียบรายแบบการรับรู้ พบว่า แบบวัดการรับรู้ IIT ได้รับคะแนนสูงขึ้น +๖.๕๒ คะแนน แบบวัดการรับรู้ EIT ได้รับคะแนนเพิ่มขึ้น +๕.๘๓ คะแนน และแบบ OIT ได้รับคะแนนน้อยลง -๑๐.๑๙ คะแนน จากผลของการเปรียบเทียบดังกล่าว เห็นได้ว่า ในปี ๒๕๖๔ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญประสบความสำเร็จในการสร้างความรับรู้ ความเชื่อมั่น และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย ส่งผลให้ระดับคะแนนในแบบวัดการรับรู้ IIT และ EIT มีระดับคะแนนที่สูงขึ้น แต่พบว่ามีปัญหาในการเปิดเผยข้อมูลตามแบบ OIT ทำให้ระดับคะแนนลดลง -๑๐.๑๙ คะแนน ซึ่งผู้ประเมินมีข้อเสนอแนะให้แสดงผลการดำเนินงานตามแผนดำเนินงานประจำปีที่ประกอบด้วย ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แสดงรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ที่ประกอบด้วย ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ แสดงแนวปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีระยะเวลาดำเนินการในการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต มีแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตที่ระบุงบประมาณในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม มีรายงานการกำกับติดตามการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน มีรายงานผลการดำเนินการป้องกันการทุจริตประจำปี ที่ระบุผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ซึ่งหากพิจารณาในรายละเอียดของหลักเกณฑ์การประเมิน ระหว่าง ปี ๒๕๖๕ เทียบกับปี ๒๕๖๔ จะพบว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แก่ ไซรายละเอียดของหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น ในปี ๒๕๖๔ กำหนดว่า รายงานผลการดำเนินงานประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน ยกตัวอย่างเช่น ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย เป็นต้น ในขณะที่ปี ๒๕๖๕ กำหนดว่า รายงานผลการดำเนินงานประจำปี มีข้อมูลรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการโครงการหรือกิจกรรม ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้ทำการเผยแพร่เอกสารการดำเนินการในลักษณะเดียวกับปีที่แล้วมา เพราะระดับคะแนนของข้อ OIT ในปี ๒๕๖๓ ได้รับร้อยละ ๙๘.๘๙ และในปี ๒๕๖๔ ได้รับร้อยละ ๙๔.๘๙ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในแนวทางการดำเนินการที่ผ่านมา จากปัญหาดังกล่าว ผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า การศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินแต่ละปีให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในทุกประเด็นของข้อคำถามด้วยความรอบคอบ และทำการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการและเอกสารหลักฐานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกับหลักเกณฑ์การประเมิน จะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าวได้

ประเด็นที่ต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

การศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินแต่ละปีให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในทุกประเด็นของข้อคำถามด้วยความรอบคอบ และทำการเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการและเอกสารหลักฐานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกับหลักเกณฑ์การประเมิน

ประเด็นที่ต้องพัฒนาให้ดีขึ้น

การสร้างความรู้ ความเชื่อมั่น และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสีย

(๕) แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

๑) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญควรมีการมอบหมายหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กลุ่มงานนิติการ ซึ่งมีหน้าที่สนับสนุนคณะกรรมการเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ติดตามความเคลื่อนไหวของการบริหารงานภาครัฐในฝ่ายบริหารเพื่อทราบถึงเครื่องมือในการบริหารหรือระบบการประเมินผลที่เป็นปัจจุบัน และศึกษาทำความเข้าใจ เพื่อนำมาเผยแพร่ให้บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญรับรู้หรือนำมาใช้ตามความเหมาะสม

๒) เห็นควรดำเนินการตามแนวทางเพื่อยกระดับคะแนนในส่วนของความรู้ของบุคลากรตามแบบวัด IIT ดังนี้

๒.๑) จัดทำช่องทางสำหรับใช้เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน ITA ที่หลากหลายครอบคลุมบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทุกกลุ่ม เช่น

(๑) การสื่อสารจากผู้บริหารระดับสูงในโอกาสต่าง ๆ โดยจัดทำข้อมูลการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA สำหรับผู้บริหารนำไปสื่อสารกับบุคลากรในโอกาสต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในเรื่องต่าง ๆ ที่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ ITA

(๒) จัดอบรมสัมมนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการประเมิน ITA เช่น เชิญวิทยากรจากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จในระดับ AA มาให้ความรู้ และประสบการณ์เพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดี

๒.๒) จัดให้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติของบุคลากร โดยจัดให้มีการทำแบบวัด IIT เพื่อทราบถึงเรื่องที่บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ หรือมีทัศนคติที่ไม่ดี และดำเนินการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีในเรื่องนั้น ๆ ให้กับบุคลากรก่อนที่จะมีการประเมิน ITA โดยสำนักงาน ป.ป.ช.

๓) เห็นควรดำเนินการตามแนวทางเพื่อยกระดับคะแนนในส่วนของความรู้ของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามแบบวัด EIT ดังนี้

๓.๑) กำชับให้บุคลากรที่มีหน้าที่ให้บริการ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักตามมาตรฐานขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงานแก่รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล (ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน)

๓.๒) พิจารณาทบทวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ให้มีช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน มีข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และเร่งทำการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัย รวมทั้งมีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียนการทุจริตได้โดยสะดวก (ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร)

๔) เห็นควรดำเนินการตามแนวทางเพื่อยกระดับคะแนนในส่วนของแบบวัด OIT โดยควรมอบหมายให้คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ร่วมกันศึกษาทำความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ในแต่ละปีงบประมาณ และเปรียบเทียบกับผลการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปีที่ผ่านมา เพื่อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการที่ถูกต้องเหมาะสม และสามารถดำเนินการได้ทันภายในรอบการประเมิน รวมทั้ง ทำการตรวจสอบเทียบเคียงแนวทางการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญกับหน่วยงานที่มีผลการประเมิน ITA ในระดับ AA อย่างสม่ำเสมอ

ที่ประชุม รับทราบ และมอบหมายกลุ่มงานนิติการ และฝ่ายเลขานุการ ฯ รับผิดชอบดำเนินการตามแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติข้างต้นโดยกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติให้ชัดเจนเพื่อให้ทันต่อการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ ฯ เพื่อกำกับติดตามผลการดำเนินงานต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเพื่อทราบ

๒.๒ หลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ฝ่ายเลขานุการ ฯ นำเสนอสรุปหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อที่ประชุมเพื่อทราบ ดังนี้

(๑) หลักเกณฑ์การประเมิน เก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT

โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในหน่วยงานทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่

ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ

ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ

ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ

ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

ส่วนที่ ๒ : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT

โดยเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน ๓ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร

ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงระบบการทำงาน

ส่วนที่ ๓ : แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT

เป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน แบ่งออกเป็น ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่

ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยมีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๒ การบริหารงาน

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๓ การจัดซื้อจัดจ้าง

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๕ การส่งเสริมความโปร่งใส

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต มีตัวชี้วัดย่อย ได้แก่

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

(๒) การปรับปรุงรายละเอียดวิธีการประเมิน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ปรับปรุงรายละเอียดวิธีการประเมินบางประการ ดังนี้

๑) วิธีการเข้าตอบออนไลน์ โดยมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐเข้าร่วมตอบแบบวัด IIT และการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือติดต่อกับภาครัฐเข้าร่วมตอบแบบวัด EIT จะเป็นการเข้าตอบด้วยตนเองโดยตรงทางระบบ ITAS และการเข้าตอบมีการปรับเป็นการใช้หมายเลขโทรศัพท์ และยืนยันตัวตนด้วยรหัสผ่านครั้งเดียว (OTP) เพื่อความสะดวกและเพิ่มโอกาสในการเข้าตอบของผู้ที่จะเข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นต่อหน่วยงานภาครัฐ และสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยของผู้ตอบมากยิ่งขึ้น

๒) การจัดเก็บข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก โดยการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการหรือติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐในการเข้าตอบด้วยตนเอง โดยหน่วยงานจะต้องกำกับติดตามให้มีผู้ตอบตามเงื่อนไขที่กำหนด ส่วนผู้ประเมินจะเป็นผู้วิเคราะห์กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จากนั้นจะมีการจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายโดยตรง ทั้งนี้ เพื่อลดปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และลดโอกาสในกรณีการลืออผลคำตอบ

๓) ระยะเวลา เปิดโอกาสในการเข้าร่วมการประเมินทั้งแบบวัด IIT และแบบวัด EIT มากขึ้น โดยเพิ่มระยะเวลาการตอบให้มากขึ้น จากเดิมมีระยะเวลา ๓ เดือน เพิ่มเป็นระยะเวลา ๖ เดือน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะมีผู้เข้าร่วมการประเมินมากยิ่งขึ้น และเพิ่มระยะเวลาการตอบแบบวัด OIT เป็นระยะเวลา ๔ เดือน ทั้งนี้ จะมีประกาศผลการประเมินภายในเดือนสิงหาคม

๔) ประเด็นคำถามในแบบวัด OIT โดยสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงาน ป.ป.ท. ขับเคลื่อนประเด็นนโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy) และสำนักงาน ป.ป.ช. ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยการแก้ไขเพิ่มเติมแบบวัด OIT รวมทั้งมีการปรับลดบางข้อและปรับปรุงข้อความอันเป็นองค์ประกอบของบางข้อให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในส่วนแบบวัด

IIT และแบบวัด EIT นั้น มีการปรับปรุงข้อความในข้อคำถามให้มีความกระชับและชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงที่จะเกิดการสับสนของผู้ตอบ

๕) การปรับปรุงระบบ ITAS เพื่อปรับปรุงฟังก์ชันการใช้งานให้เป็นมิตรต่อผู้ใช้งานให้มีความสะดวกต่อการมีส่วนร่วม และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนที่จะเข้ามาใช้ประโยชน์จากการประเมิน ITA มากยิ่งขึ้น และเพื่อรองรับเครื่องมือการประเมินในอนาคตอีกด้วย

(๓) ปฏิทินการประเมินที่สำคัญ

ช่วงระยะเวลา	ขั้นตอนการดำเนินการ
วันที่ ๑ - ๓๑ มกราคม ๒๕๖๖	ลงทะเบียนการประเมิน ITA
วันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	เก็บข้อมูลแบบวัด IIT
วันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	เก็บข้อมูลแบบวัด EIT
วันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖	เก็บข้อมูลแบบวัด OIT
วันที่ ๑ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖	ให้คะแนนแบบวัด OIT
วันที่ ๑ - ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๖	ชี้แจงเพิ่มเติมแบบวัด OIT
วันที่ ๑๖ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖	ยืนยันแบบวัด OIT
วันที่ ๑ - ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖	สรุปผลและจัดทำรายงานผลการประเมิน
วันที่ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖	ประกาศและเผยแพร่ผลการประเมิน

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

แนวทางการดำเนินการของคณะกรรมการ ฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ฝ่ายเลขานุการ ฯ ขอเรียนเสนอแนวทางการดำเนินการของคณะกรรมการ ฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในปฏิทินการประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. ดังนี้

๑. การลงทะเบียนเข้าร่วมการประเมิน และการมอบหมายผู้ดูแลระบบ และผู้บริหาร

ในระบบ ITAS

ฝ่ายเลขานุการ ฯ แจ้งต่อที่ประชุมว่า หลักเกณฑ์การประเมิน กำหนดให้มีการมอบหมายผู้ดูแลระบบ และผู้บริหารในระบบ ITAS ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผู้ดูแลระบบ ได้แก่ นายบรรชา ฯ และผู้บริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง จึงขอเรียนเสนอต่อที่ประชุมเพื่อพิจารณากำหนดบุคคลที่สมควรมอบหมายให้ผู้ดูแลระบบ และผู้บริหารในระบบ ITAS และเรียนเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อประกอบการดำเนินการลงทะเบียนการประเมิน ฯ ภายในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ต่อไป

๒. การประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy

ฝ่ายเลขานุการ ฯ แจ้งต่อที่ประชุมว่า เนื่องจากหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ข้อ O๓๑ กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และข้อ O๓๒ กำหนดให้ดำเนินการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy โดยดำเนินกิจกรรม

ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย No Gift Policy แก่บุคลากร ดังนั้น จึงขอเรียนเสนอแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

(๑) มอบหมายให้กลุ่มงานนิติการดำเนินการยกร่างประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่สำหรับเสนอเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

(๒) ดำเนินการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy โดยการเสนอให้เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมอบนโยบาย No Gift Policy ตามข้อ (๑) ในการประชุมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติ

๓. การระบุข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ฝ่ายเลขานุการ ฯ แจ้งต่อที่ประชุมว่า สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้มีการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงาน ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) ผ่านแบบวัดการรับรู้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวนร้อยละ ๑๐ ของประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี) ผ่านแบบวัดการรับรู้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน จึงขอเรียนเสนอแนวทางในการกำหนดจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ดังนี้

(๑) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (EIT)

เห็นสมควรมอบหมายให้หน่วยงานภายในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแจ้งประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ได้แก่ บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่คาดว่าจะมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมไปถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่ หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้คณะกรรมการ ฯ ทราบ เพื่อผู้ดูแลระบบดำเนินการนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบ ITAS (เนื่องจากมีข้อจำกัดตามกฎหมาย PDPA จึงไม่ต้องแจ้งรายชื่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. เหมือนในปีที่ผ่านมา) ทั้งนี้ อาจประมาณการจากผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

(๒) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)

เห็นสมควรมอบหมายให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยการแจ้งจำนวนบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้คณะกรรมการ ฯ ทราบ เพื่อผู้ดูแลระบบดำเนินการนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบ ITAS ต่อไป

๔. แนวทางการเก็บข้อมูล แบบ IIT

ฝ่ายเลขานุการ ฯ แจ้งต่อที่ประชุมว่า หลักเกณฑ์การประเมิน ITA ได้กำหนดให้มีการวัดการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนั้น เพื่อให้มีระดับคะแนนในส่วนนี้ที่เหมาะสม จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางการดำเนินการในเบื้องต้นก่อนที่จะทำการวัดการรับรู้ของบุคลากร ดังนี้

๔.๑ อบรมหรือสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้แก่บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๔.๒ เสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA และการดำเนินการตามแบบวัด IIT

๔.๓ การทดสอบการตอบแบบ IIT เพื่อทราบถึงระดับคะแนน ซึ่งแสดงถึงความรู้ของบุคลากร

๔.๔ เสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA และการดำเนินการตามแบบวัด IIT ในประเด็นที่ยังมีระดับความรู้ไม่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมิน

๔.๕ บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตอบแบบ IIT ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

๕. แนวทางการเก็บข้อมูล แบบ EIT

ฝ่ายเลขานุการ ฯ แจ้งต่อที่ประชุมว่า หลักเกณฑ์การประเมิน ITA ได้กำหนดให้มีการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ดังนั้น เพื่อให้มีระดับคะแนนในส่วนนี้ที่เหมาะสม จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางการดำเนินการในเบื้องต้นก่อนที่จะทำการวัดการรับรู้ดังกล่าว ดังนี้

๕.๑ จัดทำเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA และการดำเนินการตามแบบวัด EIT สำหรับเผยแพร่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

๕.๒ เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสร้างความรู้และเผยแพร่การดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA และการดำเนินการตามแบบวัด EIT

๕.๓ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกดำเนินการตอบแบบ EIT ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖

๖. แนวทางการตอบแบบวัด OIT

ฝ่ายเลขานุการ ฯ แจ้งต่อที่ประชุมว่า หลักเกณฑ์การประเมิน ITA ในส่วนของการวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนด จำนวน ๔๓ รายการ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และแสดงหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ในระบบ ITAS โดยข้อมูลดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนั้น เพื่อให้มีระดับคะแนนในส่วนนี้ที่เหมาะสม จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางการดำเนินการในเบื้องต้น ดังนี้

๖.๑ ทบทวนและกำหนดรายชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละข้อคำถาม

๖.๒ มอบหมายให้หน่วยงานตาม ๖.๑ จัดทำหรือจัดส่งเอกสารหลักฐานตามที่ระบุไว้ในข้อคำถามส่งให้ฝ่ายเลขานุการ ฯ

๖.๓ ฝ่ายเลขานุการ ฯ ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐานแต่ละข้อเพื่อให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในทุกประเด็น

๖.๔ คณะกรรมการ ฯ พิจารณาสอบทานผลการตรวจสอบของฝ่ายเลขานุการ ฯ

๖.๕ ดำเนินการตอบแบบ OIT ในระบบ ITAS

ภายหลังการนำเสนอข้อมูลของฝ่ายเลขานุการ ฯ ที่ประชุมได้หารือ อภิปราย และ
มีความเห็น ดังนี้

(๑) เห็นควรเสนอให้เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญพิจารณามอบหมายให้ ผู้อำนวยการ
สำนักบริหารกลาง เป็นผู้บริหารในระบบ ITAS และนายบรรชา ฯ นิติกรชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ดูแลระบบ ITAS
และดำเนินการลงทะเบียนการประเมิน ฯ ภายในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ต่อไป

(๒) เห็นชอบแนวทางการประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy และการสร้าง
วัฒนธรรม No Gift Policy ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามข้อ ๒

(๓) เห็นชอบแนวทางการระบุข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามข้อ ๓

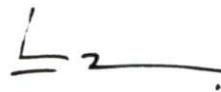
(๔) เห็นชอบแนวทางการเก็บข้อมูลแบบ IIT แบบ EIT และแบบ OIT ในเบื้องต้น
ตามข้อ ๔ - ข้อ ๖

มติที่ประชุม เห็นชอบแนวทางการดำเนินการของคณะกรรมการ ฯ สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ดังกล่าวข้างต้น และมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ ฯ ดำเนินการต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ

- ไม่มี -

เลิกประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.



(นายบรรชา รุ่งแก้ว)

นิติกรชำนาญการพิเศษ
กรรมการและเลขานุการ
ผู้จัดรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ โทร. ๑๗๗๘๙

ที่ ศร.๐๐๑๘.๒/๓๔ วันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๑. เรื่องเดิม

คำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๔๑๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

๒. ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรม ฯ ได้ประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖ และมีความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการดำเนินการเพื่อประเมิน ITA ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนี้

๒.๑ การลงทะเบียนเข้าร่วมการประเมิน และการมอบหมายผู้ดูแลระบบ และผู้บริหารในระบบ ITAS (ระบบอิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการประเมิน ITA)

ขอเรียนว่า สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานมอบหมายผู้ดูแลระบบ และผู้บริหารในระบบ ITAS ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้มอบหมายให้นางสาวสิริยา หอมสุวรรณ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง เป็นผู้บริหาร (มีหน้าที่ทำการตรวจสอบและอนุมัติข้อมูลต่าง ๆ ที่ผู้ดูแลระบบนำส่งสำนักงาน ป.ป.ช. ทางระบบ ITAS ได้แก่ ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และข้อมูลสาธารณะ (OIT)) และนายบรรชา รังแก้ว นิติกรชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ดูแลระบบ (มีหน้าที่ลงทะเบียนเข้าร่วมการประเมิน นำเข้าข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และข้อมูลสาธารณะ (OIT) ในระบบ ITAS รวมทั้งเป็นผู้ประสานงานกับสำนักงาน ป.ป.ช.)

คณะกรรมการ ฯ พิจารณาแล้ว เห็นสมควรมอบหมายให้นางสาวสิริยา ฯ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง เป็นผู้บริหาร และนายบรรชา ฯ นิติกรชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ดูแลระบบในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเสนอขอความเห็นชอบจากเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และดำเนินการลงทะเบียนการประเมิน ฯ ภายในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ต่อไป

๒.๒ การประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy

เนื่องจากหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๑ การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ข้อ O31 กำหนดให้หน่วยงานดำเนินการประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ และข้อ O32 กำหนดให้ดำเนินการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy โดยดำเนินกิจกรรมที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ในลักษณะการประชุม การสัมมนา เพื่อถ่ายทอดหรือมอบนโยบาย หรือเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย No Gift Policy แก่บุคลากร

คณะกรรมการ ฯ พิจารณาแล้ว เห็นสมควรกำหนดแนวทางการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในเรื่อง นโยบาย No Gift Policy ดังนี้

(๑) มอบหมายให้กลุ่มงานนิติการดำเนินการยกร่างประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่สำหรับเสนอเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพื่อโปรดพิจารณาลงนาม

(๒) ดำเนินการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy โดยการเสนอให้เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมอบนโยบาย No Gift Policy ตามข้อ (๑) ในการประชุมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อปลูกจิตสำนึกหรือสร้างวัฒนธรรมให้เจ้าหน้าที่ในการปฏิเสธการรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

๒.๓ การระบุข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้มีการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่เคยมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) ผ่านแบบวัดการรับรู้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก จำนวนร้อยละ ๑๐ ของประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน สำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (บุคลากรของหน่วยงานภาครัฐ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึงลูกจ้าง/พนักงานจ้าง/พนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานภาครัฐมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี) ผ่านแบบวัดการรับรู้ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน จำนวนร้อยละ ๑๐ ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในทั้งหมด แต่จะต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า ๓๐ คน

คณะกรรมการ ฯ พิจารณาแล้ว เห็นสมควรกำหนดแนวทางในการกำหนดจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ดังนี้

(๑) **ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)**

เห็นสมควรมอบหมายให้หน่วยงานภายในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญแจ้งประมาณการจำนวนผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ได้แก่ บุคคล นิติบุคคล บริษัทเอกชน หรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่คาดว่าจะมารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมไปถึง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทางใดทางหนึ่งหรือได้รับผลกระทบจากการกำหนดนโยบาย การปฏิบัติหน้าที่หรือการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานให้คณะกรรมการ ฯ ทราบ เพื่อผู้ดูแลระบบดำเนินการนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบ ITAS (เนื่องจากมีข้อจำกัดตามกฎหมาย PDPA จึงไม่ต้องแจ้งรายชื่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอกไปยังสำนักงาน ป.ป.ช. เหมือนในปีที่ผ่านมา) ทั้งนี้ อาจประมาณการจากผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา

(๒) **ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)**

เห็นสมควรมอบหมายให้กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยการ แจ้งจำนวนบุคลากรของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้คณะกรรมการ ฯ ทราบ เพื่อผู้ดูแลระบบดำเนินการนำเข้าสู่ข้อมูลในระบบ ITAS ต่อไป

ทั้งนี้ ปฏิทินการประเมินกำหนดให้นำเข้าสู่ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระหว่างวันที่ ๑

๒.๔ แนวทางการเก็บข้อมูล แบบ IIT

ดังที่ได้นำเรียนมาแล้วว่า เนื่องจากหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ได้กำหนดให้มีการวัดการรับรู้ของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนั้น เพื่อให้มีระดับคะแนนในส่วนนี้ที่เหมาะสม จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางการดำเนินการในเบื้องต้นก่อนที่จะทำการวัดความรู้ของบุคลากร ดังนี้

(๑) อบรมหรือสัมมนาสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประเมิน ITA ให้แก่บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

(๒) เสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA และการดำเนินการตามแบบวัด IIT

(๓) การทดสอบการตอบแบบ IIT เพื่อทราบถึงระดับคะแนน ซึ่งแสดงถึงความรู้ของบุคลากร

(๔) เสริมสร้างความรู้ให้แก่บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเกี่ยวกับการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA และการดำเนินการตามแบบวัด IIT ในประเด็นที่ยังมีระดับความรู้ไม่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมิน

(๕) บุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตอบแบบ IIT ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการตาม (๑) – (๔) เสร็จเรียบร้อยแล้ว และคณะกรรมการ ฯ จะได้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมจากเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต่อไป

๒.๕ แนวทางการเก็บข้อมูล แบบ EIT

ดังที่ได้นำเรียนมาแล้วว่า เนื่องจากหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ได้กำหนดให้มีการวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ดังนั้น เพื่อให้มีระดับคะแนนในส่วนนี้ที่เหมาะสม จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางการดำเนินการในเบื้องต้นก่อนที่จะทำการวัดความรู้ดังกล่าว ดังนี้

(๑) จัดทำเอกสาร ข้อมูล หรือสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่เกี่ยวกับการดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA และการดำเนินการตามแบบวัด EIT สำหรับเผยแพร่ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก

(๒) เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกสร้างความรู้และเผยแพร่การดำเนินการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามหลักเกณฑ์ ITA และการดำเนินการตามแบบวัด EIT

(๓) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตอบแบบ EIT ระหว่างวันที่ ๑ มกราคม – ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖ ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการตาม (๑) และ (๒) เสร็จเรียบร้อยแล้ว และคณะกรรมการ ฯ จะได้เสนอขอความเห็นชอบกำหนดช่วงเวลาที่เหมาะสมจากเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญต่อไป

๒.๖ แนวทางการตอบแบบวัด OIT

เนื่องจากหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ในส่วนของการวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) กำหนดให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนด จำนวน ๔๓ รายการ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน และแสดงหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ในระบบ ITAS โดยข้อมูลดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของหลายหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนั้น เพื่อให้มีระดับคะแนนในส่วนนี้ที่เหมาะสม จึงเห็นสมควรกำหนดแนวทางการดำเนินการในเบื้องต้น ดังนี้

(๑) ทบทวนการกำหนดรายชื่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละข้อคำถามจากที่ได้เคยกำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

(๒) มอบหมายให้หน่วยงานตาม (๑) จัดทำหรือจัดส่งเอกสารหลักฐานตามที่ระบุไว้ในข้อคำถามทั้ง ๔๓ ข้อ ส่งให้ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ ฯ

(๓) ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ ฯ ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐานแต่ละข้อ เพื่อให้มีความถูกต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ในทุกประเด็น

(๔) คณะกรรมการ ฯ พิจารณาสอบทานผลการตรวจสอบของฝ่ายเลขานุการ ฯ

(๕) มอบหมายผู้ดูแลระบบดำเนินการตอบแบบ OIT ในระบบ ITAS

๓. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการ ฯ ขอนำเรียนแนวทางการดำเนินการเพื่อประเมิน ITA ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามข้อ ๒ มาเพื่อโปรดทราบ และเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบ ดังนี้

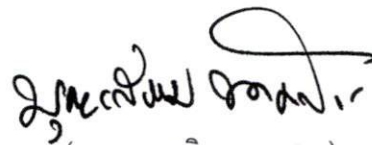
๓.๑ มอบหมายให้นางสาวสิริยา ฯ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง เป็นผู้บริหารในระบบ ITAS และนายบรรชา ฯ นิติกรชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ดูแลระบบ ITAS และดำเนินการลงทะเบียนการประเมิน ฯ ภายในวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ ต่อไป

๓.๒ แนวทางการประกาศเจตนารมณ์นโยบาย No Gift Policy และการสร้างวัฒนธรรม No Gift Policy ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามข้อ ๒.๒

๓.๓ แนวทางการระบุข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามข้อ ๒.๓

๓.๔ แนวทางการเก็บข้อมูลแบบ IIT แบบ EIT และแบบ OIT ในเบื้องต้น ตามข้อ ๒.๔ - ข้อ ๒.๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และโปรดพิจารณาตามข้อ ๓ หากเห็นชอบ หรือหากเห็นสมควรประการใด โปรดมีบัญชาเพื่อที่คณะกรรมการ ฯ จะได้ดำเนินการต่อไป



(นายบุญเสริม นาคสาร)

รองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ประธานกรรมการ ฯ

เห็นชอบ คณะกรรมการ



(นางพรทิภา ไสวสุวรรณวงศ์)
เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๑๐ มี.ค. ๒๕๖๖



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ โทร. ๑๗๗๘๙

ที่ ศร ๐๐๒๑.๑/๒๐ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการขับเคลื่อนจริยธรรม และการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมจริยธรรม

เรียน เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๑. เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของสำนักงาน ป.ป.ช. นั้น

๒. ข้อพิจารณา

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ขอนำเรียน รายงานผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน มาเพื่อโปรดทราบ ดังนี้

๒.๑ รายงานผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (๐40)

(๑) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยท่านวรวิทย์ กังคศิเทียม ประธานศาลรัฐธรรมนูญ ได้กรุณาให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนา และมีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน ๑๙๘ คน การบรรยายในการสัมมนาครั้งนี้ ประกอบด้วย การบรรยายที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ดังนี้

๑. การบรรยายพิเศษ หัวข้อ “คุณธรรมจริยธรรมตามรอยพระยุคลบาท” โดย หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล สมาชิกวุฒิสภา

๒. การบรรยาย หัวข้อ “ความสำคัญและทิศทางการประเมิน ITA ในอนาคต”
โดย นายวิชาติ นิลกาญจน์ ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

(๒) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรม
สี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตน

คณะกรรมการ ฯ ขอเรียนว่า แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสน
เกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นไปตาม
ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๘ ประกอบหนังสือ ที่ นร ๑๐๑๙/ว ๙
ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ที่ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติตนที่ควรกระทำ จำนวน ๓๔ ข้อ และไม่ควรกระทำ
จำนวน ๒๐ ข้อ (เอกสารแนบ) แต่อย่างไรก็ตาม เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีแนวทางการปฏิบัติตน
ที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ITA ข้อ ๐40 จึงเห็นสมควรกำหนดแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อ
ลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
โดยนำแนวทางการปฏิบัติตนที่สำคัญตามหนังสือดังกล่าวมากำหนดไว้ ดังนี้

แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทา	
Dos	Don'ts
แสดงออกถึงความเคารพ เคารพ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำผิดหรือกระทำในสิ่งไม่ถูกต้องชอบธรรม
ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง

(๓) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

หลักเกณฑ์ ITA ข้อ ๐40 ข้อย่อย (๓) กำหนดให้หน่วยงานต้องจัดตั้งทีมให้คำปรึกษา
ตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม และเนื่องจากเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ได้มีคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณา
ปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของ

ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ด้านบริหาร) เป็นประธาน คณะทำงาน ฯ ขณะนี้ได้ดำเนินการยกร่างมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แล้วเสร็จ อยู่ในระหว่างการพิจารณาร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการทางจริยธรรมของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เช่น องค์ประกอบของคณะกรรมการ ฯ หลักเกณฑ์การประชุม และสภาพบังคับของการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คาดว่าจะดำเนินการยกร่างแล้วเสร็จภายใน เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ เห็นได้ว่า คณะทำงานดังกล่าวได้ทำการศึกษารายละเอียดทั้งหลักการ ข้อกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมทั้งขององค์กรบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ จึงเห็นสมควรมอบหมายให้คณะทำงานพิจารณาปรับปรุง ระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นที่ ให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมและขับเคลื่อนจริยธรรม มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม แก่ข้าราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อเลขาธิการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพิ่มเติมจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ในคำสั่งดังกล่าว และแจ้งเวียนให้ข้าราชการสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญทราบโดยทั่วกัน

๒.๒ การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (๐41)

ขอเรียนว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้นำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

(๑) รายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการ ฯ ขอเรียนว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้นำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนี้

(๑.๑) การกำหนดให้พฤติกรรมในเชิงจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๑.๒) การกำหนดให้พฤติกรรมในเชิงจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๑.๓) การกำหนดให้พฤติกรรมในเชิงจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ (แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลเพื่อแต่งตั้งและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แบบ บค.๒)

(๑.๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายเดือน) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) รายงานการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการ ฯ ขอเรียนว่า การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามข้อ (๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ไม่ปรากฏว่ามีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญรายใดที่มีเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติ หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำกว่าที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมินหรือถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งในส่วนของผลการปฏิบัติงาน (รายเดือน) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔ และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับ ดังนี้

(๒.๑) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒.๒) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒.๓) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ดังนั้น หากการดำเนินการดังกล่าวแล้วเสร็จเมื่อใด เห็นสมควรพิจารณาทบทวนแนวทางการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยการดังกล่าวต่อไป

๒.๓ รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (๐42)

(๑) การวิเคราะห์

ตั้งที่คณะกรรมการ ฯ ได้นำเรียนแล้วว่า การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามข้อ (๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ไม่ปรากฏว่ามีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงาน

ศาลรัฐธรรมนูญรายใดที่มีเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติ หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำกว่าที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมินหรือถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐาน จรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งในส่วนของ การประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายเดือน) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจาก เงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔ และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งหรือ เลื่อนระดับ ดังนี้

(๑.๑) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๑.๒) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๑.๓) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

ซึ่งจากการวิเคราะห์ เห็นว่า สาเหตุส่วนหนึ่ง เนื่องมาจากการที่ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๒ กำหนดว่า “ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอาจสั่งให้งดจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ แก่ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้นั้นเป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันที่มิคำสั่ง” และหากกรณีเป็น ความผิดทางวินัย ข้อ ๑๓ วรรคแรก กำหนดว่า “ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้งดจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้นั้นเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันที่มิคำสั่ง” สำหรับกรณีถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหนักกว่าภาคทัณฑ์ ข้อ ๑๓ วรรคสอง กำหนดว่า “ข้าราชการ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหนักกว่าภาคทัณฑ์ ให้งดจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ แก่ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้นั้นเป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ถูกลงโทษ เห็นว่า ข้อระเบียบดังกล่าว ย่อมส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้อยู่ในกรอบความประพฤติที่ กำหนดไว้ในระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของ ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังไม่พบประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข เนื่องจากดังที่ได้นำเรียนแล้วว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามข้อ (๑)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และไม่ปรากฏว่ามีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญรายใดที่มีเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติ หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำกว่าที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมินหรือถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายเดือน) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔ และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับ ดังนี้

(๒.๑) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒.๒) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๒.๓) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๓) ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมิน ฯ

คณะกรรมการ ฯ เห็นว่า แม้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามข้อ (๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และไม่ปรากฏว่ามีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญรายใดที่มีเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติ หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำกว่าที่กำหนดไว้ เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมินหรือถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายเดือน) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔ และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับ ดังนี้

(๓.๑) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๓.๒) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

(๓.๓) การประเมินบุคคลเพื่อคัดเลือกแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามประกาศศาลรัฐธรรมนูญ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง การเลื่อนข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการเปลี่ยนสายงาน พ.ศ. ๒๕๖๐

แต่อย่างไรก็ตาม เห็นว่า ยังมีประเด็นที่ยังสามารถพัฒนาให้การประเมินมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้นในประเด็นเรื่องพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการในตำแหน่งต่าง ๆ รวมทั้งเกณฑ์ระดับค่าความเหมาะสม (คะแนน) ของข้าราชการระดับต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบกับข้าราชการในตำแหน่งหรือระดับเดียวกันของหน่วยงานอื่น ๆ และข้าราชการในองค์กรศาลด้วยกัน นอกจากนี้ เนื่องจากระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บังคับใช้มาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ประกอบกับได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐสำหรับใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตามที่บัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ และได้มีการประกาศใช้ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงเห็นสมควรพิจารณาทบทวนระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทและภารกิจของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญในปัจจุบัน รวมทั้งเพื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ เพื่อให้ระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีมาตรฐานที่เหมาะสมไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้โดยกฎหมายและระเบียบดังกล่าว

(๔) แนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ

(๔.๑) ผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

- ๑) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยการ
- ๒) คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

(๔.๒) ขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ

- ๑) กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารและอำนวยการ และคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่

๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ดำเนินการศึกษากฎหมาย ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติของหน่วยงานที่เห็นว่ามีเหมาะสม และจัดทำรายงานผลการศึกษาส่งต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒) เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญพิจารณารายงานผลการศึกษา

๓) แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินดังกล่าวข้างต้น

(๔.๓) แนวทางการกำกับติดตาม

จัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมอบหมายคณะกรรมการเพื่อดำเนินการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กำกับติดตาม

๒.๔ รายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ ๒.๓ (๐43)

คณะกรรมการ ฯ ขอนำเรียน ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ ๐42 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ว่า คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และ จริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการยกร่างมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แล้วเสร็จ ประกอบด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๑๗ ข้อ ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) ยึดมั่นต่อหลักนิติธรรม และผลประโยชน์ของแผ่นดินยิ่งกว่าประโยชน์ใด ๆ รวมทั้ง ประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีของประชาชน และกรอบของกฎหมาย

(๕) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และ ถูกต้องสมเหตุสมผล

(๗) พึงอุทิศเวลาแก่ทางราชการ โดยไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจเพื่อประโยชน์ ส่วนตัวหรือผู้อื่น

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

(๙) ดำรงไว้ซึ่งความเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๑๐) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ ชื่อเสียงเกียรติภูมิ และคุณงามความดี ของศาลรัฐธรรมนูญ

- (๑๑) รักษาความลับในคดีและหน้าที่ราชการอื่นตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนราชการ
- (๑๒) พึงรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
- (๑๓) พึงไม่คบหาสมาคมหรือสนับสนุนผู้ประพฤติผิดกฎหมาย หรือผู้มีความประพฤติในทางเสื่อมเสียอันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน
- (๑๔) พึงให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว เสมอภาค ถูกต้อง โปร่งใส ปราศจากอคติ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๑๕) พึงดูแลรักษา ทรัพย์สินและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น
- (๑๖) พึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
- (๑๗) พึงเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และพึงละเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นการข้ามหน้าผู้บังคับบัญชา
- ขณะนี้อยู่ในระหว่างการพิจารณาร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการทางจริยธรรมของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เช่น องค์ประกอบของคณะกรรมการ ฯ หลักเกณฑ์การประชุม และสภาพบังคับของการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คาดว่าจะดำเนินการยกร่างแล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖

๓. ข้อเสนอ

คณะกรรมการ ฯ ขอนำเรียนเพื่อโปรดทราบและ/หรือโปรดพิจารณา ดังนี้

- ๓.๑ เพื่อโปรดทราบรายงานการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามข้อ ๒.๑ (๑)
- ๓.๒ เพื่อโปรดทราบรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อ ๒.๒
- ๓.๓ เพื่อโปรดทราบรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติ ตามข้อ ๒.๓
- ๓.๔ เพื่อโปรดทราบรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ ๒.๔
- ๓.๕ เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และให้เผยแพร่ให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบทั่วกัน ตามข้อ ๒.๑ (๒)
- ๓.๖ เพื่อโปรดให้ความเห็นชอบมอบหมายให้คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นที่มิให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมและข้อเคลือบจริยธรรม และแจ้งเวียนให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบโดยทั่วกัน ตามข้อ ๒.๑ (๓)

๓.๗ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้เผยแพร่รายงานผลการข้อเคลือบจริยธรรม และการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมตามหนังสือฉบับนี้ในเว็บไซต์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และใช้เป็นข้อมูลในการตอบแบบ OIT ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบตามข้อ ๓.๑ – ข้อ ๓.๔ และให้ความเห็นชอบตามข้อ ๓.๕ – ข้อ ๓.๗ หรือหากเห็นสมควรประการใด โปรดมีบัญชา เพื่อที่คณะกรรมการ ฯ จะได้ดำเนินการต่อไป



(นายบุญเสริม นาคสาร)

รองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประธานกรรมการ

คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

- จชต

- เห็นชอบตามข้อ ๓.๕-๓.๗



(นางพรทิภา ไสวสุวรรณวงศ์)

เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๖



ที่ นร ๑๐๑๙/ว ๙

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

เรียน (เว็บบอร์ด กรม และจังหวัด)

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้ ก.พ. จัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับข้าราชการพลเรือน ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม และรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยส่วนราชการสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปประกอบการพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงทางจริยธรรมของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การขับเคลื่อนพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ. ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนยึดถือปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดดังกล่าวด้วย

บัดนี้ ก.พ. ได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยส่วนราชการสามารถดาวน์โหลดได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๘๙๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๑



สิ่งที่ส่งมาด้วย

แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑. ข้าราชการต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
<p>๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ</p> <p>๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า</p> <p>๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน</p> <p>๕. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ</p> <p>๗. แสดงออกถึงความซื่อ มั่น และสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>๙. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ</p> <p>๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ</p> <p>๑๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล</p> <p>๑๒. รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น</p>	<p>๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ</p> <p>๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ</p> <p>๓. ไม่แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง</p> <p>๔. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง</p> <p>๕. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๖. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ</p> <p>๗. ไม่กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๘. ไม่หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ</p> <p>๙. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น</p> <p>๑๐. ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ</p> <p>๑๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p>

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
<p>๑๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม</p> <p>๑๔. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๑๕. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ</p> <p>๑๖. ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ</p> <p>๑๗. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> <p>๑๘. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า</p> <p>๑๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล</p> <p>๒๐. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>๒๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน</p> <p>๒๒. มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๒๓. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง</p> <p>๒๔. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์</p> <p>๒๕. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑๒. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๑๓. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น</p> <p>๑๔. ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน</p> <p>๑๕. ไม่ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายหรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง</p> <p>๑๗. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง</p> <p>๑๘. ไม่ฟุ่มเฟือย หรือไม่ดำรงตนเกินฐานะานุรูปแห่งตน</p> <p>๑๙. ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ</p> <p>๒๐. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ</p>

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
<p>๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบ การทำงานเป็นทีม</p> <p>๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และ อธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มี ส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม</p> <p>๒๙. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ</p> <p>๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และ จรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติ หน้าที่</p> <p>๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และ รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณี อันดีงาม</p> <p>๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด</p> <p>๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม</p>	

๒. กรณีที่ส่วนราชการมีการจัดทำข้อกำหนดจรรยาธรรมเพื่อใช้บังคับกับข้าราชการในสังกัด เพิ่มเติมจากประมวลจรรยาธรรม ให้ข้าราชการรักษาจรรยาธรรมตามข้อกำหนดจรรยาธรรมที่ส่วนราชการนั้นกำหนด เพิ่มเติมด้วย

๓. ให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลให้ข้าราชการ ในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจรรยาธรรม ประมวลจรรยาธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจรรยาธรรม ของส่วนราชการ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจรรยาธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี