041

การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประกอบด้วย

- รายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

รายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปรากฏตามหนังสือ ที่ ศร 0021.2/60 ลงวันที่ 20 เมษายน 2566 หน้า 3 – 4 ข้อ 2.2 (1)

รายงานนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ปรากฏตามหนังสือ ที่ ศร 0021.2/60 ลงวันที่ 20 เมษายน 2566 หน้า 4 ข้อ 2.2 (2)

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ฯ โทร. ๑๗๗๘๙

ที่ ศร ๐๐๒๑.๑/๖๐ **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 ขอนำเรียนรายงานผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และรายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน มาเพื่อโปรดทราบ ดังนี้

๒.๑ รายงานผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (o40)

(๑) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยท่านวรวิทย์ กังศศิเทียม ประธานศาลรัฐธรรมนูญ ได้กรุณาให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนา และมีข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เข้าร่วมการสัมมนา จำนวน ๑๙๘ คน การบรรยายในการสัมมนาครั้งนี้ประกอบด้วยการบรรยายที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ดังนี้

๑. การบรรยายพิเศษ หัวข้อ “คุณธรรมจริยธรรมตามรอยพระยุคลบาท” โดย หม่อมหลวงปนัดดา ดิศกุล สมาชิกวุฒิสภา

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

(๒) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don’ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตน

คณะกรรมการ ฯ ขอเรียนว่า แนวปฏิบัติ Dos & Don’ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นไปตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยการบริหารงานบุคคล 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 เพื่อให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีแนวทางการปฏิบัติตนที่ชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ITA ข้อ o40 จึงเห็นสมควรกำหนดแนวปฏิบัติ Dos & Don’ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยนำแนวทางการปฏิบัติตนที่สำคัญตามหนังสือดังกล่าวมากำหนดไว้ ดังนี้

แนวปฏิบัติ Dos & Don’ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา	
Dos	Don’ts
แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	ไม่แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำผิดหรือกระทำในสิ่งไม่ถูกต้องชอบธรรม
ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง

(๓) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

หลักเกณฑ์ ITA ข้อ o40 ข้อย่อย (๓) กำหนดให้หน่วยงานต้องจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม และเนื่องจากเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้มีคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ แต่งตั้งคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของ

ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีรองเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ (ด้านบริหาร) เป็นประธานคณะทำงาน ฯ ขณะนี้ได้ดำเนินการยกร่างมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แล้วเสร็จอยู่ในระหว่างการพิจารณาร่างระเบียบที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการทางจริยธรรมของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เช่น องค์ประกอบของคณะกรรมการ ฯ หลักเกณฑ์การประชุม และสภาพบังคับของการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ คาดว่าจะดำเนินการยกร่างแล้วเสร็จภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๖ เห็นได้ว่า คณะทำงานดังกล่าวได้ทำการศึกษารายละเอียดทั้งหลักการ ข้อกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมทั้งขององค์กรบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ จึงเห็นสมควรมอบหมายให้คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ที่ ๒๐๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมและขับเคลื่อนจริยธรรม มีหน้าที่ในการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมแก่ข้าราชการของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเพิ่มเติมจากหน้าที่ที่กำหนดไว้ในคำสั่งดังกล่าว และแจ้งเวียนให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบโดยทั่วกัน

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. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายเดือน) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 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 เห็นสมควรพิจารณาทบทวนแนวทางการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบว่าด้วยการดังกล่าวต่อไป

๒.๓ รายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (o42)

(๑) การวิเคราะห์

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

ศาลรัฐธรรมนูญรายใดที่มีเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติ หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำกว่าที่กำหนดไว้เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมินหรือถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ทั้งในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายเดือน) ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ตามระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔ และการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับ ดังนี้

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

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

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

ซึ่งจากการวิเคราะห์ เห็นว่า สาเหตุส่วนหนึ่ง เนื่องมาจากการที่ระเบียบศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษและค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๔ ข้อ ๑๒ กำหนดว่า “ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอาจสั่งให้งดจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้นั้นเป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันที่มีคำสั่ง” และหากกรณีเป็นความผิดทางวินัย ข้อ ๑๓ วรรคแรก กำหนดว่า “ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ให้งดจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้นั้นเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันที่มีคำสั่ง” สำหรับกรณีถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหนักกว่าภาคทัณฑ์ ข้อ ๑๓ วรรคสอง กำหนดว่า “ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงหนักกว่าภาคทัณฑ์ ให้งดจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญผู้นั้นเป็นเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ถูกสั่งลงโทษ เห็นว่า ข้อระเบียบดังกล่าวย่อมส่งผลต่อการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้อยู่ในกรอบความประพฤติที่กำหนดไว้ในระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ยังไม่พบประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข เนื่องจากดังที่ได้นำเรียนแล้วว่า สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามข้อ (๑)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และไม่ปรากฏว่ามีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญรายใดที่มีเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติ หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำกว่าที่กำหนดไว้เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมินหรือถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ 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 แม้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามข้อ (๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และไม่ปรากฏว่ามีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญรายใดที่มีเกณฑ์มาตรฐานความประพฤติ หรือพฤติกรรมทางจริยธรรมต่ำกว่าที่กำหนดไว้เป็นเหตุให้ไม่ผ่านการประเมินหรือถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ 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. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ได้บังคับใช้มาเป็นระยะเวลานาน ประกอบกับได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อเป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐสำหรับใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง มาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตามที่บทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ และได้มีการประกาศใช้ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น จึงเห็นสมควรพิจารณาทบทวนระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ 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 และวิธีการปฏิบัติของหน่วยงานที่เห็นว่ามีความเหมาะสม และจัดทำรายงานผลการศึกษาเสนอต่อเลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

๒) เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญพิจารณารายงานผลการศึกษา

๓) แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินดังกล่าวข้างต้น

(๔.๓) แนวทางการกำกับติดตาม

จัดทำแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมอบหมายคณะกรรมการเพื่อดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ กำกับติดตาม

๒.๔ รายงานความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ ๒.๓ (๐43)

คณะกรรมการ ฯ ขอนำเรียน ความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ ๐42 ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ว่า คณะทำงานพิจารณาปรับปรุงระเบียบสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญว่าด้วยมาตรฐานจรรยาบรรณ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามคำสั่งสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 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 รวมทั้งประพฤติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีของประชาชน และกรอบของกฎหมาย

(๕) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และถูกต้องสมเหตุสมผล

(๗) พึงอุทิศเวลาแก่ทางราชการ โดยไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

(๙) ธำรงไว้ซึ่งความเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๑๐) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ ชื่อเสียงเกียรติภูมิ และคุณงามความดีของศาลรัฐธรรมนูญ

(๑๑) รักษาความลับในคดีและหน้าที่ราชการอื่นตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนราชการ

(๑๒) พึงรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(๑๓) พึงไม่คบหาสมาคมหรือสนับสนุนผู้ประพฤติผิดกฎหมาย หรือผู้มีความประพฤติในทางเสื่อมเสียอันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๑๔) พึงให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว เสมอภาค ถูกต้อง โปร่งใส ปราศจากอคติ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๑๕) พึงดูแลรักษา ใช้ทรัพย์สินและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า 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 เป็นทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมและขับเคลื่อนจริยธรรม และแจ้งเวียนให้ข้าราชการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญทราบโดยทั่วกัน ตามข้อ ๒.๑ (๓)

๓.๗ เพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบให้เผยแพร่รายงานผลการขับเคลื่อนจริยธรรม 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

- ทราบ
- เห็นชอบตามข้อ 3.5-3.7

(นางพรทิภา ไสวสุวรรณวงศ์)
เลขาธิการสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๖

เอกสารแนบ

ที่ นร ๑๐๑๙/ว ๙ สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

เรียน (เวียน กระทรวง 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

สิ่งที่ส่งมาด้วย

แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

---

๑. ข้าราชการต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน ๕. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ ๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ๙. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ ๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ๑๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ๑๒. รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ ๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ ๓. ไม่แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง ๔. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง ๕. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ๖. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ๗. ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ๘. ไม่หาทางปฏิเสธ บ่ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ ๙. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น ๑๐. ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ๑๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ

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

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม ๒๙. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง ๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม ๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด ๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติตามความเหมาะสม	

๒. กรณีที่ส่วนราชการมีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับข้าราชการในสังกัดเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ให้ข้าราชการรักษาจริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรมที่ส่วนราชการนั้นกำหนดเพิ่มเติมด้วย

๓. ให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี