

คู่มือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในการส่งเสริมจริยธรรม
รักษาวินัยบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
สำนักงานเลขาธิการกรม กรมอนามัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

จัดทำโดย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมอนามัย

คำนำ

การจัดทำคู่มือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในการส่งเสริมจริยธรรม รักษา วินัยบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมอนามัย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ โดย ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับ เป็นคนดีมีคุณธรรมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้หลักทศพิธราชธรรม คุณธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อส่งมอบบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ คุณภาพและส่งประโยชน์ต่อประชาชน และนโยบายสำคัญของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องโดยมุ่งเน้นการสร้าง เสริมคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาระบบบริหาร เครื่องมือในการป้องกันปราบปรามการทุจริต ให้กับบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการกรม กรมอนามัย

งานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนแนวทางการบริหารทรัพยากร บุคคลในการส่งเสริมจริยธรรม รักษาวินัยบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงาน เลขาธิการกรม กรมอนามัย จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในการส่งเสริม จริยธรรม รักษาวินัยบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานเลขาธิการกรม กรมอนามัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ขึ้นเพื่อใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐให้เกิดผลในทางปฏิบัติบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

นางสาวอังคณา พุกษาทรัพย์
งานการเจ้าหน้าที่
สำนักงานเลขาธิการกรม

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
- หลักการและเหตุผล	๑
- วัตถุประสงค์	๒
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๓
- การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	๓
ส่วนที่ ๒ มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรภาครัฐ	
- มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมคุณธรรมตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย	๔
- แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๗
ส่วนที่ ๓ หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	
- เทคนิควิธีการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรมการปฏิบัติงาน	๑๒
- หลักการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	๑๓
- วิธีการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม	๑๔
- หลักการพัฒนบุคคคลตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม	๑๔
- การหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา	๑๕
- หลักและเทคนิควิธีการพัฒนาในองค์กร	๑๗
- การพัฒนามาตรฐานทางจริยธรรม	๒๔
- การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานชั้นก้าวหน้า	๒๗
- หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ	๓๖
- หลักการสำคัญที่ใช้ในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ	๓๙
- หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๔๐
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มกำลังคนกรมอนามัย	
- แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๘๒
- โครงสร้างการบริหารและการจัดการองค์การสำนักงานเลขานุการกรม	๘๖
ภาคผนวก	
- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	
- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	
- ประกาศกรมอนามัย เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุผล

“...งานของแผ่นดินนั้น เป็นงานส่วนรวม มีผลเกี่ยวเนื่องถึงความเจริญขึ้นเสื่อมลงของ บ้านเมืองและสุขทุกข์ของประชาชนทุกคนข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินจึงต้องสำนึก ตระหนักในความรับผิดชอบที่มีอยู่และตั้งใจพยายามปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถด้วย ความเข้มแข็ง สุจริต และด้วยปัญญา รู้คิด พิจารณาว่า สิ่งใดเป็นความเจริญ สิ่งใดเป็นความเสื่อมอะไร เป็นสิ่งที่ต้องทำ อะไร เป็นสิ่งที่ต้องละเว้นและกำจัด อย่างชัดเจน ถูก ตรง....”

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๐

การปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินนั้น เป้าหมายสูงสุดคือ “ประโยชน์สุขของประชาชน” ข้าราชการได้รับ มอบหมายภารกิจในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน ใช้อำนาจที่ได้รับ มอบหมายจากรัฐในการปฏิบัติงานจากความเชื่อไว้วางใจของประชาชน โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการ ผู้ได้รับมอบหมายรับผิดชอบ กำกับดูแลจัดการตัดสินใจ เกี่ยวกับทรัพยากรของชาติและให้บริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนชาวไทยและต่อประเทศ

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร ได้พระราชทานแก่ข้าราชการสะท้อนให้เห็นภาระอันยิ่งใหญ่ของข้าราชการและการจะปฏิบัติภาระอันยิ่งใหญ่ได้สำเร็จ นั้นปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือ ความมีคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ นั้นเอง นอกจากนั้น อาชีพ “ข้าราชการ” นับเป็นอาชีพที่มีเกียรติประชาชนคาดหวังในการให้บริการและประสิทธิผลในงานของข้าราชการไว้สูงอันเนื่องจาก ตราบอดีตจนปัจจุบัน “ข้าราชการ” นับเป็นผู้ได้ทำงานให้บริการและรับใช้ประชาชนของพระบรมนาถบพิตร เท่ากับได้รับใช้พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชด้วย “...พระองค์ทรงมีอาชีพ “ข้าราชการ” ส่วน ข้าราชการ คือ ผู้รับสนองพระองค์มาทำให้สำเร็จลุล่วง...” งานราชการจึงเป็นงานที่มีเกียรติเรียกว่า “รับราชการ” พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงรักประชาชน ทำงานเพื่อประชาชน คนที่รับราชการถือว่ารับงานของราชา มา ทำต่อสิ่งแรกที่ต้องทำคือ “ต้องรักประชาชน ทำงานเพื่อประชาชน” (สุเมธตันติเวชกุล, ๒๕๔๙ : ๗๐)

การทำงานราชการเป็นการกระทำเพื่อประเทศชาติและประชาชนเป็นงานที่มีผลกระทบทั้งใน ปัจจุบันและอนาคตต่อสังคม มากกว่าจะมีผลต่อตนเองและพวกพ้อง งานราชการ จึงแตกต่างจากงานเอกชน และงานบริษัท เป็นการลงทุนลงแรงที่ไม่มีกำไรโดยตรงแก่ผู้ทำและหน่วยงาน แต่จะมีผลดีต่อส่วนรวม และ ส่วนใหญ่จะเป็นผลระยะยาว ซึ่งเมื่อส่วนรวมและสังคมมี ผลลัพธ์ที่ดีย่อมส่งผลให้ข้าราชการซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง ของสังคมเกิดประโยชน์สุขไปด้วย ตรงกับปรัชญา การดำรงชีวิตของมวลมนุษยชาติว่า “ถ้าคนอื่นไม่มีความสุข เราจะสุขได้อย่างไร”

ดังนั้น อาชีพ “ข้าราชการ” ในทุกชาติทุกสังคม จึงถูกคาดหวังจากประชาชนในชาติว่าจะประพฤติตนอย่างซื่อสัตย์รับผิดชอบ เสียสละ ยึดความถูกต้องเป็นธรรม เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ข้าราชการจึงจำเป็นต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการเป็นคนดีและคนเก่งไปพร้อมกัน

ประเทศไทยประสบกับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันจนกลายเป็นวิกฤตในสังคม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินนโยบายของรัฐ จึงจำเป็นต้องสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐและให้บริการแก่ประชาชนเพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ จึงมีสาระสำคัญประการหนึ่งที่มุ่งแก้ไขปัญหา การผูกขาดอำนาจรัฐและการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งการดำเนินการทางการเมืองที่ขาดความโปร่งใส ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการบัญญัติถึงการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทซึ่งรวมถึงรัฐวิสาหกิจไว้เป็นเรื่องสำคัญ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรม เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของตนและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงานประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อมุ่งเน้นให้การใช้อำนาจรัฐมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนดไว้ในหมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) ที่ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศสู่สังคม อยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คนไทยมีคุณธรรมนำความรอบรู้ รู้เท่าทันโลก ครอบครัวยุบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุข และ นโยบายของรัฐบาลโดยเฉพาะนโยบายด้านการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหาร ซึ่งมุ่งเสริมสร้างมาตรการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาคการเมืองและภาคราชการทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติโดยถือว่าการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือหนึ่งในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมของกรมอนามัยบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม กรมอนามัยจึงได้สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของกรมอนามัย โดยยึดหลักตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีการกำหนดให้มีกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม โดยให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการกรม ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อให้มีการกำหนดนโยบายด้านบุคลากรที่ชัดเจน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์การสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดี
๓. เพื่อให้มีกระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. เพื่อให้กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสอดคล้องกับกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ นโยบายของรัฐและหน่วยงานกลาง
๕. เสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานมีจริยธรรม และจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานต่อหน่วยงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ทำให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการกรมมีจิตสำนึกและตระหนักรู้ เป็นผู้มีความคุณธรรม จริยธรรม
๒. ทำให้ช่วยลดปัญหาการทุจริตและประพฤติชอบในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ทำให้บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการกรมมีความน่าเชื่อถือให้กับประชาชนและหน่วยงานต่างๆได้

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

๑. รายงานผลสำเร็จการดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ รอบ ๖ เดือน ภายในเดือนเมษายน และเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๒ ให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเลขาธิการกรม ทราบ
๒. รายงานปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานตามแนวทางปฏิบัติราชการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานเลขาธิการกรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเลขาธิการกรม ทราบ

ส่วนที่ ๒

มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรภาครัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ เป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกของไทยที่ได้มีการบัญญัติเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมไว้ในฐานะที่เป็นเรื่องสำคัญ โดยมาตรา ๗๗ กำหนดให้ “รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่” คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๒ มีมติเห็นชอบแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ โดยกำหนดให้รัฐจัดทำ “ค่านิยมสร้างสรรค์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ” และ ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๓ มีมติเห็นชอบให้นำค่านิยมสร้างสรรค์ไปเป็นแนวทางสำคัญ ในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของทุกส่วนราชการ ทั้งนี้ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ กำหนดค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการ ได้แก่

๑. การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒. ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
๓. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
๔. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

อย่างไรก็ตาม ในมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ก็ยังขาดสภาพบังคับ (Sanction) เพราะไม่มีบทกำหนดโทษว่า หากมีการฝ่าฝืนมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ผู้กระทำจะต้องได้รับโทษอย่างไร อีกทั้ง ไม่ได้กำหนดหน่วยงานที่จะกำกับดูแลการจัดทำประมวลจริยธรรมการคุ้มครองการละเมิดประมวลจริยธรรม รวมถึงไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกด้านจริยธรรมและจิตสำนึกที่ดี ทำให้การขับเคลื่อนภารกิจด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องดังกล่าว รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ จึงได้กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น...” และมาตรา ๒๘๐ กำหนดให้ “...ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม ส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม...” และมาตรา ๒๗๙ วรรคสาม กำหนดให้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำความผิดร้ายแรง ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณาดำเนินการ โดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๗๐” จุดเด่น ที่สำคัญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

ได้วางหลักในการพิจารณาสรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐรวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดค่านิยมหลัก สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ ได้กำหนดสาระสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมไว้ ดังนี้

รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนกรแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ในมาตรา ๒๕๘ ข. (๔) ได้กำหนด “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคคลากรภาครัฐจากการใช้

อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” นอกจากการกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้ว ยังได้กำหนดไว้ในมาตรา ๒๑๙ “ให้ศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระร่วมกันกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นใช้บังคับแก่ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ และเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ ทั้งนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวต้องครอบคลุมถึงการรักษาเกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ และต้องระบุให้ชัดแจ้งด้วยการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมใด มีลักษณะร้ายแรง”

สำหรับการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ มีมติมอบหมายให้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบ การดำเนินการเตรียมการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ โดยให้ ก.พ. รับผิดชอบการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ โดยผลจากการประชุมร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่างๆ ได้กำหนด คำนียมหลัก สำหรับการเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๗ ประการ ได้แก่

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

การนำมาตรฐานทางจริยธรรมมาปรับใช้ให้เกิดผลเป็นรูปธรรมควรเป็นการดำเนินการในเชิงบวก หรือเป็นการ “ป้องปราม” โดยนำไปยึดโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การกำหนดให้มีการนำผลการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมของหน่วยงานไปใช้ในขั้นตอนบรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ซึ่งการดำเนินการทางจริยธรรมจะแตกต่างจากการดำเนินการลงโทษทางวินัยอันเป็นการดำเนินการ ในเชิงลบ หรือ “ป้องปราม”

สำหรับกลไกการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม มุ่งเน้นให้ส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบ การดำเนินการ และเสนอให้มี “คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือเรียกว่า กมจ. เป็นคณะกรรมการระดับชาติ ทำหน้าที่เสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม รับผิดชอบ การจัดทำและปรับปรุงมาตรฐาน ทางจริยธรรม ให้คำปรึกษาแนะนำแก่องค์กรกลาง การบริหารงาน บุคคลต่างๆ วินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็น ในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจน กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จอย่าง เป็นรูปธรรม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการแต่ละประเภท โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม โดยให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ จากรายงานผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๕๘ พบว่า ส่วนราชการมีความพยายามในการที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเห็นว่าสิ่งที่ทางสำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการนั้นเป็นสิ่งที่มีความประโยชน์ต่อระบบราชการ และขอให้เพิ่มเติมความชัดเจนของรูปแบบ วิธีการและแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เห็นตัวอย่างการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม

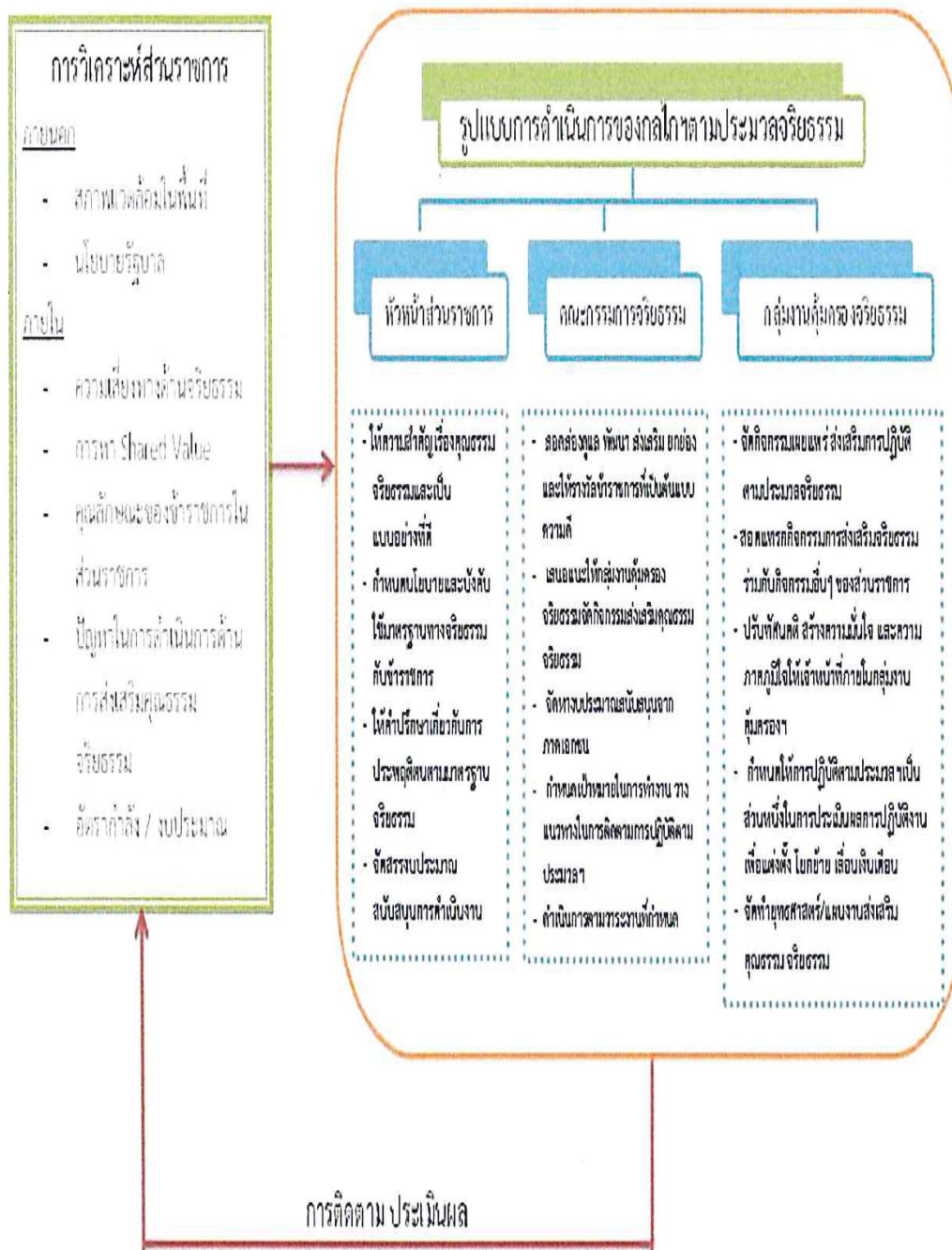
อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในราชการพลเรือนยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมในส่วนราชการบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจและมองข้ามความสำคัญของการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การรณรงค์ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องจริยธรรมยังไม่มีอย่างต่อเนื่องและจริง การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญรวมถึงการขาดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน และมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในราชการพลเรือน จึงได้ศึกษา และรวบรวมผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมในราชการพลเรือนของส่วนราชการที่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นตัวอย่างแนวทางให้กับส่วนราชการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การจัดทำแนวทางส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ส่วนราชการ ๒) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรม และ ๓) การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

การจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ



รูปภาพขั้นตอนการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภายในกรมอนามัย

๑) การวิเคราะห์ส่วนราชการ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ประกอบด้วย

๑.๑) การวิเคราะห์ภายนอก เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของส่วนราชการ เป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ โดยวิเคราะห์จากสภาพพื้นที่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในพื้นที่ อาทิ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพื้นที่จังหวัดชายแดน การทำงานข้ามวัฒนธรรม ความเชื่อในหลักศาสนา การปฏิบัติงานภายใต้นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๑.๒) การวิเคราะห์ภายใน เป็นการวิเคราะห์ลักษณะโดยรวมของส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านจริยธรรมของส่วนราชการ การหาค่านิยมร่วม (Shared Values) การหาคุณลักษณะของข้าราชการในส่วนราชการการรวบรวม การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ การรวบรวม การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการส่งเสริม จริยธรรมของส่วนราชการ อาทิ การให้ความสำคัญของหัวหน้าส่วนราชการในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการ การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม งบประมาณในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ

๑.๒.๑) การวิเคราะห์ความเสี่ยงทางด้านจริยธรรมของข้าราชการ เป็นการศึกษาวิเคราะห์บทบาทภารกิจ การดำเนินงาน ปัจจัยต่างๆที่มีผลทำให้เกิดสภาพปัญหาด้านจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการตระหนักและเข้าใจถึงความรุนแรงของปัญหาจริยธรรมและความเสี่ยงด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างถูกต้อง อาทิ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจมีผลทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันหรือประพฤติผิดประมวญจริยธรรม ผิดวินัย

๑.๒.๒) การกำหนดคุณค่าร่วม (Shared Value) ของข้าราชการในส่วนราชการ เป็นการหาพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ในส่วนของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ การหาค่านิยมร่วม (Shared Value) จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า ข้าราชการในส่วนราชการได้รับการหล่อหลอมและแสดงออกพฤติกรรมอย่างไร อาทิ การใช้หลักศาสนาเป็นจุดยึดเหนี่ยวในการดำเนินการร่วมกันของข้าราชการ ซึ่งจะนำไปสู่การหาแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการ ซึ่งจะนำไปสู่การหาแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการต่อไป

๑.๒.๓) การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ อาทิ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านอัตราค่าจ้าง ปัญหาการขับเคลื่อนงานปัญหาด้านองค์ความรู้

๒) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรกำหนดบทบาท และแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจนให้กับกลไกตามประมวลจริยธรรม อาทิ

- หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการในส่วนราชการ โดยอาจกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานจริยธรรมตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล การเสริมสร้างและการรักษาวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงการใช้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการตลอดจนการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ควรกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอกำหนดเป้าหมายการทำงานของคณะกรรมการจริยธรรมประจำปี กำหนดแนวทางการรณรงค์ ส่งเสริมและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ การวางแผนทางการติดตาม สอดส่องให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำส่วนราชการ การพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาคประชาสังคมในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่ คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยต้องจัดทำกลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ เพื่อรองรับแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานและสภาพปัญหาด้านจริยธรรมของแต่ละส่วนราชการ จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม จัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการประพฤติผิดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การจัดกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม อาทิ การรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ การจัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๓) การติดตาม ประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการอาจนำเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมมากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล เพื่อใช้เป็นกลไกในการกำกับติดตามงาน โดยมีการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อไป

โดยที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกำหนดให้มีกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมโดยให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในส่วนราชการ

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน และมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในราชการพลเรือน ได้รวบรวมผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการที่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นตัวอย่างแนวทางให้กับส่วนราชการสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ส่วนราชการ ๒) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรม และ ๓) การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

เพื่อให้การขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น สำนักงานเลขาธิการกรมได้ศึกษาแนวทางการดำเนินการของสำนักงาน ก.พ. และได้นำมาประยุกต์ปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบท ในการส่งเสริมจริยธรรมในสำนักงานเลขาธิการกรม โดยได้นำเสนอคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเลขาธิการกรมร่วมพิจารณาแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานเลขาธิการกรม โดยยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเพื่อยกระดับคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐในสำนักงานเลขาธิการกรม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในระดับหน่วยงาน และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างขีดความสามารถและองค์ความรู้ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๓

หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๓.๑ เทคนิควิธีการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรมการปฏิบัติงาน

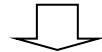
การขับเคลื่อนจริยธรรมการทำงานของข้าราชการในระดับบุคคลและนโยบายนั้น จำเป็นต้องเน้นที่การพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญ โดยใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยาเป็นหลัก ร่วมกับความรู้จากสาขาอื่นๆ ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และรัฐศาสตร์ เป็นการบูรณาการองค์ความรู้แบบสหวิทยาการ ในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาและประเมินบุคคล

๗ ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา

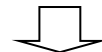
เริ่มจากประโยชน์/เป้าหมายที่ต้องการจะได้รับ จากสิ่งที่กำหนดขึ้น คือ

ก่อนกำหนด
การพัฒนา

๑) ประโยชน์สูงสุด แก่ ประชาชน และประเทศ

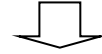


๒) ประโยชน์ในการส่งเสริม พัฒนาให้เกิดการปฏิบัติ



กำหนด
การพัฒนา

๓) กำหนดจริยธรรมข้าราชการ ตรวจจําการ



๔) รู้สาเหตุต่าง ๆ ที่ต้องการจัดการพัฒนา



ให้การพัฒนา
/หลังการ
พัฒนา

๕) จัดการพัฒนาที่สาเหตุเหล่านั้น



๖) จริยธรรม ข้าราชการมีมาก



๗) มีมาตรการอนุรักษ์ข้าราชการที่ดี พัฒนาข้าราชการที่เข้ามาใหม่ และข้าราชการที่ขาดคุณธรรม

หลักและวิธีการพัฒนา

หลักและวิธีการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งมีผลการศึกษาวิจัยสนับสนุน มี ๒ หลักการ คือ

๑. หลักการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

๒. หลักการพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม

๓.๒ หลักการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะกระทำหรือเลือกที่จะไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยสาเหตุจูงใจหรือเหตุผลเบื้องหลังการกระทำ ซึ่งจัดแบ่งและเรียงลำดับได้ ๖ ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ ๑ หลักการเชื่อฟังคำสั่งและหลบหลีกการถูกลงโทษ

ขั้นที่ ๒ หลักการแสวงหารางวัลที่เป็นวัตถุสิ่งของ

ขั้นที่ ๓ หลักการทำตามความเห็นชอบของผู้อื่น

ขั้นที่ ๔ หลักการทำตามหน้าที่ทางสังคม ตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ของสังคม

ขั้นที่ ๕ หลักการมีสัจจะ ทำตามคำมั่นสัญญา

ขั้นที่ ๖ หลักการยึดอุดมคติสากล

ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการพัฒนาทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของโคลเบอร์ก

เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นจิตลักษณะที่จำเป็นต้องพัฒนาให้มีในตัวบุคคลเพราะการสั่งสอนให้บุคคลมีคุณธรรม หรือจริยธรรมต่าง ๆ เช่น การรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์ ความกล้าหาญ ฯลฯ โดยบอกเล่าหรือปฏิบัติให้ดู ยังไม่อาจทำให้บุคคลมีคุณภาพหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ เพราะการที่บุคคลจะตัดสินใจมีพฤติกรรมใดๆ ย่อมเป็นไปตามเหตุผลหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจว่าเหมาะสมแก่ตนเองในสถานการณ์นั้นๆ หรือไม่

๓.๒ หลักการพัฒนาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ประการแรก การพัฒนาเป็นไปตามความสามารถการรู้และการคิด หรือการพัฒนาตามอายุ

ประการที่สอง การพัฒนาต้องพัฒนาทีละขั้น ไม่กระโดดข้ามขั้น เช่น บุคคลที่มีจริยธรรมอยู่ขั้นที่ ๓ นักพัฒนาจะต้องพัฒนาให้เขามีเหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่ ๔ การทำตามหน้าที่ ก่อนที่จะพัฒนาขั้นที่ ๕ การมีสัจจะทำตามคำมั่นสัญญา

ประการที่สาม การพัฒนาควรพัฒนาในช่วงบุคคลเกิดความไม่มั่นคง หรือช่วงวิกฤตของการพัฒนา

ประการที่สี่ การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม ควรควบคู่ไปกับการปรับพฤติกรรมและการให้รางวัล

ประการที่ห้า ผู้ฝึกหรือพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม จะต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูงกว่าผู้ฝึกอย่างน้อย ๑ ขั้น

ประการที่หก กรณีศึกษาที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาต้องเป็นเรื่องของความขัดแย้งระหว่างคุณธรรมหลายประการ หรือความขัดแย้งของประโยชน์หลายฝ่าย

ประการที่เจ็ด บรรยากาศที่จะช่วยในการพัฒนาที่ดีที่สุด คือบรรยากาศในการพัฒนาที่มีสภาพเป็นประชาธิปไตย การให้ความรัก สนับสนุน และมีเหตุผล

๓.๓ วิธีการพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรม

ขั้นแรก วัดระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ได้รับการฝึกก่อน เพื่อทราบระดับของเหตุผลเชิงจริยธรรมของผู้ได้รับการฝึก

ขั้นสอง เสนอปัญหาหรือเหตุการณ์ขัดแย้งทางจริยธรรม โดยเสนอความรู้หรือเหตุการณ์ใหม่ๆ ที่ขัดแย้งกัน

ขั้นสาม ให้คิดตัดสินใจและแสดงเหตุผลเกี่ยวกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เสนอไป

ขั้นสี่ สร้างให้เกิดความขัดแย้งภายใน จากการได้พบประสบการณ์ใหม่ๆ หรือเหตุผลใหม่ๆ มีรูปแบบวิธีพัฒนาหลายวิธี เช่น การอภิปรายกลุ่ม การใช้บทเรียนด้วยตนเอง การใช้ตัวแบบการสวมบทบาทเพื่อรับทราบเหตุผลขั้นที่สูงกว่า

ขั้นห้า ความเข้าใจหรือความกระจ่างในเหตุผลใหม่ที่สูงกว่า

ขั้นหก การสรุปยืนยันการตัดสินใจและแสดงเหตุผลอีกครั้ง

๓.๔ หลักการพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีตันไม์จริยธรรม

ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน (๒๕๔๘) ได้เสนอหลักพัฒนาบุคคลตามทฤษฎีตันไม์จริยธรรมไว้ ๕ ประการ

ประการแรก พัฒนาจิตและพฤติกรรมพร้อมกันในส่วนที่ต่างกันตามวัย เช่น โดยวัยรุ่นควรพัฒนาจิต ๕๐% พัฒนาพฤติกรรม ๕๐% วัยผู้ใหญ่ควรพัฒนาจิต ๘๐% พัฒนาพฤติกรรม ๒๐%

ประการที่สอง การพัฒนาบุคคลต้องอยู่บนพื้นฐานองค์ความรู้ทางการวิจัยและพัฒนา

ประการที่สาม การพัฒนาเพียงแค่ “ความรู้และทัศนคติ” ไม่เพียงพอให้เกิดพฤติกรรมที่น่าปรารถนาได้ ต้องพัฒนาเพื่อยกระดับจิตใจที่มีอยู่น้อยให้สูงขึ้นพร้อมกับการพัฒนา “ความรู้” และ “ทัศนคติ” ด้วย

ประการที่สี่ การพัฒนาบุคคลให้มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนา ต้องพัฒนาให้ครบเครื่อง การพัฒนาในอดีตเน้นการพัฒนาคุณธรรม ค่านิยม ทัศนคติ เป็นการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ การตระหนักรู้ ซึ่งการพัฒนาให้คนรู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว ไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะทำดีหรือไม่ การรณรงค์เพื่อปลูกจิตสำนึกจึงได้ผลดีน้อย ปัจจุบันต้องพัฒนา ๑) เหตุผลการตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรมเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการคิด จิตใจที่เป็นธรรมเปรียบเหมือนทางเสือเียว เข้มทิศทำหน้าที่กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และประการสำคัญคือ ๒) ต้องพัฒนา “พลังหรือเครื่องยนต์” คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต การควบคุมตน ความเชื่อในสิ่งที่ถูกต้อง พร้อมกันจึงจะได้ผลดียิ่งขึ้น

ประการที่ห้า การพัฒนาต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านลักษณะทางจิตใจความสามารถในการรับการพัฒนา ซึ่งขึ้นกับความพร้อมทางจิตใจ ดังนั้น การนำวิธีการพัฒนาการจากต่างประเทศมาใช้กับคนไทยจึงไม่ค่อยได้ผล เนื่องจากวิธีการของเขาเหมาะสมกับคนของเขา ซึ่งส่วนใหญ่มีลักษณะทางจิตสูงกว่าคนไทย

นอกจากนั้น การเลือกใช้หลักและวิธีการพัฒนามีความสำคัญ ต้องให้เหมาะสมแก่แต่ละบุคคล เช่น การใช้วิธีการทางศาสนาจะเหมาะกับคนมีความเชื่อทางศาสนาสูงอยู่แล้ว หากจะใช้กับคน

กลุ่มอื่นต้องปรับทัศนคติให้ยอมรับและมีทัศนคติที่ดีต่อหลัก วิธีการทางศาสนาก่อนจึงจะได้ผล หรือ มิฉะนั้นควรใช้การผสมผสานโดยใช้วิธีการทางศาสนาและพฤติกรรมศาสตร์ควบคู่กันไป

ขณะนี้ การพัฒนาที่ได้พิสูจน์ว่าได้ผลสำหรับการทำงานอย่างมีจริยธรรมของคนไทย คือการเรียนรู้จากต้นแบบที่ชาวไทยให้ความศรัทธาสูงสุดคือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช โดยหลักสูตรต่าง ๆ อาทิเช่น การเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท (ศิริกุล กลิ่นทอง, ๒๕๔๙) การเรียนรู้ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีวิตผ่านโครงการต้นแบบในชุมชน การเรียนรู้จากหลักสูตร และโปรแกรมเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติในการทำงานอย่างมีจริยธรรม เสียสละ อุทิศตน และการเห็นแก่ส่วนรวม ประเทศชาติเป็นสำคัญ

๓.๕ การหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา

ศ.ดร.ดวงเดือน พันธุมนาวิน (๒๕๕๓) ได้ให้แนวทางการหาความจำเป็นก่อนทำการพัฒนา ดังนี้

๑) ใครคือกลุ่มเป้าหมายเร่งด่วนควรพัฒนาก่อน : หน่วยงานจะต้องสามารถหา กลุ่มคนที่มีพฤติกรรมหรือจิตใจที่น่าปรารถนาน้อยกว่ามาตรฐาน หรือมีพฤติกรรมหรือจิตใจที่ไม่น่า ปรารถนามากกว่ากลุ่มมาตรฐาน หรือมีสภาพเหมาะสมต่อการพัฒนามากกว่ากลุ่มอื่นๆ

จากการวิจัยพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน และลักษณะจิตใจของข้าราชการไทย พบว่าผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลาง เป็นกลุ่มที่จำเป็นเร่งด่วนที่ต้องพัฒนาทั้งด้านจิตและ พฤติกรรม โดยเฉพาะในด้านเหตุผลการตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม นอกจากนั้นด้วยบทบาทและ หน้าที่ที่จะขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมข้าราชการพลเรือนจำเป็นต้องพัฒนาให้บุคคลกลุ่มดังกล่าวเป็น ผู้ปรับพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนกลุ่มที่เหมาะสมเป็นอันดับต้นในการพัฒนาถึงแม้จากการศึกษาพบว่าไม่ใช่กลุ่ม เสี่ยงคือข้าราชการบรรจุใหม่ เนื่องจากโดยธรรมชาติเป็นกลุ่มที่สามารถเสริมสร้างและป้องกัน ได้ง่ายและได้ผลกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ส่วนกลุ่มเสี่ยงและจำเป็นที่สุดจากการวิจัยคือ ข้าราชการระดับปฏิบัติที่รับราชการ มานานและขาดความก้าวหน้าในงาน ซึ่งจะมีพฤติกรรมแปลกแยก ตลอดจนผลการวิจัยจากตัวแปร อิสระทางชีวสังคมหรือภูมิหลังของผู้ถูกศึกษาในไทยและราชการไทยพบว่าเพศชายเป็นกลุ่มเสี่ยงทาง จิตและพฤติกรรม เช่น พบว่า ครูชายมีจริยธรรมต่ำกว่าครูหญิง เพศชายมีความเชื่อทางศาสนา ตลอดจน พฤติกรรมสุขภาพและการปรับตัวด้านการเงินต่ำกว่าเพศหญิง (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจันปัจจนิก ๒๕๒๐, จินดา สุวรรณดี ๒๕๔๓, พรรณราย พิทักษ์เจริญ ๒๕๔๓, โกศล มีคุณ และ ณรงค์ เทียมเมฆ ๒๕๔๗, งามตา วนินทานนท์ และคณะ, ๒๕๔๕) ส่วนเพศหญิงที่รับราชการมานานและ ขาดความก้าวหน้าในอาชีพราชการมีลักษณะความเชื่ออำนาจในตนน้อยกว่าข้าราชการประเภทอื่นๆ (ประจิต สุขอนันต์ ๒๕๔๕, จินตนา บิลมาศ และคณะ ๒๕๒๙) ข้าราชการที่ทำงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและอุปนิสัย มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเป็นกลุ่มเสี่ยงในด้านจริยธรรม (จินตนา บิลมาศ และคณะ ๒๕๒๙, จินตนา บิลมาศ พรรณี บุญประกอบ และคณะ ๒๕๕๑)

กลุ่มที่สำคัญอันดับหนึ่งในการพัฒนาตามความคิดเห็นของข้าราชการทั่วไป คือ กลุ่มผู้บริหาร ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถพัฒนาจริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชาได้

๒) ควรพัฒนาด้านใดบ้าง : เพื่อเพิ่มจิตลักษณะหรือพฤติกรรมที่น่าปรารถนา เพื่อลดหรือขจัดจิตลักษณะหรือพฤติกรรมที่ไม่น่าปรารถนา จากผลการวิจัยพัฒนาจะสามารถให้ข้อมูลว่าจะต้องจัดการที่ปัจจัยเชิงเหตุตัวใดบ้างที่สำคัญ อันดับแรกและรองๆ ลงไปเพื่อที่จะให้นักพัฒนาที่มีกำลังคนและทรัพยากรจำกัดจัดการกับสาเหตุตัวสำคัญที่สำคัญเพียงตัวเดียวหรือสองสามสาเหตุ ก็อาจพลิกฟื้นพฤติกรรมที่ต้องการได้ อาทิเช่น การเสริมสร้างพฤติกรรมซื่อสัตย์ ก็ควรจัดการกับสาเหตุตัวที่สำคัญ คือ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และเหตุผลเชิงจริยธรรม และจากการวิจัยพัฒนาที่ผ่านมา สาเหตุที่สำคัญ ๒-๓ สาเหตุที่จัดการร่วมกันจะส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้อย่างครอบคลุมคือ ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม และสาเหตุสมทบที่สำคัญที่สุดคือ การพัฒนาผู้บังคับบัญชาเป็นผู้บังคับบัญชาแบบรัก สนับสนุนและบริหารจัดการบุคคลโดยยึดความยุติธรรมการทำงานมีบรรยากาศประชาธิปไตย

๓) จะจัดการพัฒนาจิตและพฤติกรรมนั้น ๆ อย่างไร มีขั้นตอนและกิจกรรมอะไรบ้าง หรือให้ประสบการณ์มากเพียงใดจึงจะได้ผลความต้องการ : กิจกรรมแยกออกเป็น ๓ ประเภท คือ การเสริมสร้างการป้องกันและการแก้ไข

การเสริมสร้าง หมายถึง การเพิ่มปริมาณของสิ่งที่น่าปรารถนาของบุคคลและ/หรือสังคมและอนุรักษ์ สิ่งที่น่าปรารถนานั้นไว้ให้อยู่นานในปริมาณความต้องการ เช่น การมีจริยธรรมสูง การปรับตัวในงานการจะเกิดผลดังกล่าวได้ต้องจัดการที่สาเหตุที่สำคัญ

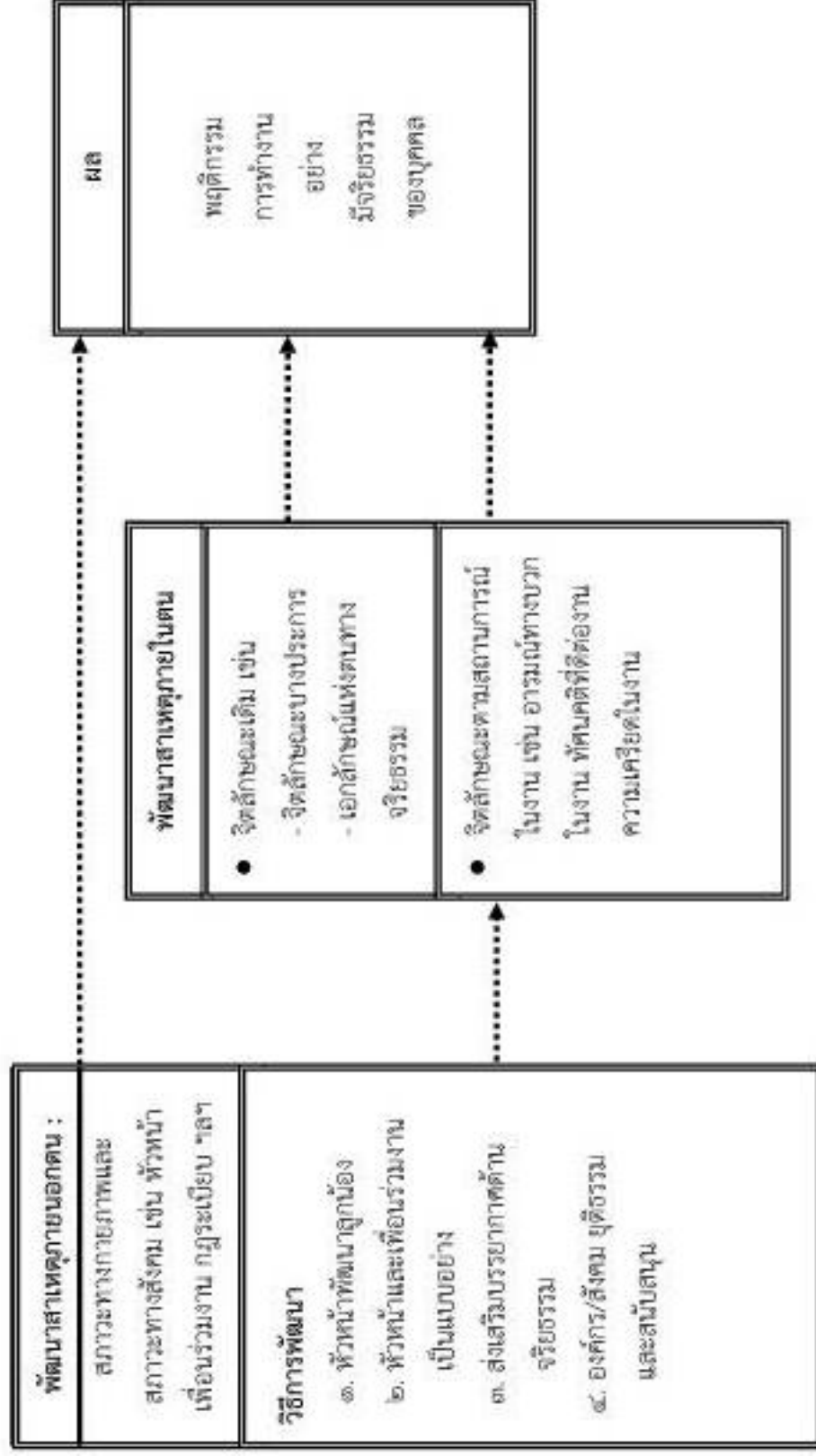
การป้องกัน หมายถึง การลดหรือขจัดสิ่งหรือสภาพ หรือผลที่ไม่น่าปรารถนาที่เกิดแก่บุคคลหรือสังคม เช่น การมีจริยธรรมเสื่อม การซื้อสิทธิขายเสียงทางการเมือง ความจน ความเจ็บ

การแก้ไข คือ การลดหรือขจัดสิ่งที่ไม่น่าปรารถนาที่เกิดกับบุคคลหรือสังคมเช่น ความยากจนการขาดความรู้ความสามารถ ตลอดจนการกระทำผิดกฎระเบียบ กฎหมายและหรือผิดศีลธรรมความเจ็บป่วย ที่มีการแก้ไขปัญหาเช่น การบริจาคเงินหรือสิ่งของ การลงโทษคนทำผิดด้วยวิธีการต่างๆ การรักษาคนป่วยไข้ เป็นการแก้ที่ปลายเหตุ จึงมักพบว่าสิ่งที่ไม่น่าปรารถนานี้แม้จะลดลง แต่ในไม่ช้าก็กลับมาอีก เกิดปัญหาซ้ำซากในบุคคลหรือสังคม และถ้าการแก้ไขไม่ได้ผลปัญหาก็จะขยายตัวไปยังกลุ่มคนอื่น ๆ ในที่สุดผู้มีปัญหากลายเป็นส่วนใหญ่ของสังคม ซึ่งจะนำไปสู่จุดของความหายนะ เช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคเอดส์ การทุจริตคอร์รัปชัน

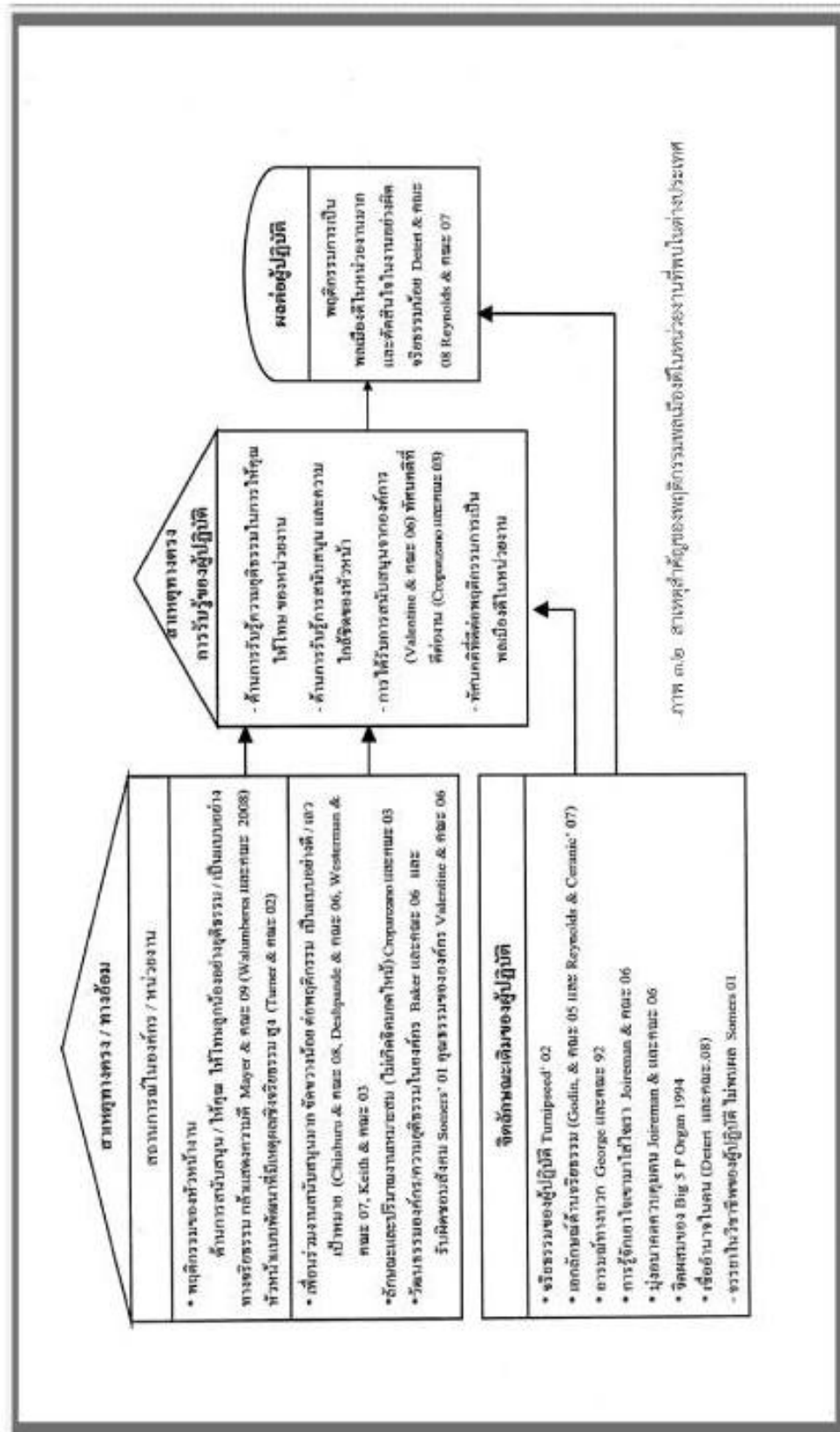
๓.๖ หลักและเทคนิควิธีการพัฒนาในองค์กร

จากภาพ ๓.๑ มาจากรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม (Interactions model) ที่ระบุสาเหตุ ๓ ประเภทที่ควรจัดการพัฒนาในองค์กร คือ สาเหตุภายในตน ซึ่งหมายถึง (๑) จิตลักษณะที่ติดตัวมาแต่เดิม (๒) จิตลักษณะตามสถานการณ์ ส่วน (๓) สาเหตุภายนอกตนประกอบด้วย สภาพทางกายภาพและสภาวะทางสังคมในหน่วยงานอันมีหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และระบบ กฎระเบียบต่างๆ เป็นสำคัญ

การจัดการพัฒนาในองค์กรเพื่อให้เกิดผลดีที่การทำงานอย่างมีจริยธรรมของบุคลากรในองค์กรหนึ่ง ๆ จึงควรยึดหลักการจัดการที่สาเหตุ ๓ ประการ ดังกล่าว แต่การที่จะกำหนดว่าในแต่ละกลุ่มสาเหตุนั้น ควรมีสาเหตุย่อยที่สำคัญอะไรบ้าง ซึ่งควรนำไปจัดการพัฒนา คำตอบนี้จะต้องมาจากผลการวิจัยที่ศึกษาสาเหตุต่าง ๆ ของผู้ที่มีพฤติกรรมเป้าหมายในปริมาณมาก โดยเปรียบเทียบกับผู้มีพฤติกรรมดังกล่าวน้อย ดังตัวอย่างจากภาพ ๓.๑ ซึ่งได้ประมวลผลการวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของพฤติกรรมอาสา และพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีในหน่วยงานของผู้มีอาชีพต่างๆ กัน โดยนำมาจากรายงานการวิจัยกว่าสิบเรื่อง ทำให้พบสิ่งที่อาจเป็นสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมดังกล่าว ที่สมควรนำไปจัดการพัฒนาในองค์กรที่เห็นความสำคัญของพฤติกรรมนี้ และพบว่าบุคลากรในหน่วยงานของตนยังมีพฤติกรรมนี้น้อย สมควรส่งเสริมให้มีให้มากขึ้น



ภาพ ๓.๑ รูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์ที่นิยม ที่แสดงถึงสาเหตุทั้งภายในจิตของบุคคล และภายนอก ในที่ทำงานที่ควรพัฒนา เพื่อเพิ่มพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมอย่างยั่งยืนแก่บุคคล (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๕๓)



จะเห็นได้ว่าในภาพ ๓.๒ งานวิจัยทั้งหลายในต่างประเทศ โดยเฉพาะจากสหรัฐอเมริกา ก็พบหลักฐานสำคัญของพฤติกรรมการเป็นพลเมืองดีของหน่วยงานว่ามาจาก ๓ กลุ่มสาเหตุ ตามที่ระบุไว้ในรูปแบบทฤษฎีปฏิสัมพันธ์นิยม ในภาพ ๓.๑ และ ๓.๒

จากภาพ ๓.๑ – ๓.๒ ที่นำมาสรุปร่วมกัน ทำให้สามารถกำหนดสิ่งที่ควรพัฒนา ๓ ประการ คือ ที่ตัวของผู้ปฏิบัติงาน ที่หัวหน้างาน และที่สภาวะทั้งทางกายภาพ และสภาวะทางสังคมในหน่วยงาน ในที่นี้จะได้เสนอแนวทางการพัฒนาเฉพาะที่ตัวผู้ปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานโดยตรง เมื่อสิ่งที่ต้องการจะได้รับจากโครงการ คือ พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน สาเหตุที่ใกล้ชิดกับผลนี้มากที่สุด ก็คือ คุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานนั่นเองที่ทางวิชาการพบว่า เป็นสาเหตุสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล ที่เกี่ยวกับการกระทำที่เป็นความรับผิดชอบต่อหน้าที่และการพัฒนาตนเองเพื่องาน โครงการพัฒนา จึงต้องเริ่มขั้นแรกที่ **“การพัฒนาจิตลักษณะและทักษะของการเป็นคนดีที่เก่งและมีสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติโดยตรงสำหรับข้าราชการไทย”** จินตนา บิลมาศ และคณะ (๒๕๒๙) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่มีอยู่และที่ยังมีน้อยในข้าราชการไทยทั้งในระดับปฏิบัติและระดับหัวหน้า ส่วนเป้าหมายการพัฒนา และวิธีการพัฒนาได้ระบุไว้ ๕ ประการในตาราง ๓.๑ ดังนี้

ตาราง ๓.๑ ตัวอย่างการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาจิตใต้ และวิธีการที่สอดคล้องเพื่อการพัฒนาจิตใต้และทักษะของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

เป้าหมาย		หลักและกลวิธี	วิธีดำเนินการ
๑) เพื่อให้ ๑.๑) องค์ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ๑.๒) เพิ่มทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	องค์ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ๑.๒) เพิ่มทักษะในการตัดสินใจเชิงจริยธรรม	● ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญ สาธารณประโยชน์ของประมวลจริยธรรม ● การประยุกต์ใช้ในการตัดสินใจทำงานอย่างมีจริยธรรม	● การบรรยาย อภิปราย กรณีศึกษา ● การสื่อสารในองค์กรด้วยช่องทางที่หลากหลาย
		● ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีจริยธรรม และผลวิจัยต่างๆเกี่ยวกับสาเหตุทั้งภายในจิต และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมของผู้ปฏิบัติในงานประเภทต่างๆ	● การบรรยาย / กิจกรรมตอบแบบวัดและอ่านเอกสารประกอบเรื่องการทำงานให้มีความสุจริตอย่างยั่งยืน คือการทำงานอย่างมีจริยธรรม (สำนักงาน ก.พ.ม.ป.ป.) (๓ ชั่วโมง พร้อมกิจกรรมประกอบ)
		๒.๑) องค์ความรู้เกี่ยวกับสาเหตุต่างๆของการทำงานอย่างมีจริยธรรม ๒.๒) ให้หลักปฏิบัติซึ่งได้จากทฤษฎีและงานวิจัยต่างๆ ๒.๓) ให้เข้าใจตนเองในบางด้านจากกิจกรรม	
๓) เพื่อเพิ่มพูนจิตลักษณะแต่ละด้านที่สำคัญต่อการทำงานอย่างมีจริยธรรมและประสิทธิภาพสูง (เป็นคนดีที่เก่งและมีความสุขด้วย)		● จิตลักษณะสำคัญต่างๆ จาก ๘ ประการ ตามทฤษฎีต้นไมจริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน ๒๕๓๘, ๒๕๔๘ และดวงเดือน พันธุมนาวิน ๒๕๕๑) ● พัฒนาและเสริมสร้างกระบวนการทัศนและคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่ (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๖)	● มีกิจกรรมพัฒนากลัษณะข้าราชการ - ด้านมุ่งอนาคต และการควบคุมตน - ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรมตามทฤษฎีของ Kohlberg (๑๙๗๖) - ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ - ด้านทัศนคติที่ต่อพฤติกรรมเป้าหมาย

เป้าหมาย	หลักและกลวิธี	วิธีดำเนินการ
	● พัฒนาความสามารถทางการรู้ การคิดแบบระบบ	- ด้านความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ - ด้านความเชื่ออย่างใจในตน - ด้านเหตุผลเชิงจริยธรรม - ด้านความฉลาดระดับนามธรรม/วิเคราะห์
๔) เพื่อเพิ่มจิตลักษณะหลายด้านแบบบูรณาการที่จะสามารถเชื่อมกับทุกด้านจิตให้ครบถ้วนเพื่อให้ได้พัฒนาการการทำงานอย่างมีจริยธรรมในคนอาชีพต่างๆ	● เป็นการพัฒนากิจลักษณะด้านที่สำคัญต่อพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งที่ระบุไว้ในทฤษฎีฐานโน้จริยธรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน ๒๕๓๘, ๒๕๔๔) ● ขุดฝึกพัฒนาจิตต่อพฤติกรรมเป้าหมาย + การควบคุมตน + แรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ + ทักษะการส่งเสริม และป้องกันเพื่อนจากสิ่งไม่ดีบางประการ + ขุดฝึกความเชื่ออย่างใจในตน + เหตุผลเชิงจริยธรรม	
๕) เพื่อเพิ่มจิตลักษณะบางด้าน และทักษะการควบคุมตน เพื่อให้สามารถกระทำพฤติกรรมเป้าหมายได้เมื่อโอกาสที่ควรจะกระทำมาถึง	● พัฒนากิจลักษณะที่เป็นพลัง ผลักดันพฤติกรรมสำคัญและเพิ่มทักษะการควบคุม และการปรับพฤติกรรมตนเองและผู้อื่น โดยการฝึกอบรมผู้ใหญ่วัยทำงานจะฝึกจิต ๘๐% และฝึกพฤติกรรมเป้าหมายอีก ๒๐% ● ขุดฝึกแรงจูงใจไม่ล้มฤทธิ์ + ลักษณะมุ่งอนาคต - ควบคุมตน + ทักษะการให้การสนับสนุนทางสังคม ● ขุดฝึกมุ่งอนาคต - ควบคุมตน + เหตุผลเชิงจริยธรรม + เอาใจเขามาใส่ใจเรา + ความสามารถควบคุมตนในการทำหน้าที่ของตน เคารพสิทธิ์และไม่ละเมิดสิทธิ์ผู้อื่น	

เป้าหมาย	หลักและกลวิธี	วิธีดำเนินการ
๖) เพื่อพัฒนาจิตพอเพียง ทศนครีที่ดียิ่งของการทำงานราชการและเอกลักษณ์แห่งวิถีทางจริยธรรม	● การพัฒนาจิตพอเพียง และพฤติกรรมการทำงาน อย่างเสียสละ ยุติธรรม (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓)	ขุดฝึกล้อมรอบการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท + การเรียนรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง + การศึกษาดูงานโครงการต้นแบบด้านเศรษฐกิจพอเพียง
๗) เพื่อให้เป็นกัลยาณมิตรของเพื่อนร่วมงาน สามารถให้การสนับสนุนทางสังคมในหลายด้านแก่เพื่อน เพื่อให้ทำงานอย่างมีจริยธรรม ทำงานอย่างปลอดภัย และทำงานอย่างประหยัดวัสดุอุปกรณ์ ด้วย	● ให้ความรู้ ความเข้าใจสภาวะของการให้การสนับสนุนทางสังคมแก่เพื่อนร่วมงาน ใน ๓ ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านข่าวสารความรู้ และด้านความสะอาดภายในการทำงาน รวมทั้งเลิกทักษะ และปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองและของเพื่อนทางด้านที่เกี่ยวข้อง	โดยการบรรยายจาก วิทยากร / การตอบแบบวัด และการร่วมกิจกรรมสวมนาบท (๓ ชั่วโมง) ใช้ฝึกแก้ปัญหาการระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติ หรือชุดฝึกอบรมทางไกลการพัฒนาจริยธรรมผู้บังคับบัญชา

หมายเหตุ: สำหรับสำนักงาน ก.พ.มีหลักสูตรและชุดฝึกอบรมการพัฒนาจิตลักษณะ รวมทั้งฝึกวิทยากรด้วย

๓.๗ การพัฒนามาตรฐานทางจริยธรรม

เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกหน่วยงานที่จะพัฒนากิจกรรม/โปรแกรมต่างๆ เพื่อผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เสริมสร้างสิ่งแวดล้อม สร้างกลไกสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม (Integrity) บริหารงานอย่างยุติธรรม ป้องกันการประพฤติมิชอบและการทุจริตในหน้าที่ราชการ โดยการจัดทำกลยุทธ์ในการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม (Holistic Approach) ซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลว่าดีที่สุด

๓.๘ การพัฒนาขั้นเริ่มต้น

การพัฒนาบุคคลและกิจกรรมสร้างจิตสำนึกจะต้องสอดคล้องเหมาะสมกับการบริหาร และการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ โดยการวางแผนงาน/โครงการต่าง ๆ เพื่อตรงกับความเป็นจริงในการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ไม่ใช่คิดว่าการฝึกอบรมครั้งเดียวจะเป็นแนวทางที่ถูกต้องเสมอไป วิธีการ คือ

๑) ใช้โปรแกรม หรือกิจกรรมที่หลากหลายในขณะทำงาน อาทิเช่น การอภิปรายให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นทางจริยธรรมที่พบในระหว่างการทำงาน

- ใช้การผสมผสานการปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ ด้วยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมและการฝึกตัดสินใจแก้ปัญหาเชิงจริยธรรม
- การฝึกอบรมเฉพาะสำหรับข้าราชการกลุ่มเสี่ยง และกลุ่มที่รับผิดชอบการตรวจสอบด้านการเงิน การคลัง การบัญชี หรือตรวจสอบคุณภาพ โดยรับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ

๒) วางแผนการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร เพื่อเสริมสร้างค่านิยมหลักของข้าราชการพลเรือน และค่านิยมขององค์กรตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการของส่วนราชการ รวมทั้งผลักดันช่องทางการสื่อสารด้วยโปรแกรมพัฒนาจริยธรรม

๓) เสนอให้เห็นถึงพันธะทางการบริหาร โดยผู้บริหารระดับสูงต้องเป็นต้นแบบที่ดีด้านจริยธรรม และเข้าร่วมการพัฒนาฝึกอบรมในโปรแกรม/กิจกรรม การพัฒนาจริยธรรมของผู้บริหารเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จของโครงการการพัฒนาจิตใจข้าราชการ

๔) การป้องกันการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม โดยเริ่มจากการให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการในโอกาสต่างๆ หรือตั้งแต่แรกเข้ารับราชการ ให้แน่ใจว่าได้ใช้กระบวนการบริหารอย่างยุติธรรม และส่งผ่านข้อมูลหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมที่ใช้ในการสรรหาคัดเลือก ตลอดจนเกณฑ์ที่ใช้ในการเลื่อนตำแหน่งข้าราชการ

ให้แน่ใจว่าข้าราชการบรรจุใหม่เข้าใจเนื้อหาสาระของมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดตามกลุ่มเป้าหมายและตำแหน่งความรับผิดชอบ รวมทั้งทบทวนความเข้าใจกับกลุ่มข้าราชการอื่นๆ ด้วย

การจัดการเชิงรุก เมื่อผู้บังคับบัญชาสังเกตหรือพบเห็นหรือมีข้อสงสัยว่าอาจจะเกิดการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมควรให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่โดยทันที

๕) เสริมสร้างการส่งสาสน์ในทุกโอกาส : ไม่เฉพาะการปฐมนิเทศ และจัดโปรแกรมการพัฒนาในโอกาสที่เหมาะสมและสำหรับกลุ่มเฉพาะ

- นโยบายขององค์กรจะอธิบายให้ทราบว่าต้องการให้เกิดสิ่งใดขึ้น
- วัฒนธรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม เป็นเครื่องอธิบายว่าเกิดอะไรขึ้นจริง ๆ

๖) แสวงหานวัตกรรม เทคนิควิธีในการพัฒนาจริยธรรมขององค์กร : แสวงหาผลิตภัณฑ์ การฝึกอบรมใหม่ๆ และวิธีการพัฒนาแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เลือกรกรณีตัวอย่างจริงและ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดเป็นประจำหรือปัญหาสำคัญ ใช้วิธีอภิปรายกลุ่มย่อยในการประชุมข้าราชการ กลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการบรรยาย

๗) ให้รางวัลและยกย่องพฤติกรรมจริยธรรม: ให้เวลาในการแสดงความยินดีต่อข้าราชการ ที่ทำงานมีประสิทธิภาพ ยึดความถูกต้องชอบธรรม หรือผู้เปิดเผยการประพฤติมิชอบต่างๆ เน้นขั้นตอนทางบวกสำหรับองค์กรเพื่อลดความเสี่ยงเกี่ยวกับการประพฤติมิชอบ หลังจากมีการตรวจสอบข้อเท็จจริง เกี่ยวกับการฝ่าฝืนจริยธรรม ทุกครั้งก็ให้จัดทำ Action Plan เพื่อลดความเสี่ยงในการฝ่าฝืนจริยธรรม ในอนาคต โดยการจัดให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานร่วมกันวางแผนเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ

๘) ส่งเสริมการสื่อสารเกี่ยวกับความยุติธรรมในองค์กรและความยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง : การกระทำมีค่ามากกว่านโยบายและกระบวนการใด ๆ หากหน่วยงานประชาสัมพันธ์ รณรงค์ อย่างเดียวแต่ไม่ได้กระทำตามที่ได้ประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม การรณรงค์เผยแพร่ต่าง ๆ เพื่อให้ ข้าราชการตระหนักในความสำคัญของการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมย่อมล้มเหลว

ความตระหนักในความสำคัญของหลักจริยธรรมที่ภาคราชการยึดถือและทักษะใน การตัดสินใจเชิงจริยธรรม เป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนา ซึ่งอาจใช้กรณีศึกษา หรือ วิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ในการฝึกอบรม

๓.๙ ข้อเสนอแนะการสร้างความตระหนักและโปรแกรมการพัฒนา/ฝึกอบรม

๑) พัฒนากลยุทธ์ขององค์กร โดยสำรวจว่าโปรแกรมการพัฒนาใดที่จะประสบผลสำเร็จ สูงสุด ได้รับการยอมรับจากข้าราชการ และผู้บริหารให้การผลักดันในการ implement เป็นระยะยาว

๒) จัดการฝึกอบรมโดยเน้นหลักจริยธรรม/ค่านิยมตามมาตรฐานทางจริยธรรม เนื้อหา ที่สำคัญและจำเป็นต้องเตรียมกรณีศึกษาหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง (scenarios) และแบบฝึกหัด

๓) จัดการฝึกอบรมโดยเน้นโมเดลการตัดสินใจที่อธิบายให้เห็นว่า โมเดลในการตัดสินใจ และกระบวนการตัดสินใจเป็นสิ่งที่สำคัญ

๔) ใช้กลยุทธ์การเสริมแรง โดยใช้เทคนิคการสร้างองค์กรจริยธรรมเพื่อผลักดันผลใน ระยะยาวว่าองค์กรสามารถผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมได้ และให้ผู้เข้าร่วม การประชุมเชิงปฏิบัติการเห็นประโยชน์ของการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

Trips for Training

- สนใจประวัติคนเข้าอบรม
- ใช้กรณีศึกษาเพื่อกระตุ้นประเด็นการอธิบาย
- สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม
- ใช้อุปกรณ์การฝึกอบรมที่หลากหลาย
- ให้แน่ใจว่าคนเข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย มาตรฐาน จริยธรรมและได้รับเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- ใช้แบบประเมินโครงการเพื่อการให้ข้อมูลย้อนหลังและผลักดันให้เกิดการปรับปรุงโปรแกรมการพัฒนา

๕) มีการเสริมสร้างความสำนึกตระหนัก (awareness) ในประเด็นปัญหาทางจริยธรรมที่สำคัญ โดยใช้การสื่อสารอย่างมีเหตุผลเพื่อให้ข้าราชการยึดหลักจริยธรรมประจำใจเป็นอันดับแรก และเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานและป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ โดยมีวิธีการดังนี้

- มีช่องทางสื่อสารสิ่งพิมพ์ขององค์กร
- ประกาศหรือแถลงนโยบาย พร้อมให้ความสำคัญอธิบายในประเด็นขอบเขต

การทำงานที่เสี่ยงต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม

- ใช้ช่องทางอินเทอร์เน็ต
- บุคลากรกลยุทธ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน
- รายงานผลลัพธ์ของการส่งเสริมและการตรวจสอบต่าง ๆ

๖) การจัดโปรแกรมการฝึกอบรมและสร้างความตระหนักที่ดี (Best practice)

- จัดโปรแกรมการฝึกอบรมและการสร้างความตระหนักที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงให้ทุกคนในองค์กร
- มีโปรแกรมที่ต่อเนื่องเหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม หรือลักษณะการปฏิบัติงาน มีแบบฟอร์มต่าง ๆ สนับสนุนการทำงานอย่างมีจริยธรรมและจัดทำอย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในโอกาสการทำงานที่แตกต่างกัน
- การฝึกอบรมเฉพาะสำหรับกลุ่มผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง (สืบสวน) หรือกลุ่มที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิดและประพฤติมิชอบต่าง ๆ
- พัฒนา จัดทำคำแนะนำ คู่มือต่าง ๆ สำหรับกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การบริการข้อร้องเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้อินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นการช่วยในการทำงานและควบคุมการทำงาน
- พัฒนาระบบในการกำกับดูแล การประเมินผลการฝึกอบรม และประเมินการใช้โปรแกรมต่าง ๆ

๓.๑๐ การพัฒนาจริยธรรมในการทำงานขั้นก้าวหน้า

การพัฒนาค่านิยม/คุณธรรมหลัก โดยการพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรม

๑. กรณียค่านิยมหลักตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๙ ประการ

การพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เกิดค่านิยมหลักตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๙ ประการสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มีดังนี้

ตาราง ๓.๒ วิเคราะห์การพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ของมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

ค่านิยมหลัก	จิตลักษณะและพฤติกรรมที่ต้องพัฒนา
๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม	๑. พัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรม ข้อ ๒-๘ และทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม จริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ	๒. พัฒนาจิตแบบบูรณาการ (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรม การควบคุมตน และพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน)
๓. การยึดถือประโยชน์ของประชาชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน	๓. เหตุผลเชิงจริยธรรม
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย	๔. เหตุผลเชิงจริยธรรมและการมุ่งอนาคต
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ	๕. การมุ่งอนาคต ควบคุมตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และเหตุผลเชิงจริยธรรม
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	๖. พฤติกรรมความซื่อสัตย์ในงาน
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	๗. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการมุ่งอนาคต
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๘. การพัฒนาอัตลักษณ์แห่งอีโก้ ด้านการเมืองการปกครอง
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ	๙. ผลจากการพัฒนา ๒-๘ และทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมในการทำงาน

จากตารางการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า ค่านิยมหลักทั้ง ๙ ข้อ สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และประกอบด้วย องค์ประกอบทางด้านจิตใจที่ซ้ำ ๆ กัน (บทวิเคราะห์ของ ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๑)

๒. กรณียค่านิยมหลัก (Core Values) ตามจรรยาข้าราชการ

การพัฒนาจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลเพื่อส่งเสริมให้เกิดค่านิยมหลักตามจรรยาข้าราชการพลเรือน ในมาตรา ๗๘ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีดังนี้

ตาราง ๓.๓ วิเคราะห์การพัฒนาค่านิยมหลัก (Core Values) ของจรรยาข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ค่านิยมหลัก	จิตลักษณะและพฤติกรรมที่ต้องพัฒนา
๑. การยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	๑. เหตุผลเชิงจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน
๒. ความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ	๒. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เหตุผลเชิงจริยธรรมการ ควบคุมตน และพฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน
๓. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและ ตรวจสอบได้	๓. พฤติกรรมซื่อสัตย์ในงาน และการมุ่งอนาคต ควบคุมตน
๔. การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่ เป็นธรรม	๔. ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เหตุผล เชิงจริยธรรม และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์
๕. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๕. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และพฤติกรรมมุ่ง ผลสัมฤทธิ์

พัฒนาอย่างไร คณะผู้ศึกษาได้เสนอวิธีการพัฒนาและรูปแบบต่างๆ ตามหลักวิชาการ โดยเน้นการพัฒนาตรงที่ตัวผู้ถูกพัฒนาและการจัดการกับสถานการณ์สิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกันเพื่อให้จริยธรรมในการทำงานกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรที่เป็นปกติ องค์กรสามารถเลือกรูปแบบวิธีการให้เหมาะสมกับบริบทและเจ้าหน้าที่ของตนเอง อาทิเช่น การใช้วิธีการทางศาสนาพัฒนา ที่ขณะนี้หน่วยงาน ส่วนใหญ่นิยมทำกัน ซึ่งจากผลการวิจัย (อ้อมเดือน สดมณี, ๒๕๓๖: ดวงเดือน พันธุนาวิณ, ๒๕๕๔) พบว่าได้ผลดีเฉพาะกับผู้ที่ไม่เลื่อมใสศาสนาอยู่แล้ว ดังนั้น ในการพัฒนาต้องใช้ชุดฝึกอบรมที่เหมาะสมกับกลุ่ม หรือบูรณาการวิธีการหลายวิธีควบคู่กันไป และต้องเตรียมความพร้อมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาจริยธรรม

เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมจริยธรรมในงานมาก ขึ้นอยู่กับการมีแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติเช่นนั้นมากในหน่วยงาน ในงานวิจัยไทยได้พบอิทธิพลของเพื่อนต่อจิตลักษณะและการกระทำของบุคคลตั้งแต่วัยรุ่นเป็นต้นมา โดยเพื่อนมักเป็นแบบ อย่างทางด้านที่ขัดต่อสังคม เช่น ชักชวนให้เสพยาเสพติด ขวนขวายไปป่าส่อนทางเพศ เป็นต้น แต่ในทางตรงกันข้ามก็มีผลวิจัยในผู้ใหญ่ว่าการรับรู้ว่ามีเพื่อนร่วมงานมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนามาก เช่น มีพฤติกรรมประหยัดวัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงานมาก (ชวนชัย เชื้อสาธุน ๒๕๔๓) ผู้ปฏิบัติงานก็จะเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาเหล่านี้มากตามไปด้วย ส่วนในต่างประเทศผลวิจัยก็เริ่มปรากฏเด่นชัดในทำนองเดียวกันเมื่อไม่นานมานี้ในสหรัฐอเมริกา เช่นในงานวิจัยเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลจำนวน ๒๐๓ คน ที่พบว่าแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีงามจากเพื่อนร่วมงานมีความสำคัญมากที่สุดต่อพฤติกรรมในงานของ

เจ้าหน้าที่เหล่านี้ รองลงมา คือการมีแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าที่ประสบความสำเร็จในงาน และการได้รับการศึกษาด้านศีลธรรมในวิชาชีพ (Desponded และคณะ)

การพัฒนาเอกลักษณ์ทางจริยธรรม (Moral Identity)

เมื่อไม่นานมานี้ได้เกิดความล่มสลายทางธุรกิจขนาดใหญ่ในสหรัฐอเมริกา และหลายประเทศทั่วโลก ทำให้นักจิตวิทยารุ่นหลัง ๆ เห็นความสำคัญของการยอมรับปทัสฐานความดีงามที่สังคมกำหนดมาเป็นเอกลักษณ์ทางจิตของบุคคล และเพิ่มบทบาทความสำคัญแก่เอกลักษณ์ทางคุณธรรมจริยธรรมว่าเป็นสาเหตุสำคัญทางจิตของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจกระทำอย่างมีจริยธรรมในธุรกิจการมี**เอกลักษณ์ทางจริยธรรม (moral identity)** นี้ เป็นลักษณะการปรับตัวทางจิตสังคมของบุคคลและเป็นส่วนหนึ่งของความฉลาดทางอารมณ์ของบุคคล นักจิตวิทยาสังคมรุ่นเก่า ได้ระบุความสำคัญของจิต ลักษณะด้านนี้ไว้แล้ว (Erikson, ๑๙๖๔ และ Fishbone & Azjen ๑๙๗๕) มาในภายหลังนักจิตวิทยารุ่นใหม่ได้ตระหนักว่า เอกลักษณ์ทางจริยธรรม หรือการยอมรับปทัสฐานทางสังคมด้านจริยธรรมควรได้รับการสร้างเสริมควบคู่ไปกับความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมที่ Kohlberg (๑๙๗๖) ได้บุกเบิกไว้แล้ว (Godin และคณะ ๒๐๐๕ และ Reynolds & Ceranic, ๒๐๐๗) การพัฒนาเอกลักษณ์แห่งอิกโก้ทางด้านคุณธรรมจริยธรรม อาจพัฒนาได้ตามธรรมชาติโดยผ่านการปลูกฝังอบรมจากครอบครัว โรงเรียน สื่อและศาสนา ดังกล่าวไว้ในตำราทางด้านนี้แล้ว (ดวงเดือน พันธมนาวิน, ๒๕๔๑) ส่วนการจัดฝึกอบรมแบบเข้มข้นพิเศษก็อาจกระทำได้โดยการกระตุ้นให้บุคคลเกิดคำถามในใจ แสวงหาคำตอบด้วยวิธีต่างๆแล้วตกลงใจตัดสินใจรับ (หรือปฏิเสธ) หลักทางด้านคุณธรรมค่านิยม หรือจริยธรรมด้านใดด้านหนึ่งได้ซึ่งเป็นการบรรลุเอกลักษณ์แห่งอิกโก้ทางด้านนั้นๆ อย่างมั่นคงถาวร แต่คนส่วนใหญ่มีเอกลักษณ์ทางจริยธรรมที่อ่อนแอ เพราะไม่ได้บรรลุด้วยตนเอง แต่เป็นการรับสืบทอดโดยอัตโนมัติจากครอบครัวของตนเมื่อถึงโอกาสทดสอบจึงพ่ายแพ้แก่กิเลสได้อย่างง่ายดาย แม้เขาจะมีความฉลาดทางจริยธรรมอยู่บ้างก็ตามแต่ก็ไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความถาวรยั่งยืนของพฤติกรรมตามหลักจริยธรรมขั้นสูงได้

การพัฒนากลุ่มผู้บังคับบัญชา

การพัฒนาจริยธรรมการทำงานให้ได้ผลตามมาตรฐานทางจริยธรรม ควรพัฒนาที่กลุ่มบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคลอื่น นั่นคือ **ผู้บังคับบัญชา** ซึ่งจากผลการวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ พบว่าการพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแทนที่ดีในการมีพฤติกรรมจริยธรรมสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัลและลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมส่งผลโดยตรงกับพฤติกรรมจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาแบบไม่เป็นทางการจะได้ผลมากกว่าการพัฒนาที่เป็นทางการ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ผู้เขียนจึงขอเสนอให้มีการฝึกอบรมหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติทุกระดับให้มี**เอกลักษณ์ทางจริยธรรมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง** (การดำเนินชีวิตโดยหลักเศรษฐกิจพอเพียงตรงกับการมีจิตลักษณะด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน และพฤติกรรมการคิดเชิงเหตุผล) ซึ่งหลักปรัชญานี้เป็นสิ่งที่ล้ำค่าในสังคมไทย อันเกิดจากพระปรีชาญาณของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และเป็นปทัสฐานของสังคมไทยมานานกว่า ๓๐ ปีแล้ว การที่บุคคลมีจิตพอเพียงในปริมาณสูงแสดงว่ามีภูมิคุ้มกันตนมากและมีคุณสมบัติด้านการรู้คุณคน รู้คุณแผ่นดิน อันเป็นผลมาจากการมีเอกลักษณ์ทางคุณธรรมด้านนี้นั่นเอง เมื่อมารวมกับความฉลาดมีเหตุมีผลจะทำให้

ให้เกิดความรับผิดชอบต่อองค์กร สังคม และโลก (หลักสูตรการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท, สำนักงาน ก.พ.)

สรุปได้ว่า การพัฒนาที่จิตและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานนั้น ต้องทำหลายด้าน จึงจะครบเครื่องเหมือนติดทางเสือให้เรือ แล้วยังต้องติดเครื่องยนต์ให้ด้วย จึงจะเกิดการขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ต้องการได้

ตาราง ๓.๔ การพัฒนาจิตลักษณะ และทักษะของหัวหน้าเพื่อพัฒนาจริยธรรมแก่ลูกน้อง

เป้าหมายการพัฒนา	เนื้อหาและกิจกรรม
๑) ความรู้และหลักปฏิบัติด้านการเป็นหัวหน้าแบบพัฒนามีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน หลักปฏิบัติเพื่อพัฒนาลูกน้องให้ดี มีสุข โดยปฏิบัติแบบรักสนับสนุน มีเหตุและไม่ใช้อารมณ์ มีความยุติธรรม อุปถัมภ์ผู้ที่พยายามมากในการทำ ความดี และขยันงาน (Moral transformational leadership)	บรรยายและเข้าใจตนจากกิจกรรมการตอบแบบวัดด้านการสร้างสภาพธรรมาภิบาลในงาน และอ่านเอกสารประกอบในเรื่อง “คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในการทำงาน” ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๕๑ ผีกทักษะผู้นำจริยธรรม (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๒)
๒) พัฒนาจิตลักษณะหัวหน้า ๕ ด้าน เพื่อให้มีคุณสมบัติทางจิตที่เหมาะสมกับการเป็นหัวหน้าที่มีจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกน้องทั้งทางด้านการคิด และการกระทำที่เกี่ยวข้อง (Leaders’ psychological characteristics) (บังอร โสฬส, ๒๕๔๙)	ฝึกมุ่งอนาคต – ควบคุมตน/ฝึกเหตุผลเชิงจริยธรรม ฝึกความเชื่ออำนาจในตน/ ฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ฝึกทัศนคติที่ดีต่อการทำงานราชการอย่างขยัน เพื่อส่วนรวม โดยใช้กิจกรรม (ดวงเดือน พันธุมนาวิน โกศล มีคุณ และคณะ ๒๕๒๙, จินตนา บิลมาศ และคณะ, ๒๕๔๕) การใช้นิทานและเรื่องเล่าพัฒนาจิตมิติใหม่ (โครงการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย วช. ๒๕๕๑) e-learning ของสำนักงาน ก.พ. ฝึกจัดการความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม
๓) ความรู้และหลักปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าในการพัฒนาจริยธรรมของลูกน้อง โดยเข้าใจลูกน้องเกี่ยวกับ “งาน” และ “พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม” ในระดับต่าง ๆ ทราบวิธีการพัฒนาจิตลักษณะด้านที่สำคัญแก่ลูกน้องในสภาพการทำงาน (Development of followers’ moral quality)	บรรยายกิจกรรมและอ่านเอกสารประกอบเรื่อง “หัวหน้ากับการพัฒนาจริยธรรมในการทำงาน” ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๕๐ อ่านเอกสารเรื่อง “คู่มือผู้บริหารเพื่อการพัฒนา” “จริยธรรมของผู้ได้บังคับบัญชา” “ทำงานให้มีความสุขสำเร็จอย่างยั่งยืน: การบริหารสำหรับผู้บังคับบัญชา” สำนักงาน ก.พ. ดวงเดือน พันธุมนาวิน, ๒๕๓๗, ๒๕๕๓ จินตนา บิลมาศ, ๒๕๔๕

เป้าหมายการพัฒนา	เนื้อหาและกิจกรรม
๔) พัฒนาทักษะการเคารพสิทธิไม่ละเมิดสิทธิของลูกน้องและทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านนี้ (Democratic interaction)	ฝึกหลักการปฏิบัติที่เป็นการเคารพสิทธิมนุษยชนจากการบรรยาย / ตอบแบบวัดและกิจกรรมฝึกทักษะการคิดและวิธีแก้ปัญหา (ฤกษ์ชัย คุณูปการ และคณะ, ๒๕๕๒)
๕) พัฒนารูปแบบการปฏิบัติเพื่อพัฒนาจิต พฤติกรรมจริยธรรมแก่ลูกน้อง (Techniques of moralization)	อยู่ข้างเดียวกับลูกน้อง เพื่อช่วยลูกน้องแก้ปัญหา ฝึกการใช้จิตวิทยาเชิงบวก (ใช้พระคุณมากกว่าพระเดช) จากการบรรยาย / ตอบแบบวัดและกิจกรรม (ดุจเดือน พันธมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง, ๒๕๕๒)
๖) หัวหน้าสร้างและรักษาบรรยากาศที่ดีของหน่วยงาน (Work Climate) (Zohar & คณะ ๒๐๐๘)	จากการฟังบรรยาย ตอบแบบวัดและกิจกรรม ให้การสนับสนุนทางสังคมแก่ลูกน้องในหลายด้าน รู้จักวิธีแก้ไขปัญหา ด้านมนุษยสัมพันธ์ อย่างสร้างสรรค์ (Bhanthumnavin, ๒๐๐๐ ดุจเดือน พันธมนาวิน และอัมพร ม้าคนอง, ๒๕๕๒)
๗) หัวหน้าให้ลูกน้องได้รับการสนับสนุนขององค์กร (Managing organizational support)	หลักการจัดการให้ลูกน้องได้รับความยุติธรรมได้รับสวัสดิการและสร้างความไว้วางใจในองค์กรและหัวหน้างาน

ดังนั้น จึงควรฝึกอบรมหัวหน้าทั้งใช้วิธีการบรรยายทางวิชาการให้อ่านเอกสารทางวิชาการประกอบ และมีกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งต้องจัดให้มากกว่าการฝึกลูกน้องของเขา เพราะการฝึกอบรมหัวหน้านั้น มีจุดมุ่งหมายสำคัญถึง ๒ ประการ

ประการแรก จุดมุ่งหมายในการฝึกหัวหน้าก็เหมือนกับการฝึกลูกน้อง คือ การจัดการเสริมสร้างจิตลักษณะ และทักษะชีวิตที่ยังขาดไปของหัวหน้าแต่ละคน เพื่อให้หัวหน้าเป็นคนดี ที่เก่ง และมีสุขเพื่อตัวหัวหน้าเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีของลูกน้อง เพื่อนร่วมงานและสังคม

ประการที่สอง คือ การพัฒนาหัวหน้าเพื่อให้เป็นผู้นำที่ดี เป็นผู้ปกครองที่ดี เป็นพี่เลี้ยงที่ดีของลูกน้อง ไม่ทำลายลูกน้องโดยจงใจ หรือโดยไม่ตั้งใจเพราะขาดความรู้และทักษะที่เหมาะสม หัวหน้ามีหน้าที่พัฒนาลูกน้องให้เป็นคนดี ที่เก่ง และมีสุขในการทำงานร่วมกับลูกน้อง มีลักษณะธรรมาธิปไตย ช่วยเหลือลูกน้องมีความพยายามที่จะทำงานอย่างมีจริยธรรม มีความยุติธรรมในการใช้พระเดช และพระคุณให้มากกว่ารับ และอุปถัมภ์ลูกน้องที่พยายามมากในการทำงานอย่างมีจริยธรรมที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ หัวหน้าจะต้องมีความจริงใจ รัก และให้เกียรติลูกน้อง สนใจความอยู่ดีมีสุขของลูกน้องทุกคนอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ลูกน้องมีจิตเช่นเดียวกัน ย้อนกลับมาคือ เชื่อถือไว้วางใจหัวหน้า หัวดี รักและเคารพหัวหน้า และพยายามไม่ทำให้เกิดความเครียดในงาน หัวหน้าที่มีลักษณะที่เหมาะสม จะทำให้เกิดผลดีดังกล่าวอย่างชัดเจน (Mearns & Reader, ๒๐๐๘)

ส่วนในสภาพการทำงานตามปกติ หัวหน้าที่อาจมียุทธศาสตร์การเป็นผู้นำตั้งแต่ขั้นต่ำคือเป็นหัวหน้าแบบชี้แนะให้ลูกน้องเชื่อฟังทำตามไปจนหัวหน้าประเภทที่สี่คือ หัวหน้าแบบแบ่งปันอำนาจ

ซึ่งจะเป็นการให้อิสระในการคิดและตัดสินใจแก่ลูกน้อง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และเตรียมพัฒนา ลูกน้องบางคนให้เป็นหัวหน้าที่ดีต่อไป (Cox และคณะ ๒๐๐๓)

สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรระดับปฏิบัติให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพแต่ฝ่ายเดียว ย่อม ไม่อาจเกิดผลดีได้อย่างชัดเจน (Walumbwa และคณะ ๒๐๐๘) ต้องมีการสร้างแนวร่วม และสร้าง พลังเสริมโดยการพัฒนาคุณธรรมค่านิยมขององค์กร ความยุติธรรม และความจริงใจที่จะสร้างบรรยากาศ ที่ดีในงานส่วนบุคลากรทุกระดับ ทุกฝ่ายต้องมีการชี้ชวนการจัดการให้มาระดมสรรพกำลังสร้างบุคลากร ในองค์กรให้เป็นคนดีของหน่วยงานและสังคมได้อย่างยั่งยืนถาวร

การจัดการพัฒนาในองค์กร

นอกจากมนุษย์ทั้งหลายที่เป็นสมาชิกของหน่วยงานและองค์กรแล้ว คนเหล่านี้นั้ ยังอยู่ในสภาพแวดล้อมทั้งกายภาพและทางสังคมที่อาจขัดขวาง หรือเอื้ออำนวยให้ทำงานอย่างมี จริยธรรมด้วย

จากตาราง ๓.๔ ได้ระบุเป้าหมายของการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งผู้มีหน้าที่จัดการใน องค์กรจะต้องกระทำเพิ่มเติมจากที่กล่าวไว้ ในส่วนนี้นักจัดการพัฒนาอาจต้องเป็นคนกลางในการนำ หัวหน้ากับลูกน้องมาพบกันในกิจกรรมต่าง ๆ นักจัดการพัฒนาจะต้องสร้างสภาพที่กระตุ้นให้หัวหน้า ปฏิบัติ และให้ลูกน้องได้รับรู้รับทราบเหตุการณ์ที่เสริมสร้างจิตใจ และพฤติกรรมที่เกิดทั้งในองค์กร ของตนและในองค์กรอื่น ๆ โดยผู้จัดการต้องเน้นจิตวิทยาเชิงบวกเป็นสำคัญ นำเสนอแบบอย่างในทางดี ไม่ชี้หน้าให้คิดชั่วทำชั่วและช่วยกันสร้างสภาพการทำงานที่เหมาะสมน่าปรารถนา แม้จะเสนอทางออก ในการแก้ปัญหาก็ต้องเน้นการช่วยกันแก้ปัญหา การรวมตัวกันของผู้มีปัญหา ให้ปัญหาเป็นศัตรูที่ จะต้องช่วยกันขจัดให้หมดไป

ตาราง ๓.๔ การจัดการพัฒนาในหน่วยงานและนอกองค์กรโดยผู้รับผิดชอบในองค์กร

เป้าหมาย	กิจกรรม (อะไร)	วิธีการ (อย่างไร)
๑) การพัฒนาบรรยากาศทางสังคมในกลุ่มงาน	หัวหน้าเป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน และลูกน้องช่วยเสริม เช่น การพบปะกันทุกเช้า ก่อนเข้าทำงาน ๓๐ นาที เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานต่อกันแก้ปัญหาในงาน สังเกตและอภิปรายประเด็นการทำงานอย่างมีจริยธรรม และพัฒนางานร่วมกัน (กรณีตัวอย่างจาก บริษัท Samsung Electro Mechanic) หรือการทำให้ที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่สอง (กรณีตัวอย่างจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล และบริษัท แพรนต้า มหาชน)	หัวหน้าปกครองแบบรักสนับสนุน และใช้เหตุผล หัวหน้าประสานสามัคคีระหว่างลูกน้องกับลูกน้อง
๒) การสร้างสมดุลชีวิตงาน และชีวิตส่วนตัว	• จัดการเวลาและลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น • ปรับปรุงสวัสดิการ • ฝึกอบรมทักษะการบริการ เพื่อบูรณาการสมดุลในชีวิตสำหรับผู้บังคับบัญชา • ยกย่องผู้นำในการสร้าง Worklife balance • แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหน่วยงานต้นแบบ • ให้คำปรึกษาแนะนำ (กรณีตัวอย่างจาก สำนักงาน ก.พ. สิงคโปร์)	กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ สร้างสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัว พร้อมมีหน่วยงานภายในหรือเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ

เป้าหมาย	กิจกรรม (อะไร)	วิธีการ (อย่างไร)
๓) การนำเสนอแบบอย่างที่ดีจากหัวหน้าและจากลูกน้อง สร้างวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสม	นิทรรศการภาพถ่ายบุคคล ทำกิจกรรมจริยธรรมในงานและโครงการปรับการรู้การคิดและพฤติกรรม (Boan, ๒๐๐๖) กิจกรรมธนาคารแห่งความดี ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนบันทึกความดีของตนในด้านต่างๆ ทุกๆ หรือสัปดาห์ละครั้ง แล้วสรุปนำเสนอชมเชยตามบอร์ด และจัดนิทรรศการ (กรณีตัวอย่างจากโรงพยาบาลบ้านแพรง และบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล)	เน้นพฤติกรรมและสภาพแวดล้อมของการทำดีมากกว่าเน้นที่คน
๔) การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง สร้างความเชื่อถือไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Cokquitt & คณะ ๒๐๐๗)	สร้างช่องทางการสื่อสารความระหว่างลูกน้องต่อหัวหน้า และหัวหน้าต่อลูกน้องในชีวิตประจำวัน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น ระบบอินเทอร์เน็ต กล่องรับความคิดเห็น ธนาคารแห่งความดี (กรณีตัวอย่างจากบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย และโรงพยาบาลบ้านแพรง)	ให้เนื้อหาที่บอกกล่าวเน้นการทำความดี และการแสดงความชื่นชม ใช้วิธีจิตวิทยาบวก สนใจสนับสนุนการทำดีทำถูกต้อง ไม่เป็นผลเสียในลูกน้อง
๕) การช่วยแก้และลดปัญหาในงานของลูกน้อง และของหัวหน้า	จัดหาผู้ช่วยแก้ปัญหา หรือพี่เลี้ยงแก้ปัญหา จัดให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคลหรือกลุ่ม ช่วยแก้ปัญหา (กรณีตัวอย่าง จากบริษัท Samsung Electro Mechanic)	ให้ผู้มีปัญหและผู้ช่วยแก้ อยู่ฝ่ายเดียวกัน ปัญหาเป็นฝ่ายตรงข้าม

เป้าหมาย	กิจกรรม (อะไร)	วิธีการ (อย่างไร)
๖) ให้องค์กรและหัวหน้าแสดงออกซึ่งความสนใจอย่างจริงจังในความอยู่ดีมีสุขของลูกน้อง ผลดีก็คือ ลูกน้องจะมีความผูกพัน ยึดมั่นในองค์กรของตนมาก	จัดให้หัวหน้าเยี่ยมเยียนลูกน้องขณะทำงานและพักผ่อน มีการจัดห้องอาหาร ห้องพัก ห้องน้ำที่สะดวก ห้องออกกำลังกาย ศูนย์เลี้ยงเด็ก (กรณีตัวอย่างจากสำนักงาน ก.พ. และบริษัทแพรรด้า มหาชน)	ผู้บังคับบัญชาพบปะ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่เป็นทางการในสถานที่ทำงาน และพักผ่อน เพื่อให้รับรู้ในความใส่ใจ รักและสนับสนุนขององค์กรและผู้บังคับบัญชา
๗) การรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR)	จัดกิจกรรมจิตอาสา ช่วยเหลือสังคมรอบที่ทำงาน เช่น ทำความสะอาด เก็บขยะ ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ปลูกต้นไม้ อนุรักษ์ธรรมชาติ ฝึกจิตพอเพียง โดยกิจกรรมทางศาสนา การศึกษาดูงานศูนย์ฯ เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และการฝึกการเกษตรหรือทำเครื่องใช้ต่างๆ ในครอบครัว (กรณีตัวอย่างจากโครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศูนย์เรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียงการไฟฟ้าฝ่ายผลิต บริษัทปูนซีเมนต์ไทย และโรงพยาบาลบ้านแพรง)	ใช้วิธีการสร้างจิตอาสา และจิตพอเพียงเพื่อให้เกิดจิตวิญญาณของนักพัฒนาและรับผิดชอบต่อสังคม
๘) การพัฒนาและจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์หรือการทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และความเชื่อในลักษณะงานของตนเอง	การคิดนวัตกรรมให้แก่หน่วยงาน โดยให้ทุกกลุ่มงานคิดค้นนวัตกรรมหรือวิธีการเสริมสร้างงานให้มีมาตรฐานเป็นเลิศและนำเสนอในที่ประชุมทุกเดือน พร้อมการนำไปดำเนินการและติดตามผลและยกย่องชมเชย ต่อสาธารณะ (บริษัท Samsung Electro Mechanic)	ใช้วิธีการจูงใจให้ทำงาน อย่างมุ่งมั่น ขยันเต็ม ความสามารถ และสร้างความภาคภูมิใจในตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาร่วมให้คำปรึกษาและเป็นหัวหน้ากลุ่ม

เป้าหมาย	กิจกรรม (อะไร)	วิธีการ (อย่างไร)
๙) การสร้างความเข้าใจองค์กร พัฒนาการทำงานเป็นทีมและ สมรรถนะ	กิจกรรมที่เน้นการเขียนบทความ ความประทับใจต่อองค์กร การ มอบหมายการทำงานเป็นทีม และให้รางวัลต่อทีมงาน การ เป็นสมาชิกชมรมต่างๆ เช่น ชมรมภาษาอังกฤษ ชมรม จริยธรรม ชมรมฝึกอาชีพเสริม	ใช้วิธีการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ต่อองค์กร โดยผู้บังคับบัญชา ต้องเข้าร่วมกิจกรรมด้วย

สำหรับในประเทศไทยมีองค์กรทั้งเอกชน และภาครัฐ ที่เป็นต้นแบบที่ดีที่ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานสนับสนุน มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น โรงพยาบาลบ้านตาก โรงพยาบาลบ้านแพรง บริษัทแพนด้า จิวเวลรี่ หรือบริษัทเอเชีย เพอร์สซิชั่น ฯลฯ

ส่วนงานวิจัยที่ศึกษา ผู้จัดการในบริษัทของไทย ๒๔๐ คน พบว่าถ้าบริษัทสนับสนุน คุณธรรมและบุคลากรตระหนักในการรักษาชื่อเสียงทางด้านศีลธรรมขององค์กรของตน ตลอดจนรับรู้ ว่าพฤติกรรมจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรของตนมากเท่าใด ผู้ตอบก็จะมี ความผูกพันยึดมั่นต่อบริษัทมากขึ้นเท่านั้น และรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในงานสูงด้วย (Koonmee & Virakul, ๒๐๐๗) ซึ่งแสดงว่าผู้ตอบนั้นมีความสุขในงาน และถ้าศึกษาเชื่อมโยงต่อไปคงจะพบว่า ผู้ตอบประเภท ดังกล่าวเป็นผู้มีพฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรมสูง

๓.๑๑ หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล และค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้ให้ความสำคัญกับมาตรฐานทาง จริยธรรม โดยในมาตรา ๗๖ วรรคสาม กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงาน ของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม

ในการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จำเป็นต้องเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และสร้างการรับรู้ร่วมกันเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล เพื่อให้หลักยึดถือ ปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑๑.๑ คุณธรรม

คุณธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Morality หรือ Virtue” ตามที่บัญญัติไว้ใน พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นสภาพคุณงาม ความดีทางความประพฤติและจิตใจ สามารถแยกออกเป็น ๒ ความหมาย ได้แก่

(๑) ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์แก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลัก ศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยม ทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณ วิชาชีพ

(๒) การรู้จักไตร่ตรองว่าอะไรควรทำ ไม่ควรทำ และอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรมที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น การเป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๐ ได้ให้ความหมายของ *คุณธรรม* ว่าหมายถึง สิ่งที่มีคุณค่ามีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดีเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็น ภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย

๓.๑๑.๒ จริยธรรม

จริยธรรม ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Ethics” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง “ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม และกฎศีลธรรม”

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้ให้ความหมายของ *จริยธรรม* ว่าหมายถึง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๒ มี ๑๐ ข้อ ดังนี้

(๑) ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม (ข้อ ๓)

(๒) ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ (ข้อ ๔)

(๓) ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน (ข้อ ๕)

(๔) ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (ข้อ ๖)

(๕) ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา (ข้อ ๗)

(๖) ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ข้อ ๘)

(๗) ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็วไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง (ข้อ ๙)

(๘) ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด (ข้อ ๑๐)

(๙) ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ข้อ ๑๑)

(๑๐) ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม (ข้อ ๑๒)

๓.๑๑.๓ ธรรมเนียมปฏิบัติ

หลักธรรมเนียมปฏิบัติซึ่งรู้จักกันในนาม Good Governance หมายถึง การปกครองที่เป็นธรรมมีองค์ประกอบที่สำคัญ ๖ ประการ ดังนี้

(๑) *หลักนิติธรรม* คือ การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับและกติกาต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและสมาชิก โดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม กล่าวโดยสรุป คือ สถาปนาการปกครองภายใต้กฎหมายมิใช่กระทำกันตามอำเภอใจหรืออำนาจของบุคคล

(๒) *หลักคุณธรรม* คือ การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือสมาชิกของสังคมถือปฏิบัติ ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริตความเสียสละความอดทนขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัย เป็นต้น

(๓) *หลักความโปร่งใส* คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมาและสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้โดยการปรับปรุงระบบและกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใสมิมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารหรือเปิดให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก ตลอดจนมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการสร้างใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน และช่วยให้การทำงานของภาครัฐและภาคเอกชนปลอดจากการทุจริตคอร์รัปชัน

(๔) *หลักความมีส่วนร่วม* คือ การทำให้สังคมไทยเป็นสังคมที่ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมเสนอความเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของสังคม โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ได้แก่ การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์การแสดงความคิดเห็น หรืออื่นๆ และขจัดการผูกขาดทั้งโดยภาครัฐหรือโดยภาคธุรกิจเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

(๕) *หลักความรับผิดชอบ* ผู้บริหาร ตลอดจนคณะข้าราชการ ทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำ ต้องตั้งใจปฏิบัติภารกิจตามหน้าที่อย่างดียิ่ง โดยมุ่งให้บริการแก่ผู้มารับบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ มีความรับผิดชอบต่อความบกพร่องในหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันที

(๖) *หลักความคุ้มค่า* ผู้บริหารต้องตระหนักว่ามีทรัพยากรค่อนข้างจำกัด ดังนั้น ในการบริหารจัดการจำเป็นจะต้องยึดหลักความประหยัดและความคุ้มค่า ซึ่งจำเป็นจะต้องตั้งจุดมุ่งหมายไปที่ผู้รับบริการหรือประชาชนโดยส่วนรวม

๓.๑๑.๔ ค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ

การสร้างค่านิยมหลักของคนไทย ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อสร้างสรรค์ประเทศไทย และสร้างคนในชาติให้เข้มแข็ง ให้มีค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ดังนี้

- (๑) มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- (๒) ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนรวม
- (๓) กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
- (๔) ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียนทั้งทางตรง และทางอ้อม
- (๕) รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
- (๖) มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
- (๗) เข้าใจเรียนรู้การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่ถูกต้อง
- (๘) มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
- (๙) มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ
- (๑๐) รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๑๑) มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ
- (๑๒) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และของชาติมากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

๓.๑๒ หลักการสำคัญที่ใช้ในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๔๒ กำหนดว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัตินี้ ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

- (๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ
- (๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะ นำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

จากข้อกำหนดของกฎหมายเบื้องต้น มีหลักการที่สำคัญของการบริหารงานบุคคล โดยให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ซึ่งหลักสำคัญของระบบคุณธรรมที่ใช้ในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐ (Merit System) หมายถึง การบริหารงานบุคคลเพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรของหน่วยงาน โดยการสร้างสิ่งจูงใจและตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์สูงสุด ประหยัด และข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของรัฐในการใช้อำนาจบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน ภายใต้หลักการ ๕ หลักการสำคัญ ได้แก่ **หลักคุณธรรม** โดยเน้นที่ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้โอกาสทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน **หลักความรู้ความสามารถ** ที่จำเป็นและเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ **หลัก**

ผลงาน มีการให้คุณให้โทษโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และ**หลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงาน**

ตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระบุหลักการสำคัญของการบริหารงานบุคคลข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม (Merit System) โดยแบ่งออกเป็นหลักใหญ่ ๆ ๔ หลัก คือ

๑. หลักความสามารถ (Competency) หมายถึง การยึดหลักความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ พยายามหาทางคัดเลือกให้ได้ว่าผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ให้ผู้มีความรู้ความสามารถมาสมัครให้มากที่สุด หาวิธีการที่เหมาะสมมาทำการคัดเลือก การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

๒. หลักความเสมอภาค (Equality) หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติทุกคน (Open to all) ให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) หน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเดียวกันจะต้องได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal pay for equal work) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบของมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน โดยคำนึงถึงหลักการ แห่งสิทธิของความเสมอภาคของบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่คำนึงถึงภูมิหลัง ชาติ ตระกูล เพศ ผิวพรรณ ฯลฯ ถ้ามีความสามารถบุคคลนั้นย่อมมีสิทธิเท่าเทียมกัน

๓. หลักความมั่นคงในการดำรงสถานภาพ (Security) หมายถึง หน่วยงานพยายามทำให้ทุกคนที่เข้ามาอยู่กับหน่วยงานมีความมั่นคงในชีวิตทั้งในเรื่องอาชีพการงาน เงินเดือน สวัสดิการ และ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ประกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจากราชการ โดยไม่มีความผิด เช่น การจ่ายค่าตอบแทนตามค่าของความสามารถหรือผลของงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานรู้สึกว่าตนมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถให้เติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทุกคนก็จะทุ่มเทการทำงานให้กับหน่วยงาน เป็นต้น

๔. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายความว่า ผู้บริหารองค์กรที่ทำหน้าที่ในการดูแลและพัฒนาระบบคุณธรรมในการบริหารคนจะอย่างไรให้ปลอดจากอิทธิพลทางการเมือง (ทั้งภายในและภายนอก) อิทธิพลอำนาจมืดหรือผู้ที่สามารถให้คุณให้โทษได้โดยใช้อิทธิพลทำลายระบบคุณธรรม และข้าราชการประจำจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องไม่กระทำให้ตนให้ตกอยู่ภายใต้อาณัติหรืออิทธิพลของพรรคการเมือง

๓.๑๓ หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ความหมายของธรรมาภิบาล

คำว่า “Good Governance” ได้มีการใช้คำศัพท์เรียกที่แตกต่างกัน เช่น ธรรมา- ภิบาล การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ธรรมรัฐ การปกครองที่ดี การบริหารจัดการที่ดี เป็นต้น ซึ่ง สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทยได้อธิบายคำว่า “ธรรม” แปลว่า ความดี หรือกฎเกณฑ์ ส่วน คำว่า “อภิบาล” แปลว่า บำรุงรักษา ปกครอง เมื่อรวมกันจึงกลายเป็น “ธรรมาภิบาล” ซึ่งมี ความหมายเดียวกับคำว่า “Good Governance”

หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เป็นหลักการสากลที่ได้ถูกอ้างถึงครั้งแรกในรายงานของธนาคารโลก (World Bank) เมื่อปี ค.ศ. ๑๙๘๙ เรื่อง “Sub-Sahara Africa from Crisis to Sustainable Growth” ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของการ

มี Governance และการฟื้นฟูเศรษฐกิจ รวมถึงได้อธิบายเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีหรือธรรมาภิบาลว่าเป็น “ลักษณะและวิถีทางของการใช้อำนาจในการใช้ทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมการมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่างๆ การบริหารจัดการภาครัฐ การระดมทุน การปรับตัวกฎหมายเกี่ยวกับการพัฒนาความโปร่งใสและข้อมูลข่าวสาร” (สำนักงาน ก.พ.ร. หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (๒๕๕๕)) ในส่วนของเอกชนมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ ซึ่งเรียกว่า Corporate Governance หรือ บริษัทภิบาล ที่เป็นการดำเนินการไปด้วยหลักธรรมที่ถูกต้องเพื่อเสริมศักยภาพในการแข่งขันและเพิ่มประสิทธิภาพ มีการจัดการที่ดี ช่วยให้ระบบถ่วงดุลและระบบตรวจสอบดีขึ้น เป็นการใช้อยู่ร่วมกันอย่างสมดุล (นฤมล ทับจุมพล (๒๕๔๑))

บรรศักดิ์ อุวรรณโณ (๒๕๔๕) ได้ให้ความหมายของธรรมาภิบาลว่าหมายถึง การปกครอง การบริหาร การจัดการ การควบคุมดูแลกิจการต่างๆ ให้เป็นไปตามครรลองธรรม และมีความหมายรวมถึง “ระบบ โครงสร้าง และกระบวนการต่างๆ ที่วางกฎเกณฑ์ ความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมของประเทศ เพื่อที่ภาคต่างๆ ของสังคมจะพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข” และสรุปว่า ธรรมาภิบาลแบบสากลเน้น กฎเกณฑ์ (Norms) ที่วางระบบโครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ของภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชน และภาคประชาสังคมใน “การบริหารจัดการที่ดี” (อ้างอิงในรายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง ธรรมาภิบาลในการแต่งตั้งโยกย้าย : ศึกษากรณีกระทรวงมหาดไทย โดยคณะกรรมการการศึกษา ตรวจสอบเรื่องการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล วุฒิสภา)

ในภาครัฐได้นำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) มาเป็นวิธีการหนึ่งในการบริหารประเทศ โดยปัจจุบันได้มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งได้รวมสาระสำคัญของรูปแบบการบริหารที่มุ่งการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม ความโปร่งใสตรวจสอบได้บนพื้นฐานความยุติธรรมและคุณธรรม และความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อมีความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการบริหาร พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เกิดขึ้นจากแนวคิดการบริหารราชการแนวใหม่ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๕ ซึ่งเน้นถึงการให้บริการของรัฐที่มุ่งประโยชน์สุขของประชาชน ตลอดจนการมีส่วนร่วมทางการบริหารของประชาชนตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ตามหมวด ๓ ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพ ของชนชาวไทย ที่มีเจตนารมณ์ ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง และตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐเพิ่มขึ้น รัฐมีหน้าที่ต้องดำเนินการให้ประชาชน ได้รับสิทธิตามที่กำหนดไว้ และรัฐจะต้องงดเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นการแทรกแซงเสรีภาพของประชาชน ประชาชนจะใช้สิทธิและเสรีภาพได้เท่าที่ไม่ละเมิดสิทธิ และเสรีภาพของบุคคลอื่น ไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อรัฐธรรมนูญ หรือไม่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน การบริหารราชการจึงเป็นการบริหารเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และเพื่อประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐเป็นสำคัญ การบริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๗ ประการ คือ

๑. เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
๒. เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
๓. มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
๔. ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น

- ๕. มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ๖. ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- ๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๑. ปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Happiness you can drink) ซึ่งได้แก่ การบริหารราชการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและพยายามมุ่งให้เกิดผลกระทบในเชิงบวกต่อการพัฒนาชีวิตของประชาชน

๒. ปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (Achievement) ได้แก่ การบริหารเพื่อให้ได้รับผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยมีการบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการจัดทำข้อตกลงว่าด้วยผลงานในทุกระดับ

๓. ปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ (Efficiency) ได้แก่ การบริหารที่จะต้องพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้และความคุ้มค่าของแผนงานหรือโครงการต่างๆ เทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ รวมทั้งจัดระบบการวางแผนการทำงาน และวัดผลงานของแต่ละบุคคลที่เชื่อมโยงกับระดับองค์การ

๔. ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน (Decrease in steps) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น ได้แก่ การกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานและการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นที่จุดบริการใกล้ตัวกับประชาชน รวมทั้งการปฏิบัติงานในรูปแบบ one-stop service

๕. ปรับปรุงงานให้ทันสมัยต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Improvement) เป็นการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อเหตุการณ์ ได้แก่ การทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ และขั้นตอนการทำงานใหม่อยู่เสมอ ซึ่งจำเป็นต้องทบทวนลำดับความสำคัญและความจำเป็นของแผนงาน และโครงการทุกระยะ การยุบเลิกส่วนราชการที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

๖. อำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Convenience & Responsiveness) ได้แก่ การปฏิบัติราชการที่มุ่งเน้นถึงความต้องการและความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการเป็นหลัก โดยมีการสำรวจความต้องการของประชาชน และความพึงพอใจของผู้รับบริการในหลากหลายวิธีและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติราชการต่อไป

๗. มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ (Evaluation) ได้แก่ การตรวจสอบและวัดผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดระบบการควบคุมตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถผลักดันการปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนำหลักการบริหารการจัดการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาลมาใช้ มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประเทศไทย เพราะหลักธรรมาภิบาลก็คือ การบริหารที่สามารถตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม

การประยุกต์ใช้ธรรมาภิบาลในการบริหาร

การบริหารงานในรูปแบบของธรรมาภิบาลนั้น จะเน้นที่การเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มั่นคง ไม่ล้มละลาย ไม่เสี่ยงต่อความเสียหาย พนักงานมีความมั่นใจในองค์การว่าสามารถปฏิบัติงานในองค์การได้ในระยะยาว การนำธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารนั้น เพื่อให้้องค์การมีความน่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากสังคม ได้แก่

๑) ความรับผิดชอบตรวจสอบได้

ความรับผิดชอบ คือ บุคคล องค์กร และผู้ที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ ซึ่งหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐต้องมีการระมัดระวังรับผิดชอบต่อสาธารณะเกี่ยวกับการกระทำกิจกรรมหรือการตัดสินใจใดๆ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสาธารณะ ความรับผิดชอบที่กล่าวมา หมายถึง การเปิดเผยข้อมูล การมีความยุติธรรม ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเสมอภาค และตรวจสอบได้ โปร่งใส และดำเนินการภายใต้กรอบของกฎหมาย

๒) ความโปร่งใส

ความโปร่งใส หมายถึง การตัดสินใจและการดำเนินการต่างๆ อยู่บนกฎ ระเบียบ ชัดเจน การดำเนินงานของรัฐบาลในด้านนโยบายต่างๆ นั้น สาธารณะชนสามารถรับทราบ และมีความมั่นใจได้ว่า การดำเนินงานของรัฐบาลนั้นมาจากความตั้งใจในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของนโยบาย

๓) การปราบปรามทุจริตและการประพฤติมิชอบ

การที่องค์กรภาครัฐใช้อำนาจหน้าที่ หรือการแสวงหาผลประโยชน์ในทางส่วนตัว เหล่านี้ถือเป็นการทุจริต และการประพฤติมิชอบทั้งต่อองค์กรภาครัฐและองค์กรในภาคเอกชน การปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานและการทำให้เกิดความโปร่งใส รวมไปถึงการปฏิรูประบบราชการจะเป็นเครื่องมือในการปราบปรามการฉ้อฉลและเสริมสร้างธรรมาภิบาล

๔) การสร้างการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้กับประชาชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีบทบาทในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย มีส่วนร่วมในการควบคุมการปฏิบัติงานของสถาบัน การมีส่วนร่วมจะก่อให้เกิดกระบวนการตรวจสอบและเรียกร้องในกรณีที่เกิดความสงสัยในกระบวนการดำเนินงานของรัฐได้เป็นอย่างดี

๕) การมีกฎหมายที่เข้มแข็ง

ธรรมาภิบาลมีพื้นฐานการดำเนินการอยู่บนกรอบของกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีการให้ความเสมอภาคเท่าเทียม และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีกฎหมายที่เข้มแข็ง มีการระบุงการลงโทษที่ชัดเจน และมีผลบังคับใช้ได้ จะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาระบบการปกครอง เพื่อป้องกันการละเมิดหรือฝ่าฝืน การมีระบบกฎหมายที่ดีจะส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรม

๖) การตอบสนองที่ทันการ

ธรรมาภิบาล หมายถึง การให้การตอบสนองที่ทันการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในเวลาที่ทันการ

๗) ความเห็นชอบร่วมกัน

สังคมที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ธรรมชาติของรัฐบาลจะทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประสานความต้องการที่แตกต่างกัน ให้อยู่บนพื้นฐานของประโยชน์ส่วนรวมและขององค์การเป็นหลัก

๘) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหลักธรรมาภินั้น ต้องการให้มีการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

๙) ความเสมอภาคและความเกี่ยวข้อง

หลักธรรมาภินั้นเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์การ รู้สึกมีส่วนร่วมหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งกับองค์การ บุคคลสามารถมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกิจกรรมหลักที่จะช่วยสร้างความเติบโตให้กับหน่วยงาน (หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี หรือหลักธรรมาภิบาล สรุบบทเรียน จาก ดร.สุขุมรัฐ สุริบุตร <http://mparumhm.blogspot.com/๒๐๑๐/๐๙/pabom-headice-๗.html> ค้นหาเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗)

สำหรับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งเป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ นั้น ในปี ๒๕๕๒ สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะหน่วยงานหลักในการทำหน้าที่ส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในภาครัฐ ได้ออกหนังสือ “คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating) โดยได้กำหนดความหมายสำคัญของหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีทั้ง ๑๐ องค์ประกอบ ไว้ดังนี้

๑ . หลักประสิทธิผล (Effectiveness) : ผลการปฏิบัติราชการที่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ของแผนการปฏิบัติราชการตามที่ได้รับงบประมาณมาดำเนินการรวมถึงสามารถเทียบเคียงกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่มีการกิจคล้ายคลึงกันและมีผลการปฏิบัติงานในระดับขั้นนำของประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนโดยการปฏิบัติราชการจะต้องมีทิศทาง ยุทธศาสตร์ และ เป้าประสงค์ที่ชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงาน และระบบงานที่เป็นมาตรฐาน รวมถึงมีการติดตาม ประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

๒ . หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) : การบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์การสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุนแรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

๓. หลักการตอบสนอง (Responsiveness) : การให้บริการที่ สามารถดำเนินการได้ภายในระยะ เวลาที่กำหนด และสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง / ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่าง

๔. หลักการรับผิดชอบ (Accountability) : การแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นควรอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของ สาธารณะ รวมทั้งการแสดงถึงความสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ

๕ . หลักความโปร่งใส (Transparency) : กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชัดเจนได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารอันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรม หรือกระบวนการต่างๆ และสามารถตรวจสอบได้

๖ . หลักการมีส่วนร่วม (Participation) : กระบวนการที่ข้าราชการ ประชาชน และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียทุกกลุ่มมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอ ปัญหา / ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมการแก้ไขปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา

๗. หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) : การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ ทรัพยากร และภารกิจจากส่วนราชการส่วนกลางให้แก่หน่วยการปกครองอื่น (ราชการบริหาร ส่วนท้องถิ่น) และ ภาคประชาชนดำเนินการแทนโดยมีอิสระตามสมควร รวมถึงการมอบอำนาจและ ความรับผิดชอบ ในการตัดสินใจ และการดำเนินการให้แก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจ ในการให้บริการ ต่อผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การปรับปรุงกระบวนการ และเพิ่มผลผลิตภาพเพื่อผลการดำเนินงานที่ดีของส่วนราชการ

๘ . หลักนิติธรรม (Rule of Law) : การใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๙ . หลักความเสมอภาค (Equity) : การได้รับการปฏิบัติ และได้รับการบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกด้านชาย/หญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือ สุขภาพ สถานะ ของ บุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ และสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา การฝึกอบรมและอื่น ๆ

๑๐ . หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus Oriented) : การหาข้อตกลงทั่วไป ภายในกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นข้อตกลงที่เกิดจากการใช้กระบวนการเพื่อหาข้อคิดเห็น จากกลุ่มบุคคลที่ได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงซึ่งต้องไม่มีข้อคัดค้านที่ยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ โดยฉันทามติไม่จำเป็นต้องหมายความว่าเห็นพ้อง โดยเอกฉันท์

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๕๕ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้ทบทวนและวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีใหม่ เพื่อให้หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีความง่ายต่อความเข้าใจ สะดวกต่อการจดจำ และการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งมีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย ซึ่งได้นำเอาประเด็นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องรวมไว้ด้วยกัน เป็นหมวดหมู่ นอกจากนี้ยังได้ให้ความสำคัญในเรื่องของทัศนคติและพฤติกรรมของตัวบุคคลทั้งใน ระดับผู้นำและผู้ปฏิบัติงาน โดยเห็นควรให้มีการเพิ่มเติมประเด็นในเรื่องการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม และจริยธรรม อันเป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ ซึ่งได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท อันประกอบไปด้วยค่านิยมหลัก ๙ ประการ (หลักธรรมาภิบาลของการ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี : สำนักงาน ก.พ.ร. (๒๕๕๕)) ได้แก่

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยประกอบด้วย ๔ หลักการสำคัญ และ ๑๐ หลักการย่อย ดังนี้

๑. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ (Efficiency) หลักประสิทธิผล (Effectiveness) และหลักการตอบสนอง (Responsiveness)

๒. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value) ประกอบด้วย หลักการรับผิดชอบต่อ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หลักความเปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หลักนิติธรรม (Rule of Law) และหลักความเสมอภาค (Equity)

๓. ประชาธิปไตย (Participatory State) ประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) และหลักการมีส่วนร่วม/การมุ่งเน้นฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented)

๔. ความรับผิดชอบต่อการบริหาร (Administrative Responsibility) ประกอบด้วย หลักคุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethics)

โดยความหมายของหลักการย่อย มีดังต่อไปนี้

๑. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด เกิดผลผลิตภาพที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและบังเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ทั้งนี้ ต้องมีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกและลดภาระค่าใช้จ่าย ตลอดจนยกเลิกภารกิจที่ล้าสมัยและไม่มีความจำเป็น

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ปฏิบัติหน้าที่ตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ มีการวางแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและอยู่ในระดับที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีการจัดการความเสี่ยงและมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผลและพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การตอบสนอง (Responsiveness) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด สร้างความเชื่อมั่น

ไว้วางใจ รวมถึงตอบสนองตามความคาดหวัง/ความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีความหลากหลายและมีความแตกต่างกันได้อย่างเหมาะสม

๒. ค่านิยมประชาธิปไตย (Democratic Value)

ภาระรับผิดชอบ/สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย รวมทั้งต้องมีการจัดวางระบบการรายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและการให้ทุนให้โทษ ตลอดจนมีการจัดเตรียมระบบการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาและผลกระทบใดๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

เปิดเผย/โปร่งใส (Transparency) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา รวมทั้งต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเชื่อถือได้ให้ประชาชนได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนวางระบบให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารดังกล่าวเป็นไปโดยง่าย

หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียฝ่ายต่าง ๆ

ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่งแยกด้านชายหญิง ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม และอื่น ๆ อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงโอกาสความเท่าเทียมกันของการเข้าถึงบริการสาธารณะของกลุ่มบุคคลผู้ด้อยโอกาสในสังคมด้วย

๓. ประชาธิปไตย (Participatory State)

การมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ (Participation/Consensus Oriented) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องร่วมคิดแก้ปัญหา ร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินงาน และร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องมีความพยายามในการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกลุ่มที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจะต้องไม่มีข้อคัดค้านที่หาข้อยุติไม่ได้ในประเด็นที่สำคัญ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการควรมีการมอบอำนาจและกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งมีการโอนถ่ายบทบาทและภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม

๔. ความรับผิดชอบทางการบริหาร (Administrative Responsibility)

คุณธรรม/จริยธรรม (Morality/Ethic) หมายถึง ในการปฏิบัติราชการต้องมีจิตสำนึก ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปอย่างมีศีลธรรม คุณธรรม และตรงตามความคาดหวังของสังคม รวมทั้งยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของระบบราชการไทย ๘ ประการ (I AM READY) ได้แก่

- I – Integrity ซื่อสัตย์และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- A – Activeness ทำงานเชิงรุก คิดเชิงบวกและมีจิตบริการ
- M – Morality มีศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม
- R – Responsiveness คำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นที่ตั้ง
- E – Efficiency มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
- A – Accountability ตรวจสอบได้
- D – Democracy ยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย
- Y – Yield ผลสัมฤทธิ์

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไว้ดังนี้

เกษม วัฒนชัย กล่าวว่า องค์ประกอบของหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบหลัก คือ เป้าหมายสอดคล้องต่อสังคม กระบวนการโปร่งใส และทุกขั้นตอนมีผู้รับผิดชอบ UNESCAP (๒๕๕๓) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ควรประกอบด้วย ๘ หลักการ คือ

- (๑) การมีส่วนร่วม (participatory)
- (๒) นิติธรรม (rule of law)
- (๓) ความโปร่งใส (transparency)
- (๔) ความรับผิดชอบต่อสังคม (responsiveness)
- (๕) ความสอดคล้อง (consensus oriented)
- (๖) ความเสมอภาค (equity and inclusiveness)
- (๗) การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (efficiency and effectiveness)
- (๘) การมีเหตุผลการอธิบายได้ (accountability)

ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา (ม.ป.ป.) กล่าวว่า หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ประกอบด้วยหลักอย่างน้อย ๕ ประการ คือ

๑. หลักความเป็นธรรม (equitability) ซึ่งอาจรวมถึงความเป็นธรรมตามหลักมนุษยธรรม คุณธรรม และนิติธรรม
๒. หลักความคุ้มค่า (value for money) ซึ่งรวมถึงหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. หลักความโปร่งใส (transparency) เปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้
๔. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (accountability) ที่ทำให้สามารถระบุได้ว่าใครรับผิดชอบต่อผลกระทบใดได้อย่างชัดเจน
๕. หลักการมีส่วนร่วม (participation)

๓.๑๓ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Process)

ในการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล มีขั้นตอน หรือกระบวนการที่หลากหลาย ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวม และนำเสนอ ดังต่อไปนี้

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้กล่าวว่า รูปแบบการจัดการบริหารงานบุคคล มีแนวโน้มเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงาน และเสร็จสิ้นภาระรับผิดชอบ ซึ่งจะเป็นการจัดการแบบต่อเนื่องและยั่งยืน และเน้นพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ในด้านจิตใจ มีจิตสำนึก มีคุณธรรม และจริยธรรมควบคู่กันไปโดยมีการฝึกหลักด้านต่างๆ ดังนี้

๑. การสรรหา (Recruitment) หมายถึง การเสาะแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนดีมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งหน้าที่เป็นคนที่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้

๒. การพัฒนา (Development) หมายถึง การพัฒนาที่สามารถกระทำได้ด้วยการพัฒนาในรูปแบบของการบริหารทรัพยากรบุคคลกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะรับผิดชอบงานตำแหน่งสูงขึ้น

๓. การรักษาพนักงาน (Retention) หมายถึง การพยายามที่จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยบรรยากาศที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ในรูปแบบของระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ดีทั้งองค์กร ตลอดจนการดูแลความเป็นอยู่ในรูปค่าตอบแทนและสวัสดิการที่จูงใจและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization) หมายถึง การใช้ให้ได้ประโยชน์สูงสุดตามแนวทางในการจัดแผนกำลังคน การขยายขอบเขตงาน หรือการปรับปรุงงาน การตรวจสอบ หรือการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพื่อจัดงานหรือใช้คนให้ตรงกับงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทำลายคนให้อยากทำงาน

สันติธร (๒๕๔๐ : ๓๒-๓๔) ได้สรุปกระบวนการบริหารงานบุคคลว่า ควรประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การวางนโยบาย การออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล หมายถึง การที่องค์กร หรือคณะกรรมการที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ออกระเบียบ กฎ ข้อบังคับ เพื่อให้บุคคลในองค์กรได้ยึดเป็นหลักปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

๒. การวางแผนกำลังคน หมายถึง การคาดคะเนถึงปริมาณ และคุณภาพของกำลังคนที่องค์กรมีความต้องการในอนาคต ทั้งการกำหนดวิธีการเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนดังกล่าว โดยแบ่งออกเป็น

๒.๑ การวางแผนกำลัง

๒.๒ การวางแผนเพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ

๒.๓ การวางแผนเพื่อใช้กำลังคน

๓. การกำหนดตำแหน่ง หมายถึง การกำหนดตำแหน่งในองค์กร ว่าเป็นงานเกี่ยวกับอะไร และบุคคลที่จะรับผิดชอบต้องมีความรู้ ความสามารถอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะวิชาชีพชี้ให้เห็นถึงความเจริญเติบโตขององค์กร (Organization Growth)

๔. การกำหนดเงินเดือน หมายถึง การกำหนดอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทนโดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

๔.๑ หลักการ “งานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal pay for Equal work)

๔.๒ เงินเดือนจะต้องปรับเปลี่ยนตามสภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

๔.๓ อัตราเงินเดือนเปรียบเทียบ การกำหนดอัตราเงินเดือน ควรพิจารณาถึงอัตราเงินเดือนของงานที่มีความรับผิดชอบคล้ายคลึงกันของหน่วยงานอื่นด้วย เพื่อให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพที่ต้องการมาปฏิบัติงาน

๕. การสรรหาบุคคล หมายถึง การเลือกสรรบุคคลจากตลาดแรงงานมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้ได้คนดี มีความสามารถ นับตั้งแต่การรับสมัคร การประชาสัมพันธ์และวิธีการสอบประเภทต่างๆ เป็นต้น

๖. การบรรจุและแต่งตั้ง หมายถึง หลังจากที่ได้คนที่ผ่านการคัดเลือก และพร้อมที่จะปฏิบัติงานแล้ว จะต้องบรรจุ และมอบหมายหน้าที่การทำงานให้ตรงความรู้ ความสามารถของคนคนนั้น

๗. การจัดทำทะเบียนประวัติ หมายถึง การบันทึกข้อมูลที่เป็นประวัติของบุคคลที่เข้ามาทำงานในหน่วยงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง หน้าที่ และขึ้นเงินเดือน

๘. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การส่งเสริมให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน และต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยดำเนินการในรูปของการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือวิธีการอื่นๆ

๙. การพิจารณาความดีความชอบ และประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การสร้างขวัญกำลังใจ และการพิจารณาผลงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น ทั้งนี้จะต้องพิจารณาถึงคุณภาพ และปริมาณของงานที่รับผิดชอบ

๑๐. การดำเนินการทางวินัย หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุมความประพฤติของบุคคลในหน่วยงานให้อยู่ในกรอบ และมีวินัยที่ดี

๑๑. สวัสดิการ หมายถึง ประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตรเงินช่วยเหลือบุตร เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น สิทธิในการลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งภายใน และต่างประเทศ เป็นต้น

๑๒. การให้ออกจากงาน และบำเหน็จบำนาญ การออกจากงานมีหลายกรณี เช่น การเกษียณอายุ ลาออก ถูกสั่งให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก หากบริหารการด้วยความซื่อสัตย์ เมื่อออกจากราชการก็มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญด้วย

สินธุ์ (๒๕๔๕ : ๒๕-๒๖) ได้สรุปภารกิจ และกระบวนการบริหารงานบุคคล ออกเป็น ๔ ด้าน คือ การสรรหาบุคลากร การธำรงรักษา การพัฒนา และการให้บุคลากรพ้นจากงาน โดยมีกิจกรรมย่อย ดังต่อไปนี้

๑. การสรรหาบุคลากร ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ คือ

- ๑.๑ การวางแผนกำลังคน
- ๑.๒ การสรรหา
- ๑.๓ การเลือกสรร
- ๑.๔ การบรรจุแต่งตั้ง
- ๑.๕ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๒. การดำรงรักษาบุคลากร ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ คือ
 - ๒.๑ การปฐมนิเทศ
 - ๒.๒ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน
 - ๒.๓ การนิเทศงาน
 - ๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ๒.๕ การพิจารณาความดีความชอบ
 - ๒.๖ การเลื่อนตำแหน่ง
 - ๒.๗ การจัดทำทะเบียนประวัติ
 - ๒.๘ การเสริมสร้างวินัยและการร้องทุกข์
 - ๒.๙ การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล
 - ๒.๑๐ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - ๒.๑๑ สภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ คือ
 - ๓.๑ การฝึกอบรม
 - ๓.๒ การสัมมนา
 - ๓.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 - ๓.๔ การศึกษาต่อ
 - ๓.๕ การศึกษาดูงาน
๔. การให้บุคลากรพ้นจากงาน ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ คือ
 - ๔.๑ การโอน การย้าย
 - ๔.๒ การลงโทษทางวินัย
 - ๔.๓ การลาออก
 - ๔.๔ การลดจำนวนบุคลากรลง
 - ๔.๕ การเกษียณอายุ
 - ๔.๖ การทุพพลภาพ
 - ๔.๗ การถึงแก่กรรม

ประวีณ ญ นคร ได้บรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้รวบรวมเป็นเอกสารเผยแพร่ เสริมทักษะ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ระบุไว้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (Process) ว่า ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีกระบวนการต่าง ๆ ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. กระบวนการด้านการสรรหา (Recruitment) ในด้านการสรรหา มีกระบวนการที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) เพื่อให้รู้ว่าต้องการคนที่มีคุณลักษณะอย่างไร เมื่อใด จำนวนเท่าใด จึงต้องมีการวางแผนกำลังคน

๑.๒ การแสวงหากคน (Search) เมื่อรู้ว่าต้องการคนอย่างไร เมื่อใด จำนวนเท่าใด ก็ต้องแสวงหากคนอย่างนั้นมาให้เพียงพอและทันใช้ตามเวลาที่ต้องการ

๑.๓ การเลือกสรรคน (Selection) การรับคนเข้าเป็นข้าราชการพลเรือน ต้องเลือกเอาคนที่เก่งที่สุด และใช้งานได้ดี

๒. กระบวนการด้านการพัฒนา (Development) เพื่อให้คนเก่ง เก่งยิ่งขึ้นและเก่งตลอดไป เพื่อให้คนดี ดียิ่งขึ้น และดีตลอดไป เพื่อให้คนที่ใช้งานได้ใช้ได้ดียิ่งขึ้น และใช้ได้ดีตลอดไป ต้องมีการพัฒนาโดย

๒.๑ พัฒนาความรู้ (Knowledge)

๒.๒ พัฒนาทักษะ และความสามารถ (Skill and Ability)

๒.๓ พัฒนาพฤติกรรม (Behavior)

๓. กระบวนการด้านการรักษาไว้ (Retention) เมื่อเลือกได้คนเก่ง คนดี คนใช้งานได้แล้ว เสียค่าใช้จ่ายในการเลือกมาแล้ว พัฒนาให้เก่ง ให้ดี ให้ใช้งานได้ดียิ่งขึ้นแล้ว เสียค่าใช้จ่ายในการพัฒนามากแล้ว ก็ต้องรักษาไว้ใช้ประโยชน์ในราชการนานๆ ให้คุ้มค่า การที่จะรักษาคคนเก่ง คนดี คนใช้งานได้ดี ไว้ใช้ในราชการให้นานๆ นั้น จะต้องให้เขา

๓.๑ มีคุณภาพชีวิตที่ดี (Quality of life)

๓.๒ ได้รับความเป็นธรรม (Fairness)

๓.๓ มีความมั่นคง (Security)

๓.๔ มีทางก้าวหน้า (Progress)

๔. กระบวนการด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) เมื่อสรรหากคนเก่ง คนดี คนใช้งานได้แล้ว พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นแล้ว รักษาไว้ได้แล้ว ก็ต้องใช้คนนั้นให้ได้ประโยชน์สูงสุด การที่จะใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุด จะต้องมีการ

๔.๑ แต่งตั้งคนให้ทำหน้าที่ (Appointment)

๔.๒ ควบคุมคนให้ทำงานดีและประพฤติดี (Control)

๔.๓ คัดคนที่ใช้ประโยชน์ไม่ได้ดีออก (Selection out)

๓.๑๔ กระบวนการและขั้นตอนโดยภาพรวมของการบริหารงานบุคคลในเรื่องเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ

๑. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ปรับเปลี่ยนระบบการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญ จากเดิมที่จำแนกตำแหน่งเป็น ๓ ประเภท คือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหาร โดยแบ่งเป็น ๑๑ ระดับ เป็นการแบ่งตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภทตามลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งประเภท

บริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และมีการจัดระดับตำแหน่งภายในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้น ได้แก่

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับดังนี้

- ระดับต้น
- ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับดังนี้

- ระดับต้น
- ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับดังนี้

- ระดับปฏิบัติการ
- ระดับชำนาญการ
- ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ
- ระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับดังนี้

- ระดับปฏิบัติงาน
- ระดับชำนาญงาน
- ระดับอาวุโส
- ระดับทักษะพิเศษ

ทั้งนี้ ตามมาตรา ๔๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนด โดยต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. การสรรหาบุคลากร

การสรรหาบุคลากร หรือข้าราชการเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ เนื่องจากคนดี มีความรู้ ความสามารถ มีอุดมการณ์และมีความซื่อสัตย์นั้นย่อมเป็นกำลังสำคัญของหน่วยงานและประเทศชาติ ซึ่งการสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในหมวดที่ ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

การสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับงานนั้น ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการเลือกสรรจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจลักษณะงานของตำแหน่งที่จะต้องสรรหาเป็นอย่างดีว่างานในตำแหน่งนั้นจะต้องปฏิบัติงานอะไรและอย่างไร จากนั้นจึงวิเคราะห์ว่างานลักษณะเช่นนั้นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ตลอดจนบุคลิกภาพอย่างไรจึงจะมีความเหมาะสม แล้วจึงมากำหนดวิธีการ

ต่าง ๆ ในรายละเอียดเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเช่นนั้น โดยทั่วไปการสรรหาบุคลากรในระบบราชการ สามารถปฏิบัติได้ ๒ วิธี ได้แก่ การสอบแข่งขัน (มาตรา ๕๓) และการคัดเลือก (มาตรา ๕๔)

๓. การบรรจุและแต่งตั้ง

การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่ง หมายถึง การสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีอำนาจหน้าที่ (Authority) และรับผิดชอบในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ในขณะเดียวกันก็ทำให้ข้าราชการผู้นั้นมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งนั้น และมีสิทธิที่จะใช้ฐานะแห่งการดำรงตำแหน่งนั้นเพื่อการปฏิบัติการต่างๆ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

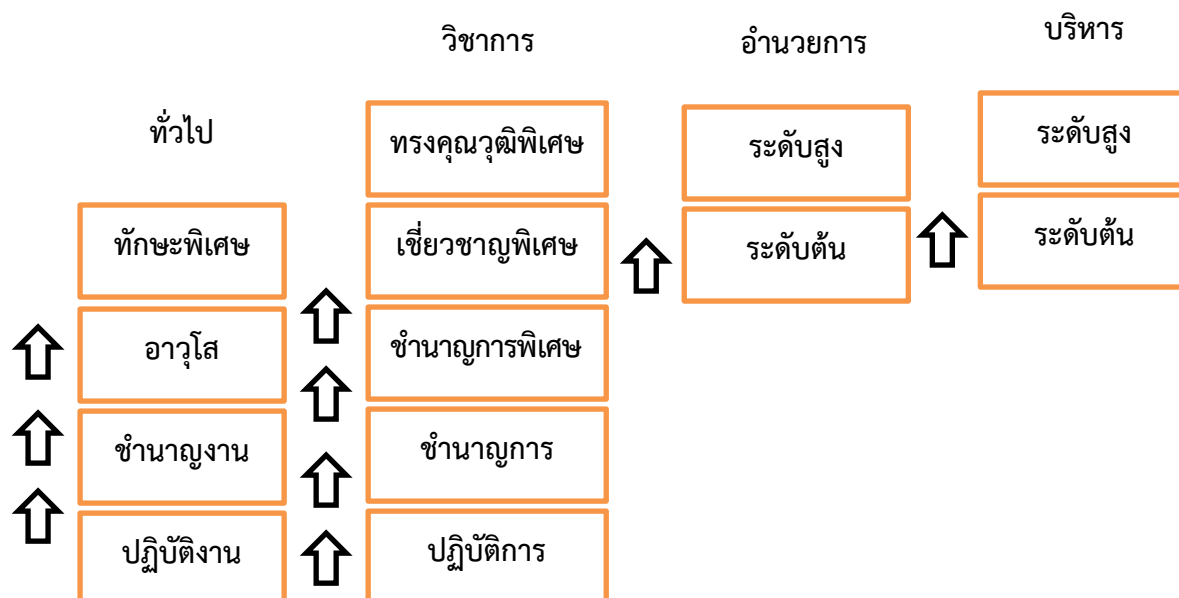
“บรรจุ” หมายความว่า การรับบุคคลที่ไม่ได้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญด้วยวิธีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก โดยเป็นการทำให้มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการพลเรือน

๔. การเลื่อนตำแหน่งและการโอนย้าย

การเลื่อนตำแหน่งและการโอน ย้าย เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ซึ่งทุกส่วนราชการจะต้องมีกิจกรรมนี้

“การเลื่อนตำแหน่ง” หมายถึง การเคลื่อนย้ายบุคคลจากตำแหน่งหนึ่งไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นและดีขึ้นกว่าเดิม คือ เป็นตำแหน่งที่มีภาระงานและความรับผิดชอบมากกว่า ต้องใช้ความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงานมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีเกียรติและศักดิ์ศรีสูงกว่าตลอดจนมีระดับและอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าตำแหน่งเดิมด้วย

อนึ่ง เดิมพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้จำแนกตำแหน่งเป็น ๓ ประเภท คือ ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือบริหาร โดยแบ่งเป็น ๑๑ ระดับ การเลื่อนตำแหน่งจะหมายความรวมถึงการแต่งตั้งให้ข้าราชการมีอำนาจและรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่มีระดับสูงกว่าเดิม ทั้งนี้ อาจเป็นตำแหน่งในสายงานเดิมหรือต่างสายงานก็ได้ แต่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้ปรับระบบการจำแนกตำแหน่งเป็นการแบ่งตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภทตามลักษณะงาน ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป การเลื่อนตำแหน่งในที่นี้จึงหมายถึงการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่สูงกว่าเดิม โดยในแต่ละประเภทตำแหน่งมีรายละเอียดดังนี้



การเลื่อนตำแหน่งข้าราชการเป็นกรณีหนึ่งของการแต่งตั้งข้าราชการ ซึ่งอาจมีหลักเกณฑ์วิธีการหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ต้องผ่านการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกเพื่อขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรืออาจจะเป็นการคัดเลือกเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นก็ได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดไว้



ภาพรวมการย้าย การโอน การเลื่อน ระดับตำแหน่งในและระหว่างประเภทตำแหน่ง

การย้าย คือ การย้ายข้าราชการผู้ใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ซึ่งโดยปกติจะต้องย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันกับตำแหน่งเดิม แต่บางกรณีก็อาจย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมได้ เมื่อได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นตามมาตรา ๖๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

“การย้าย” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในกรมเดียวกัน ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือต่างประเภทกันก็ได้



การโอน หมายถึง การโอนและการรับโอนข้าราชการพลเรือนหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือการโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และไม่ใช่ข้าราชการการเมือง และการโอนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอื่นของรัฐที่ ก.พ. กำหนด มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ

“โอน” หมายความว่า การแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมหนึ่ง ให้ดำรงตำแหน่งในกระทรวงหรือกรมอื่น ซึ่งจะเป็นตำแหน่งประเภทเดียวกันหรือต่างประเภทกันก็ได้

ทั้งนี้ ตามมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือต่างกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ในระหว่างที่ยังมิได้ตรากฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติ ตามพระราชบัญญัติ ให้นำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือกรณีที่กำหนดไว้ แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้



การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงตำแหน่งรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง หัวหน้าส่วนราชการระดับกรม รองหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี หรือตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เสนอรัฐมนตรีเจ้าสังกัดเพื่อนำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมดังกล่าว เป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๔) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ และประเภททั่วไปในสำนักงานรัฐมนตรี ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๕) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ให้ปลัดกระทรวงผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๖) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้นในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณีให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๗) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาอนุมัติ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเป็นผู้สั่งบรรจุ และให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

(๘) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ให้ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๙) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวง ส่วนการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษในส่วนราชการระดับกรมที่หัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๐) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และอาวุโส ให้อธิบดีผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากอธิบดีผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑๑) การบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา ๕๓ และการย้ายตามมาตรา ๖๓ ให้ดำรงตำแหน่งตาม (๙) ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ และตำแหน่งตาม (๑๐) ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดผู้บังคับบัญชา เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุและแต่งตั้ง (หนังสือเวียน)

การย้าย

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๖๓ วรรคแรก บัญญัติว่า การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในหรือต่างกระทรวงหรือกรม แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน กฎ ก.พ.

วรรคสาม การย้ายหรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น

มาตรา ๑๓๒ บัญญัติว่า ในระหว่างที่ยังมิได้ตรากฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ตราพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ไม้อาจนำพระราชกฤษฎีกา กฎ ก.พ. ข้อบังคับ หรือระเบียบใดหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วมาใช้บังคับได้ตามวรรคหนึ่ง การจะดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

มาตรา ๑๓๗ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือเคยดำเนินการได้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๕ และมีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือมีกรณีที่ไม่อาจดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ การดำเนินการต่อไปในเรื่องนั้นจะสมควรดำเนินการประการใดให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ กำหนดให้ใช้แนวทางดำเนินการเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภทในกรณีย้าย ดังนี้

“ข. การย้าย

(๑) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภททั่วไป

(๑.๑) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕

(๑.๒) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน ให้ใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๙

(๑.๓) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ ส่วนการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานนายช่างศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ และนาฏศิลป์ ให้ใช้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

(๑.๔) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับทักษะพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘

(๒) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทวิชาการ

(๒.๑) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์ และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕

(๒.๒) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และระดับ ชำนาญการพิเศษ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘

(๒.๓) การย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ และระดับทรงคุณวุฒิ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘

(๓) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕

(๔) กรณีการย้ายในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ และที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ ส่วนการย้ายผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในสายงานอื่นที่มีใช้สายงานบริหารไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ระดับต้น ให้ใช้หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๔๒ ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ และที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๔

สำหรับการย้ายจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง ที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ในอัตรา ๑๔,๕๐๐ บาท จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้นั้น

(๕) กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากข้าราชการผู้นั้น ตามนัยมาตรา ๖๓ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

๓. การโอน และการบรรจุกลับ พนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ก. การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการรับโอน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๐๔/ว ๕ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๒๕ ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๓ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๓๙ ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๔๗ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ หรือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๔๙ แล้วแต่กรณี

ในการกำหนดระดับตำแหน่งและเงินเดือนที่จะให้ได้รับ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่ นร ๑๐๐๖/ว ๔ ลงวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๔๙ แล้วแต่กรณี แล้วให้เทียบการดำรงตำแหน่งและระดับดังกล่าวเป็นตำแหน่งประเภทและระดับ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑

สำหรับการโอนข้าราชการประเภทอื่นนอกจากนี้ให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเทียบประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนที่จะให้ได้รับเป็นรายๆ ไป โดยจะต้องส่งหนังสือยินยอมให้โอนจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการที่ผู้นั้นสังกัดมาด้วย

สรุปหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ.

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๔ ลงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๒ ได้กำหนดการดำเนินการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ เพื่อใช้ปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ดังต่อไปนี้

๑. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง กรม อาจทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว โดยให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นการโอนตามข้อ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๖

๒. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในประเภทและระดับเดียวกัน ในกระทรวงเดียวกัน ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ โดยให้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม สำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

๓. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นและระดับสูง ประเภทอำนวยการระดับสูง ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ และประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการระดับกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี หรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งสังกัดส่วนราชการระดับกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมหรือต่างส่วนราชการระดับกรม และมีหัวหน้าส่วนราชการอยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี ในกระทรวงเดียวกัน อาจทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ทั้งนี้ ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม สำหรับการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ให้ทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

๔. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในต่างกระทรวง โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน ในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม ให้ทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรี

๕. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในสำนักงานรัฐมนตรี และการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดสำนักงานรัฐมนตรีไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมหรือต่างสำนักงานรัฐมนตรี อาจทำได้เมื่อผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทั้งสองฝ่ายได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว ทั้งนี้ ให้โอนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม และรับเงินเดือนไม่สูงกว่าเดิม

๖. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้สอบแข่งขันได้ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ ว ๒ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๓๙ โดยอนุโลม

๗. การโอนข้าราชการพลเรือนในพระองค์ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทำได้ตามที่ ก.พ. เทียบประเภทตำแหน่ง สายงาน ระดับตำแหน่ง และเงินเดือนที่จะให้ได้รับ ทั้งนี้ จะต้องได้รับความยินยอมในการโอนจากผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุของทั้งสองฝ่ายแล้ว

๘. การโอนข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง และได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตรา ๒๑,๐๐๐ บาท ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง หรือตำแหน่งประเภทอื่น ซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับ ความยินยอมจากข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้น และให้ทำได้เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีแล้ว

- หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ ก.พ. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการโอนสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ มาบรรจุเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ ตลอดจนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับ และให้ได้รับเงินเดือนไว้ ดังต่อไปนี้

๑. การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภท สายงาน และระดับ

๑.๑ ให้ส่วนราชการพิจารณาถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้ขอโอนเทียบกับข้าราชการพลเรือนสามัญในส่วนราชการนั้น

๑.๒ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ผู้ขอโอนต้องมีคุณสมบัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนด และต้องมี คุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามหรือได้รับยกเว้นกรณีที่มีลักษณะต้องห้าม ตามมาตรา ๓๖

๑.๓ การโอนต้องได้รับความยินยอมจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของส่วนราชการ หรือหน่วยงานเจ้าสังกัดเดิมของผู้นั้นก่อน

๑.๔ ตำแหน่งที่จะรับโอนต้องเป็นตำแหน่งว่างที่มีอัตราเงินเดือนและมีใช้เป็น ตำแหน่งที่สงวนไว้ เช่น เพื่อบรรจุนักเรียนทุนรัฐบาล ผู้บริหารราชการทหารหรือผู้ไปปฏิบัติงานตามมติ คณะรัฐมนตรีกลับเข้ารับราชการ เป็นต้น

๑.๕ ให้ผู้ขอโอนยื่นหนังสือขอโอนตามตัวอย่างในสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๑.๖ ให้รับโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับ ที่ เทียบได้ระดับที่สูงกว่า ระดับที่ต่ำกว่า หรือต่างประเภทตำแหน่งที่เทียบได้ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข การเทียบตำแหน่งอย่างอื่นเท่ากับการดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๓๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๓ ก็ได้

ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการโอนข้าราชการ พลเรือนสามัญมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๑.๗ การโอนมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ หากผู้ขอโอน เป็นผู้เคยดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าระดับปริญญาตรีเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งมาก่อน

และปัจจุบันดำรงตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญา ผู้นั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาดังกล่าว โดยผลของการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ ทั้งนี้ การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกดังกล่าวต้องเทียบเคียงหรือได้มาตรฐานเดียวกับ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดสำหรับการสอบแข่งขันตามมาตรา ๕๓ หรือการคัดเลือก กรณีที่มีเหตุพิเศษตามมาตรา ๕๕ จึงจะรับโอนได้

๑.๘ กรณีผู้ขอโอนเป็นผู้สอบแข่งขันได้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การสอบ แข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ที่ ก.พ. กำหนดและได้รับความยินยอมให้โอนจาก ส่วนราชการหรือหน่วยงานเจ้าสังกัดเดิมหลังจากวันที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันกำหนดให้ส่งบรรจุซึ่งจะทำให้ผู้นั้นถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หากส่วนราชการที่จะรับโอนพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผล อันสมควร และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิก ก็ให้รับโอนได้ตั้งแต่วันที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของ ส่วนราชการหรือหน่วยงานเจ้าสังกัดเดิมยินยอมให้โอน

๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘/ว ๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๓๕ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้ายข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ เดียวกัน ในกรณีปกติไว้ โดยสรุปคือ ให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาดำเนินการโดยยึดเหตุผลและ ความจำเป็นเพื่อ ประโยชน์ของทางราชการและการพัฒนาข้าราชการเป็นหลัก ในการย้ายไปดำรง ตำแหน่งใดให้พิจารณา ถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติ ที่ ก.พ. ได้อนุมัติให้ยกเว้นไว้ โดยให้ผู้มีอำนาจสั่งย้ายพิจารณาถึง ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะอื่นๆ ของ ข้าราชการที่จะย้ายให้เหมาะสมกับความ จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะย้ายไปแต่งตั้ง และให้พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบและลักษณะงานของตำแหน่งที่ ก.พ. กำหนดไว้ และให้เหมาะสมกับลักษณะการ ปฏิบัติงานของแต่ละส่วนราชการด้วย

การเลื่อน

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๗ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่ง ประเภท ทั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา (ปัจจุบันใช้สำหรับ การแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการขึ้นไป) กำหนดว่า ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งจะต้องมี คุณสมบัติ ดังนี้

๑. เป็นผู้ผ่านการประเมินบุคคล

๒. มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ใน มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๓. มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่างๆ และ หรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๔. มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะ แต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับคุณวุฒิ	๖	๗	๘
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๗ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๕ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๓ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีที่ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำ ระยะเวลา การดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็น ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือ เคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่า กรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณาระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมี ลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขึ้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตาม คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของ ข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้นับเป็นระยะเวลาขึ้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตาม กฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งจะต้องมีคำสั่ง รักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) การพิจารณานับระยะเวลาขึ้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (๒)-(๔) ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณา

(๖) กรณีการย้าย โอนหรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ให้ อ.ก.พ.กรมหรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเป็นผู้พิจารณาคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาขึ้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคล และระดับตำแหน่ง ที่จะแต่งตั้งตามความเหมาะสมและประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ ซึ่งอาจไม่

เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้างต้นก็ได้ อย่างไรก็ตามต้องคำนึงถึงกรณีการจะเลื่อนบุคคลดังกล่าวขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ที่สูงขึ้น ซึ่งบุคคลนั้นจะต้องมีคุณสมบัติทุกประการครบถ้วนตามที่กำหนดด้วย

สาระสำคัญ

๑. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ เป็นต้นไป

๒. ยกเลิกหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ (ว ๑๖/๒๕๓๘) เฉพาะหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมาเท่านั้น สำหรับการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๙ ขึ้นไป ทั้งตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ยังคง ใช้หลักเกณฑ์ตาม ว ๑๖/๒๕๓๘ เหมือนเดิม

๓. ยกเลิกหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๑ ลงวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๖ (ว ๑๑/๒๕๔๖) และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๖ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๔๗ (ว ๖/๒๕๔๗)

๔. การประเมินบุคคลตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการของกรม ก่อน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๘ ก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ

๕. กำหนดให้มีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมก่อนที่จะให้ส่งผลงาน ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยเน้นความโปร่งใสและเป็นธรรม

๖. ในการคัดเลือกบุคคล อ.ก.พ. กรม มีหน้าที่หลักในการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือก และองค์ประกอบอื่นที่จะต้องเสนอในเบื้องต้น รวมทั้งกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลและเกณฑ์การตัดสิน

๗. การคัดเลือกบุคคลในกรณีตำแหน่งว่างทุกกรณีและตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งที่ปรับ ระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงาน (ไม่ใช่ตำแหน่งเลื่อนไหล เช่น ตำแหน่งบุคลากร ๘ ว หรือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ ว หรือ ๗ ว เป็นต้น) ต้องมีการคัดเลือกบุคคลที่จะให้เข้ารับการประเมินผลงาน โดย อ.ก.พ. กรมเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกหรืออาจแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก บุคคลเพื่อทำหน้าที่แทน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด ซึ่งการคัดเลือกจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด มีโอกาสได้เข้ารับการคัดเลือกอย่างเท่าเทียมกัน แม้ว่าจะเป็นตำแหน่งที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ดังนั้น การพิจารณาคัดเลือกดังกล่าว จึงต้องเน้นที่ความโปร่งใสและเป็นธรรม

๘. การคัดเลือกบุคคลในกรณีตำแหน่งที่เป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จาก ระดับ เริ่มต้นของสายงาน และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว (ตำแหน่งเลื่อนไหล เช่น ตำแหน่งบุคลากร ๓-๕ หรือ ๖ ว หรือตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ๓-๕ หรือ ๖ ว หรือ ๗ วช. เป็นต้น) ต้องมีการคัดเลือกก่อน เช่นเดียวกัน โดยผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ หรือผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบอำนาจเป็น ผู้พิจารณาคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมกำหนด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพิจารณาถึง

ความพร้อม ความรู้ ความสามารถและศักยภาพของบุคคลว่ามีความเหมาะสมที่จะได้เลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้หรือยัง แม้ว่าจะเป็นตำแหน่งเลื่อนไหลและตนเองครองอยู่เดิม

๙. ในการพิจารณาคัดเลือกทุกกรณี ให้มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก และชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน และกำหนดให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผล อย่างไรก็ตามมีมาตรการป้องกัน การกลั่นแกล้งไว้ด้วย ถ้าหากการทักท้วงนั้นตรวจสอบแล้วว่าเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ก็ให้มีการสอบสวนผู้ทักท้วง

๑๐. ผู้ที่จะส่งผลงานประเมินได้จะต้องผ่านการคัดเลือกบุคคลก่อน โดยต้องส่งผลงานที่เป็นเรื่องเดียวกับเรื่องที่เสนอในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคล

๑๑. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องประกอบด้วยผลงาน ๒ ส่วน คือ ผลงานที่เกิดจากงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

- ผลงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น

- ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๑๒. อ.ก.พ. กรมแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานตามสายงานของตำแหน่งที่จะประเมิน โดยองค์ประกอบมีความคล่องตัวมากขึ้นกว่าเดิมและไม่ได้กำหนดให้มีผู้แทน ก.พ. เป็นคณะกรรมการด้วย

๑๓. คณะกรรมการประเมินผลงาน มีหน้าที่หลักในการกำหนดเงื่อนไข ขอบเขต มาตรฐานของผลงานแต่ละสายงานและแต่ละระดับ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การตัดสินคุณภาพของผลงาน และพิจารณาประเมินคุณภาพของผลงานและกำหนดจำนวนผลงานที่จะส่งประเมินว่าจะให้ส่งผลงาน ใน ส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ แต่ละส่วนเป็นจำนวนเท่าใด แต่ทั้งนี้ต้องเป็นผลงานที่เป็นผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมามีอย่างน้อย ๑ เรื่อง และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานอย่างน้อย ๑ เรื่อง

๑๔. ให้มีการเปิดเผยผลงานที่ผ่านการประเมินแล้วต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ ใน การศึกษาหรือใช้อ้างอิงและป้องกันการลอกเลียนผลงาน

๑๕. การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลเกี่ยวกับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล มอบให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการคัดเลือก บุคคลพิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ หากมีปัญหาให้ อ.ก.พ. กรมเป็นผู้วินิจฉัย

๑๖. กรณีการย้าย โอน หรือบรรจุกลับ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา ต้องมีการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อความเหมาะสมก่อนเช่นเดียวกัน โดยให้ อ.ก.พ. กรม หรือคณะกรรมการ คัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมแต่งตั้ง เป็นผู้กำหนดวิธีการคัดเลือกตามความเหมาะสม โดยบางกรณี เมื่อ ผ่านการคัดเลือกแล้วต้องส่งผลงานเพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง แต่บางกรณีอาจไม่จำเป็นต้องจัดทำผลงานชิ้นใหม่ก็ได้

ในการดำเนินการตามหนังสือ เวียนฉบับนี้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงฯ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้เป็นไปตามนัยหนังสือเวียนดังกล่าว ตามเอกสารภาคผนวก ก.

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๔ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๔๗ กำหนด
เรื่องการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประกอบด้วย

๑. ข้อมูลทั่วไป (ประวัติส่วนตัว (ตาม ก.พ.๗),ประวัติการรับราชการ, ประสบการณ์
ในการทำงาน, อัตราเงินเดือน)

๒. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

- คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง
ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

- ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง

๓. คุณสมบัติอื่นๆ ตามที่ ก.พ. กำหนดเพิ่มเติม เช่น มีระยะเวลาขั้นต่ำในการ
ดำรงตำแหน่งหรือ เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูล ตาม
คุณวุฒิของบุคคล และตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๓.๑ การกำหนดระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงาน ที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและตามระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คุณวุฒิ	๔	๕	๖
ม.๓ / มศ.๓ / ม.๖ หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๙ ปี	๑๑ ปี	๑๓ ปี
ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๑) หรือ เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๘ ปี	๑๐ ปี	๑๒ ปี
ปวช. หรือประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (วิชาอาชีพ ๒) หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	๖ ปี	๘ ปี	๑๐ ปี
ปวท. หรืออนุปริญญา ๒ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	๗ ปี	๙ ปี
ปวส. หรืออนุปริญญา ๓ ปี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้	-	๖ ปี	๘ ปี

สาระสำคัญ

๑. ให้ อ.ก.พ. กรม กำหนดวิธีการ วางมาตรฐาน ควบคุมคุณภาพการคัดเลือก
บุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนบุคคลขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นทุก
สายงานให้ ใช้วิธีการสอบ หรือการประเมินผลงาน หรือการทดลองปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๑ วิธี

๓. ให้กรมเจ้าสังกัดเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งใน
ระดับที่ สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ได้ไม่เกิน ๑ ระดับ

ในการดำเนินการตามหนังสือเวียนฉบับนี้ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้เป็นไปตามนัยหนังสือเวียนดังกล่าว ตามเอกสารภาคผนวก ข.

๓. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๐
เรื่อง การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๘ ลงมา และ
ระดับ ๙ ระดับ ๑๐ ระดับ ๑๑ สรุปได้ว่า

๑) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๖ ลงมา (ปัจจุบันใช้สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส) และการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๗ - ระดับ ๑๐ (ปัจจุบันใช้สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง) ให้มีคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อทุกคน และคัดเลือกให้เหลือผู้ที่เหมาะสมเสนอต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ เรียงลำดับตามความเหมาะสม ยกเว้นการเลื่อนที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการไว้โดยเฉพาะอยู่แล้ว

๒) การคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๑๑ (ตำแหน่งปลัดกระทรวงหรือเทียบเท่า) ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้เสนอชื่อผู้เหมาะสมต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด เมื่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดพิจารณา ได้ผู้ที่เหมาะสมแล้ว จึงดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๒ ต่อไป

ในการดำเนินการตามนัยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ดังกล่าวข้างต้นนี้ ก.พ. ได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร และ ประเภทอำนวยการระดับสูง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๒๒ ลงวันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๓ โดยได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติการเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้

๑. การเสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งที่ว่าง จำนวน ๑ - ๒ ให้กระทรวงกำหนดจำนวนและระยะเวลาให้กรมในสังกัดเสนอ

๒. การกำหนดเกณฑ์การประเมินบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการรับราชการซึ่งจะต้องมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วเป็นหลักและให้พิจารณาถึงคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งและส่วนราชการนั้น โดยควรกำหนดน้ำหนักของคะแนนแต่ละองค์ประกอบ พร้อมองค์ประกอบย่อยที่ชัดเจน และให้มีการประกาศเกณฑ์ฯ ให้กรมและข้าราชการในสังกัดทราบล่วงหน้าก่อนการเสนอชื่อ

๓. การประเมินและคัดเลือกให้พิจารณาเทียบข้อมูลบุคคลของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อทุกคน โดยอาจใช้วิธีอื่นใดที่เหมาะสมเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์ รวมทั้งให้โอกาสข้าราชการได้เขียนข้อเสนอ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานและการแก้ปัญหาต่างๆ ของงานในตำแหน่ง แล้วคัดเลือกให้เหลือผู้ซึ่งเหมาะสมไว้ตำแหน่งละไม่เกิน ๓ คน ซึ่งเป็นตำแหน่งละ ๑ คน หรือ ๒ คน หรือ ๓ คนก็ได้

๔. สำหรับส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี กรณีการเสนอรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีคุณสมบัติที่จะ ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๑-๒ ชื่อ ให้หัวหน้าส่วนราชการนั้นเสนอรายชื่อผู้ที่มี คุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้ง จำนวน ๑ หรือ ๒ ชื่อต่อหนึ่งตำแหน่ง

๕. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงและหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรีหรือต่อรัฐมนตรี (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) เป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสมตามจำนวนที่เห็นสมควรพร้อมข้อมูลบุคคลพื้นฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา การฝึกอบรม ฐานะ ประสบการณ์ ความสามารถ

ผลงานสำคัญพิเศษ ประวัติทางวินัยในอดีตของข้าราชการผู้นั้น รวมทั้งเสนอผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ที่ได้รับ เสนอชื่อและความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความพร้อมที่จะได้รับการแต่งตั้ง

(๒) เมื่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัดได้ใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่าบุคคลใดในรายชื่อที่ปลัดกระทรวงเสนอ เหมาะสมแล้ว ให้ระบุความสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจดังกล่าวแล้ว จึงดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ต่อไป สำหรับกรณีที่ปลัดกระทรวงหรือหัวหน้าส่วนราชการระดับกรม (ตำแหน่งระดับ ๑๑ เดิม) ไม่เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อรัฐมนตรีเจ้าสังกัด หรือไม่มีผู้เสนอชื่อ หรือผู้มีหน้าที่ต้องเสนอชื่อ เสนอชื่อ ตนเอง รัฐมนตรีเจ้าสังกัดมีสิทธิ์เสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมแล้วดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป ในการเสนอชื่อผู้ที่เหมาะสมของรัฐมนตรีให้ระบุความสมควรที่จะได้รับการแต่งตั้งพร้อมทั้งเหตุผลของการตัดสินใจด้วย

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๑๑ ลงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๒ เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการ สรุปได้ว่า

แนวทางการแก้ไขปัญหาการแต่งตั้งข้าราชการ มีแนวทางการแก้ปัญหา ดังนี้

๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกควรเลือกสรรบุคคลที่เป็นกลาง มีความกล้าที่จะพิจารณาและเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ฯลฯ เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๒) ควรตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้งอย่างละเอียดรอบคอบ

๓) ให้พิจารณาศักยภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง โดยเฉพาะการแต่งตั้งนักบริหารระดับสูง ให้นำคุณลักษณะของการเป็นผู้นำมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาส่วนองค์ประกอบเรื่องอาวุโสในราชการนั้น จะนำมาใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการก็ได้ แต่ต้องใช้เป็นองค์ประกอบสุดท้าย

๔) ควรให้โอกาสข้าราชการที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับการเสนอชื่อเขียนข้อเสนอเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ความคาดหวัง เป้าหมาย แนวทางการดำเนินงาน และการแก้ปัญหาต่างๆ ของงานในตำแหน่งที่ได้รับการเสนอชื่อแต่งตั้ง

๕) การสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้าย ควรกระทำหลังจากที่ข้าราชการได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการแต่งตั้ง เฝ้าระวังและใช้กลไกที่มีอยู่ในปัจจุบัน เป็นองค์กรดูแลให้การแต่งตั้งข้าราชการเกิดความ เป็นธรรม

๕. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙

ก.พ. มีมติให้ยกเลิกหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เฉพาะตำแหน่งนักบริหาร ๙ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๑/ว ๒๒ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๐ และกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ใหม่ ดังนี้

๑. ให้มีคณะกรรมการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ คณะหนึ่ง
 ๒. เมื่อจะมีการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งไม่เคยดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ให้ส่วนราชการระดับกรมแจ้งชื่อตำแหน่ง เลขที่ตำแหน่ง และข้อมูลต่างๆ สำหรับใช้ประกอบการพิจารณา

๒.๒ ให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ดำเนินการ ดังนี้

๒.๒.๑ วิเคราะห์งานในตำแหน่งที่ว่างหรือจะว่าง กำหนดความรู้ความสามารถคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่ง

๒.๒.๒ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างให้สอดคล้องกับหนังสือเวียนฉบับนี้และประกาศให้ทราบทั่วกัน

๒.๒.๓ ประกาศรับสมัคร โดยให้มีระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ และต้องประกาศให้ทราบล่วงหน้าก่อนวันเปิดรับสมัครไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ

๒.๓ ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัคร โดยผู้มีสิทธิสมัครจะต้องมี คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ด้วย

๒.๓.๑ ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร และได้รับการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมิน

๒.๓.๓ ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อให้สมัครเข้ารับ การคัดเลือก ซึ่งสามารถเสนอได้ส่วนราชการละ ๑-๒ ชื่อ ทั้งนี้ ผู้สมัครซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ ๒.๓.๒ และ ๒.๓.๓ จะต้องเข้ารับ การประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร

๒.๔ ให้คณะกรรมการคัดเลือก ขอรายชื่อจากบัญชีผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ หลักทางการบริหารจาก ก.พ. สำหรับในกรณีที่ผู้สมัครเป็นผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง ที่ ก.พ. รับรอง หรือผู้ที่ส่วนราชการระดับกรมที่มีตำแหน่งว่างเสนอชื่อ หรือกรณีที่เปิดโอกาสให้ ข้าราชการจากส่วนราชการอื่นสมัคร ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบการเจ้าหน้าที่ของกระทรวงจัดส่งรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกไปให้ ก.พ. ตรวจสอบการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร ก่อนที่ ก.พ. จะส่งชื่อไปให้คณะกรรมการคัดเลือกฯ

๒.๕ ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาเพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งเกี่ยวกับสมรรถนะหลักทางการบริหาร สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมายในอดีตด้านการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ รวมทั้งความประพฤติ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๒.๖ ให้คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกผู้ที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน ๓ ชื่อต่อ ๑ ตำแหน่ง พร้อมทั้งระบุเหตุผลของความเหมาะสมของบุคคลในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ พิจารณาแต่งตั้ง

๒.๗ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ พิจารณารายชื่อที่คณะกรรมการ คัดเลือกฯ เสนอตามข้อ ๒.๖ เมื่อเห็นว่าบุคคลใดเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักบริหาร ๙ ก็ให้ดำเนินการแต่งตั้งต่อไป ๒.๘ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๒ เห็นว่ารายชื่อที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ เสนอยังมีเหตุผลและข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนให้นำประเด็นปัญหากลับไปปรึกษาหารือในความเป็นจริงกับคณะกรรมการคัดเลือกฯ แล้วดำเนินการตามข้อ ๒.๗ ต่อไป

๓. ให้นำความในข้อ ๑ และข้อ ๒ มาใช้บังคับแก่ส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและไม่สังกัดกระทรวงหรือทบวง และส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรมและมีหัวหน้าส่วนราชการ

๔. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ในการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ เป็นต้นไป โดยส่วนราชการสามารถดำเนินการเพื่อเตรียมการแต่งตั้งได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ เป็นต้นไป แล้วก่อนวันออกหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการให้ดำเนินการเพิ่มเติมจนครบหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.พ. กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้

๕. ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดเคยดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๔ และต่อมาได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่น ให้ถือว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ ได้ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้

๖. ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นเป็นพิเศษเพื่อประโยชน์ของทางราชการที่ไม่อาจดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ฉบับนี้ ให้ขอทำความตกลงกับ ก.พ. เป็นกรณีๆ ไป

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๓/ว ๑๓ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๙
กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักบริหาร ๙ (ปัจจุบัน คือ ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น) โดยยกเลิกคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๑/ว ๙ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๔๔ และกำหนดใหม่ ดังนี้

“๒.๓ ให้ผู้ประสงค์จะเข้ารับการคัดเลือกยื่นใบสมัคร โดยผู้มีสิทธิสมัครจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.พ. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ด้วย

๒.๓.๑ ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. และขึ้นบัญชีผู้ผ่านการประเมิน โดยบัญชีดังกล่าวมีผลใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี

๒.๓.๒ ผ่านการอบรมหลักสูตรใดๆ ที่ ก.พ. พิจารณาให้เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเสมือนได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงของสำนักงาน ก.พ. แล้ว ทั้งนี้ ผู้สมัครซึ่งมีคุณสมบัติตามข้อ ๒.๓.๒ จะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. และผลการประเมินมีผลใช้ได้ไม่เกิน ๒ ปี

๒.๔ ให้กระทรวงจัดส่งรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกไปให้สำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. ก่อน หากผลการตรวจสอบปรากฏว่า ผู้สมัครรายใดยังมิได้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ.

หรือถูกยกเลิกการขึ้นบัญชี ผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. เนื่องจากอายุบัญชีครบ ๒ ปี หรือ ผลการประเมินครบ ๒ ปี ซึ่งจะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. ก็ให้กระทรวงแจ้งให้ข้าราชการผู้นั้นไปเข้ารับการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหารของสำนักงาน ก.พ. ต่อไป”

๗. หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๘.๔/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๓๘ เรื่อง การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพนเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ (ปัจจุบันใช้เฉพาะตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป ในที่นี้จึงขอเสนอเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้อง)

๑. ให้กรมเจ้าสังกัดประเมินคุณลักษณะของบุคคล ส่วนการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลและประเมินผลงาน นั้น ก.พ. จะเป็นผู้พิจารณา

๒. ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ไว้ดังนี้

๑. องค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา

๑.๑ ความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงาน พิจารณาโดย คำนึงถึงคุณวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงานด้านนั้น รวมทั้ง ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระยะเวลาที่ผ่านมา

๑.๒ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง พิจารณาโดยคำนึงถึงระยะเวลา ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือระยะเวลาที่เคยปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

๑.๓ การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พิจารณาโดย คำนึงถึง ความประพฤติ การรักษาวินัย ความขยันหมั่นเพียร ความอดุสาหะ การอุทิศเวลาให้กับราชการ

๑.๔ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาโดยคำนึงถึง คุณภาพของผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของผลงานต่อราชการ วงการวิชาการ หรือวิชาชีพ

๑.๕ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จะคัดเลือก เช่น ทักษณคตบุคคลิก ลักษณะและการเป็นผู้มีภาวะทางอารมณ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

๒. แนวทางการดำเนินการคัดเลือก

๒.๑ ส่วนราชการควรพิจารณากำหนดองค์ประกอบที่จะใช้ในการ พิจารณาคัดเลือกไว้อย่างชัดเจน ซึ่งอาจแตกต่างไปจากองค์ประกอบที่กำหนดตามข้อ ๑. ก็ได้ ทั้งนี้ โดยเน้นผลงานหรือผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบหลัก

๒.๒ ดำเนินการให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบเป็นการล่วงหน้า ตามที่เห็นสมควร

๒.๓ ในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน ให้ผู้มีหน้าที่ในการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกตามองค์ประกอบที่ส่วนราชการนั้นได้กำหนดไว้ ในการกำหนดองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการไม่ได้ มีการกำหนดไว้เป็นเกณฑ์กลาง แต่จะพิจารณากำหนดเป็นคราวๆ ไป

โดยสรุป เจตนารมณ์ของหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้ง (กรณีย้ายและเลื่อนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ) ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นการดำเนินการเพื่อ

๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อให้การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและเป็นไปตามระบบคุณธรรม

๒. ส่วนราชการสามารถดำเนินการให้การแต่งตั้งข้าราชการเป็นไปตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่กำหนดให้การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของทางราชการ โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพและความประพฤติ

๓.๑๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รายงานการพิจารณาศึกษา เรื่อง ธรรมาภิบาลในการแต่งตั้งโยกย้าย : ศึกษากรณีกระทรวงมหาดไทย โดยคณะกรรมการการศึกษา ตรวจสอบเรื่องการทุจริตและเสริมสร้างธรรมาภิบาล วุฒิสภา (๒๕๕๕) ได้เสนอผลการระดมความคิดของผู้ร่วมสัมมนา และวิทยากรว่า แนวทางการแก้ไข ซึ่งแสดงถึงความต้องการธรรมาภิบาลในการโยกย้ายข้าราชการ แบ่งได้ตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งกำหนดไว้ในกรอบแนวคิด ดังนี้

๑. หลักประสิทธิภาพ (Efficiency)

หมายถึง ประสิทธิภาพของกระบวนการแต่งตั้งโยกย้าย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบปฏิบัติ ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญบางประการ เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คนดี คนเก่งปฏิบัติงานในองค์กร, คุณสมบัติประจำตำแหน่งมีมาตรฐาน, ความรู้ ทักษะ ค่านิยม ทศนคติ บุคลิกภาพของผู้ดำรงตำแหน่ง, การกำหนดเส้นทางสู่ตำแหน่ง (Career path), การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Successor plan), ข้อมูลสมรรถนะบุคลากรในองค์กร, การสรรหา และการทดลองปฏิบัติงาน

เพื่อให้การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ สามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง และสร้างประสิทธิภาพของการบริหารราชการโดยแท้จริง ผู้เชี่ยวชาญและผู้ร่วมสัมมนา มีความเห็นพ้องกันว่า ทุกส่วนราชการควรมุ่งเน้นการดำเนินการต่าง ๆ ให้สัมฤทธิ์ผลดังนี้

๑) ต้องมีแผน และวิธีการสร้างคนดี คนเก่งอย่างต่อเนื่อง ด้วยกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ ผู้บริหารแต่ละระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูง ต้องมีสมรรถนะสูง และมีความซื่อตรง กล้าคิด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ

๒) ผู้มีอำนาจในการโยกย้าย ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง ต้องตระหนักว่า ประชาชนได้รับประโยชน์มากขึ้นจากการโยกย้าย

๓) ต้องมีการนำระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม เช่น คุณสมบัติประจำตำแหน่ง การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Successor plan) เส้นทาง career path ฯลฯ มาใช้กำหนดหลักเกณฑ์อย่างจริงจัง เพื่อขจัดปัญหา คนเก่ง คนดีมีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง

๔) มาตรฐานคุณสมบัติของตำแหน่งต่างๆ ในส่วนราชการ ควรกำหนดให้ชัดเจน เปิดเผย เพื่อแก้ไขช่องว่างในระบบงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดการประพฤติมิชอบ โดยกำหนดให้ครบทั้งความรู้ ทักษะ ค่านิยม ทศนคติ และบุคลิกภาพ

๕) ควรมีการนำผลการศึกษา โดยเฉพาะหลักสูตรตามแผนพัฒนาบุคลากรในวิชาชีพ ของข้าราชการมาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อสรรหาคณบดี-คนเก่งมากที่สุด และตรงตาม สมรรถนะที่ต้องการ

๖) กำหนดเส้นทางสู่ตำแหน่ง (career path) ให้ชัดเจน เปิดเผย เช่น ก่อนจะดำรงตำแหน่ง นายอำเภอได้ ต้องผ่านงานอะไรมาบ้าง ระยะเวลาานเท่าใด

๗) ทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (succession plan) เชิงรุก โดยมีกระบวนการสร้างบุคคล ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเพื่อการคัดสรรให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอย่างน้อย ๓ คน ให้คณะกรรมการพิจารณา เลือกผู้ที่มีคุณสมบัติที่สุดดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ กระบวนการสรรหาต้องเป็นกลไกที่เข้มแข็ง สามารถป้องกันการแทรกแซงจากผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง รวมทั้งมีมาตรการลดการใช้ดุลพินิจของบุคคลลงตาม หลักการของธรรมาภิบาล

๘) มีการจัดทำข้อมูลสมรรถนะบุคลากรที่สมบูรณ์ ถูกต้อง ทันสมัย โดยจัดทำฐานข้อมูล สมรรถนะ และพฤติกรรมของบุคลากรตลอดระยะเวลาในการปฏิบัติราชการที่ต้องตรงตามสภาพจริง สามารถสะท้อนคุณลักษณะผู้บริหารที่ดีกล่าวคือ “คิดดี สำนึกดี ทำดี และแก้ปัญหาได้”

๙) ควรมีการทดลองการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารตามระยะเวลาที่เหมาะสม และประเมินผลการทดลองงาน เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี ประสิทธิภาพ

๑๐) มีแผนการเตรียมคนเพื่อทดแทนการสูญเสียไว้ตลอดเวลา

๒. หลักคุณธรรม (Virtue)

การบริหารทรัพยากรบุคคลยึดหลักคุณธรรม ได้แก่ หลักความสามารถของ บุคลากร ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญบางประการ เช่น เป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม (รัฐธรรมนุญ ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙), มีข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรม, มีการประเมินจริยธรรมทางวิชาการ, ลดการใช้ดุลพินิจของบุคคล, มีคณะกรรมการสรรหาผู้บริหาร, กรรมการสรรหาจากภายนอก, สรรหาผู้ เหมาะสม ๓ ลำดับแรก (Top ๓) จากแผนสืบทอดตำแหน่ง (succession plan), ไม่ควรยกเว้น หลักเกณฑ์

เพื่อให้การแต่งตั้ง โยกย้ายข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ เป็นไปตามหลัก คุณธรรมโดยแท้จริง ผู้เชี่ยวชาญและผู้ร่วมสัมมนามีความเห็นว่ ทุกส่วนราชการควรดำเนินการอย่าง จริงจัง ดังนี้

๑) มาตรฐานคุณธรรมในการพิจารณาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย ต้องเป็นไปตามระบบ คุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย ตามมาตรา ๒๗๙ ในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

๒) กระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายต้องให้ความเสมอภาคในโอกาสกับบุคลากรทุกคน ให้มีช่องทางสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติตามที่กำหนด

๓) ควรจัดให้มีการทดสอบความรู้เกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๔) มีการประเมินจริยธรรมด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย รอบด้านในการสรรหา ผู้บริหารระดับสูง เพื่อให้แน่ใจว่าได้คนดีมีจริยธรรมมาดำรงตำแหน่ง

๕) วางระบบให้คนดี-คนเก่งสามารถปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งได้จนครบวาระด้วยการหามาตรการลดการแทรกแซงทางการเมือง และเพิ่มบทบาทของคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมในเรื่องนี้ รวมทั้งขยายอำนาจของคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรมให้ครอบคลุมข้าราชการของรัฐทุกประเภทด้วย

๖) ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสรรหาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อลดปัญหาบุคลากรซึ่งมีศักยภาพสูงทั้งเก่ง และดี ขาดขวัญกำลังใจในระบบงานที่ยึดพวกพ้อง โดยให้มีรายงานการประชุมพิจารณาของคณะกรรมการที่สามารถตรวจสอบได้

๗) ให้มีกรรมการสรรหาจากภายนอก เพื่อลดอคติและความเชื่อบางประการที่อาจเป็นอุปสรรตต่อการสรรหาที่ดี

๘) ประธานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (อกพ.) ต้องเป็นอิสระ ไม่สามารถแทรกแซงได้โดยง่าย

๙) เสนอบุคคล ๓ ลำดับแรก จากแผนสืบทอดตำแหน่ง (succession plan) เข้าสู่กระบวนการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย

๑๐) ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างของคุณธรรม มีความซื่อตรงในหน้าที่ของตนและประกอบด้วยคุณธรรมในครอบครัว ไม่ประพฤติล่วงละเมิดทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่พัวพันธุรกิจผิดกฎหมาย

๑๑) ไม่ควรยกเว้นหลักเกณฑ์ใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายซึ่งกำหนดไว้แล้ว เพื่อให้ประโยชน์แก่ผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ หากมีความจำเป็น ต้องอธิบายเหตุผลและประกาศใช้ล่วงหน้าก่อนการสรรหา

๑๒) คุณภาพของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ ระหว่างข้าราชการประจำ กับข้าราชการการเมืองควรอยู่ในระดับที่เหมาะสม เพื่อมิให้เกิดการแทรกแซงได้โดยง่าย

๑๓) ยึดมั่นในค่านิยมที่สะท้อนคุณธรรมจริยธรรม อันเป็นหลักของธรรมาภิบาล เช่น กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นวิถีชีวิต

๑๔) ควรมีการรณรงค์ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้พิทักษ์ระบบคุณธรรมของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มบทบาทให้สมดุลกับข้าราชการการเมือง

๓. หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ (Transparency)

กระบวนการทุกขั้นตอน เป็นไปตามระเบียบ หลักการ มีความโปร่งใส ประกอบด้วย หลักฐาน พร้อมรับการตรวจสอบจากสาธารณชน ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญบางประการ เช่น การเปิดเผยข้อมูลการพิจารณา, การจัดทำตารางเปรียบเทียบประวัติและสมรรถนะผู้เข้าสรรหา, การเปิดเผยการลงมติ (ถ้ามี), การจัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐาน

ผู้เชี่ยวชาญและผู้ร่วมสัมมนามีความเห็นพ้องต้องกันว่า ทุกส่วนราชการควรดำเนินการอย่างจริงจัง เพื่อให้การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ดังนี้

๑) เปิดเผยแพร่ข้อมูลการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายสู่สาธารณะ เพื่อให้เกิดการตรวจสอบ ซึ่งการมีสภาพข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนจะสามารถดำเนินการได้

๒) จัดทำตารางเปรียบเทียบประวัติและสมรรถนะผู้เข้ารับการสรรหา เพื่อเป็นเหตุผลในการตัดสินใจที่ถูกต้องและสามารถตรวจสอบได้

๓) กรรมการทุกคนต้องสามารถอธิบายเหตุผลการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายได้ ทำนองเดียวกันกับการอธิบายการวินิจฉัยในคำพิพากษาของตุลาการแต่ละคนในองค์คณะ

๔) เปิดเผยแพร่การลงมติ (ถ้ามี)

๕) อำนาจของคณะกรรมการพิทักษ์คุณธรรม ในการตรวจสอบมีความเหมาะสม สอดคล้องกับอำนาจของผู้แต่งตั้งโยกย้าย

๖) มีรายงานการประชุมเป็นหลักฐาน ประกอบด้วยรายละเอียดซึ่งแสดงถึงเหตุผลที่เป็นตรรกะเพียงพอในการตัดสินใจ

๗) เมื่อมีสิ่งบอกเหตุที่สะท้อนให้เห็นถึงการโยกย้ายที่ผิดปกติ เช่น ความล่าช้าในการโยกย้าย หรือความพยายามยกเว้นหลักเกณฑ์บางประการ โดยไม่มีการประกาศใช้มาก่อนการสรรหา ระบบการตรวจสอบต้องเริ่มขึ้นทันที

๘) ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้อาวุโส หรือผู้ดำรงตำแหน่งระดับที่จะแต่งตั้ง เพื่อสะท้อนปัญหาและความต้องการอื่นๆ ในสถานการณ์เฉพาะขณะนั้น และนำมาประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย

๙) ควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้สื่อมวลชนมีบทบาทช่วยตรวจสอบความไม่เป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย

๑๐) คุณภาพของกรรมาธิการตรวจสอบของรัฐสภาพเป็นที่ยอมรับของสาธารณชน สามารถเป็นพลังสร้างธรรมาภิบาลได้ดี ควรมีมาตรการให้การสนับสนุน อำนาจความสะดวก

๔. หลักความรับผิดชอบในการกระทำ (Accountability)

หมายถึง ความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของการปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยมีปัจจัยสำคัญ เช่น ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำข้อมูล, ผู้เสนอแต่งตั้ง, คณะกรรมการสรรหา, และการรับผิดชอบในกรณีละเมิดจริยธรรม วินัย และอาญา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและผู้ร่วมสัมมนามีความเห็นพ้องกันว่า เพื่อให้เกิดจิตสำนึกของความรับผิดชอบในการกระทำส่วนราชการต่างๆ ควรดำเนินการ ดังนี้

๑) ความรับผิดชอบของผู้จัดทำข้อมูลบุคลากร ต้องครอบคลุมคุณภาพด้านความถูกต้อง แม่นยำ ตรงสภาพจริง

๒) ความรับผิดชอบของผู้เสนอให้แต่งตั้งโยกย้าย ต้องรับผิดชอบต่อความถูกต้องชอบธรรมของบัญชีรายชื่อบุคคลที่เข้ารับการสรรหา ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ได้ประกาศไว้

ในทุกระณีนี

๓) คณะกรรมการสรรหาต้องรับผิดชอบความผิดพลาดในการโยกย้ายที่อาจเกิดขึ้น

๔) มีมาตรการลงโทษผู้กระทำผิดทั้งด้านจริยธรรม วินัยและอาญา

๕) มีกลไกในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง รวมทั้งมีกฎหมายอันเป็นบทลงโทษผู้ละเมิด

๖) กรณีที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม ต้องเร่งรัดสอบสวนและพิจารณาโทษผู้กระทำความผิดโดยเร็ว

๗) วางมาตรการแก้ไขระบบ “คุณขอมา” และระบบอุปถัมภ์ ให้เกิดประสิทธิภาพ

๘) ต้องวางระบบการตรวจสอบที่เชื่อถือได้ และรณรงค์ให้มีการรวมพลังต่อสู้กับความไม่ชอบธรรม

พรรคดี ผ่องแผ้ว และคณะ (๒๕๔๓) ศึกษาเรื่อง ดัชนีคอร์รัปชันของไทย: การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้ พบว่า ดัชนีชี้วัดอัตราการคอร์รัปชันไทยประกอบด้วยกลุ่มตัวชี้วัด ๔ กลุ่ม ดังนี้ ๑. กลุ่มตัวแปรการผูกขาดอำนาจ (Monopoly) ๒. กลุ่มตัวแปรการใช้ดุลพินิจ (Discretion) ๓. กลุ่มตัวแปรการตรวจสอบได้ (Accountability) ๔. กลุ่มตัวแปรความโปร่งใส (Transparency) ทั้งนี้ ในส่วนของความโปร่งใส พรรคดี พบว่า ปัจจัยที่สามารถนำมาใช้อธิบายความโปร่งใสได้มี ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของระบบงาน ด้านระบบการให้คุณ ด้านระบบการให้โทษ และด้านการเปิดเผยของระบบงาน และได้กำหนดตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาลของหน่วยงาน ดังนี้

๑. หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านโครงสร้าง เช่น

- มีการใช้ระบบตรวจสอบภายใน
- มีความสามารถมองเห็นระบบงานถ้วนทั่ว
- มีการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม
- มีการใช้ระบบคุณธรรมกับบุคลากร
- มีการปรับปรุงกรรมการตรวจสอบให้เหมาะสมเสมอ
- มีระบบบัญชีที่เข้มแข็ง

๒. หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านระบบการให้คุณ

- มีค่าตอบแทนงานสำเร็จ
- มีค่าตอบแทนงานที่มีประสิทธิภาพ
- มีค่าตอบแทนความซื่อสัตย์
- มีมาตรฐานเงินเดือนสูงพอ

๓. หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านระบบการให้โทษ

- มีระบบตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ
- มีวิธีลงโทษที่ยุติธรรม
- มีการลงโทษจริงดังตามกฎหมาย
- มีระบบฟ้องร้องที่มีประสิทธิภาพ
- มีหัวหน้างานที่ลงโทษลูกน้องอย่างจริงจัง
- มีการปรามผู้ส่อเค้าทุจริต

- มีกระบวนการยุติธรรมที่รวดเร็ว
- ๔. หน่วยงานมีความโปร่งใสด้านการเปิดเผยของระบบ
 - ประชาชนได้รับการทำงานของคณะกรรมการสมบูรณ ไม่มีการบิดเบือนข้อมูล
- ๕. หน่วยงานมีระบบติดตามประเมินผล
 - การประเมินผลงาน
- ๖. หน่วยงานมีการจัดการกับผู้ไม่มีผลงาน
- ๗. หน่วยงานมีแผนสำรอง
- ๘. การสื่อสาร
 - มีการกระจายข่าวสารข้อมูลขององค์กรอย่างเปิดเผยให้แก่บุคลากรทุกคนได้

ทราบโดยทั่วถึง

- ข้อมูลข่าวสารที่สื่อสารให้ทราบนั้นต้องเป็นข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
- ๙. ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง
 - ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนแก่สมาชิกทุกคนในที่ทำงานอย่างเท่าเทียมกัน
 - สมาชิกของแต่ละทีมงานในองค์กรสามารถเข้าถึงและขอรับความสนับสนุน

จากผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสมอภาค

- ๑๐. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
 - บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถแสดงความคิดเห็นของตนได้อย่างมี

อิสระเสรี

- สมาชิกทุกคนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจขององค์กรได้

๑๑. ความไว้วางใจ

- ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถเชื่อใจได้ว่าเพื่อนร่วมงานจะทำงานหนักและมี

ผลงานที่ไว้วางใจได้เสมอ

- ผู้ปฏิบัติงานทุกคนรู้สึกปลอดภัยที่จะพูดคุยหรือปรึกษาหารือได้ทุกครั้ง

เมื่อมีปัญหาต่างๆ เกิดขึ้น

(พรศักดิ์ ผ่องแผ้ว และคณะ. ดัชนีคอร์รัปชันของไทย: การสร้างและการตรวจสอบความเชื่อถือได้. รายงานการวิจัยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบแห่งชาติ. กรุงเทพฯ. ๒๕๕๓)

บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนามาตรฐานความโปร่งใส ตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ที่เหมาะสมกับการบริหารราชการส่วนกลาง ผลการวิจัยผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-Depth Interview) พบว่า ตัวชี้วัดความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคล ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐเห็นว่าสามารถประเมินได้จากการตรวจสอบเอกสารการรับสมัครบุคลากรผ่านช่องทางการรับสมัครต่างๆ เช่น บอร์ดประกาศ สิ่งพิมพ์ หรือเว็บไซต์ โดยกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครอย่างน้อย ๑๕ วันทำการ โดยส่วนใหญ่เห็นว่า สามารถประเมินตัวชี้วัดนี้ได้จากการตรวจสอบหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เช่นกัน ส่วนการประกาศเกณฑ์การ

คัดเลือกและการให้คะแนนผู้สมัครอย่างชัดเจน ส่วนใหญ่เสนอให้ตรวจสอบจากคำสั่งหรือประกาศที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์การคัดเลือกผู้สมัคร โดยควรประกาศเกณฑ์ดังกล่าวอย่างน้อย ๒ ช่องทางและควรมีการประกาศอย่างน้อย ๑ เดือนก่อนการสอบคัดเลือก อย่างไรก็ตามการประกาศรายชื่อคณะกรรมการสอบคัดเลือกบุคลากรอาจเป็นผลเสียแก่ระบบการคัดเลือกบุคลากรได้ เนื่องจากอาจทำให้เกิดการวิ่งเต้นของผู้สมัคร

การประกาศผลสอบคัดเลือกพร้อมคะแนนสอบ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถตรวจสอบจากประกาศที่เผยแพร่รายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกอย่างน้อย ๒ ช่องทาง ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐจำนวนมากไม่เห็นด้วยกับการประกาศคะแนนสอบ โดยกล่าวว่าการประกาศผลสอบโดยเรียงลำดับผู้ได้รับการคัดเลือกก็น่าจะเพียงพออยู่แล้ว

สำหรับผลการประเมินความโปร่งใสด้านการบริหารงานบุคคลตามแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นด้วยกับตัวชี้วัด วิธีการประเมิน และเกณฑ์การประเมิน โดยมีค่าเฉลี่ยเกือบทั้งหมดสูงกว่า ร้อยละ ๕๐ ทั้ง ๑๑ ตัวชี้วัด จะมีเพียงตัวชี้วัดเพียงตัวชี้วัดเดียวเท่านั้น ที่กลุ่มตัวอย่างไม่เห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมิน นั่นคือ ตัวชี้วัดที่ ๒ “มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของการคัดเลือกบุคลากร” ซึ่งมีวิธีการประเมินคือการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการออกข้อสอบ โดยเกณฑ์การประเมินของวิธีการนี้ ให้คะแนนจากการพิจารณาหน่วยงานที่ เป็นผู้ออกข้อสอบนั้น กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับเกณฑ์การประเมินนี้น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง นอกจากนี้ เกณฑ์ดังกล่าวมีค่าเฉลี่ย ๒.๓๓ ซึ่งแปลค่าได้ว่ากลุ่มตัวอย่างไม่แน่ใจกับเกณฑ์การประเมินนี้ (บุญอยู่ ขอพรประเสริฐ [www.Ok Nation.net](http://www.OkNation.net) ค้นหาเมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๕๗)

จากการศึกษาหลักการ แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารงานบุคคลและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ผู้ศึกษาพบว่า การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลหน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรกลางที่เกี่ยวข้องได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ สำหรับการดำเนินการเสริมสร้างระบบคุณธรรมและหลักธรรมาภิบาลของการบริหารจัดการที่ดี มีการกำหนดหลักการที่กำหนดไว้อย่างกว้างๆ ให้ส่วนราชการได้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามแนวทางดังกล่าวยังคงไม่ปรากฏชัดถึงรูปแบบ วิธีการ ตัวชี้วัด มาตรการในการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลที่ชัดเจน ยังเป็นเรื่องที่แต่ละหน่วยงานจะนำมากำหนดเป็นนโยบายในหน่วยงานเอง จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะจากนโยบายของฝ่ายบริหารของหน่วยงานที่จะต้องเอาจริงเอาจังในการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป ซึ่งจากการศึกษานี้จะได้นำมาใช้ในการจัดทำแบบสัมภาษณ์เจาะลึกและการวิเคราะห์ผลการศึกษาเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในขั้นตอนต่อไป

ส่วนที่ ๔ การวิเคราะห์สถานการณ์แนวโน้มกำลังคนกรมอนามัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ กรมอนามัยมีจำนวนตำแหน่งทั้งสิ้น ๓,๖๔๓ ตำแหน่ง จำแนกเป็นข้าราชการ ๒,๑๓๙ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๕๘.๗๒) ลูกจ้างประจำ ๙๘๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๖.๙๓) พนักงานราชการ ๕๒๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๔.๓๕) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีการเปลี่ยนแปลงของจำนวนตำแหน่งจากการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อข้อกำหนดอัตรากำลังในสายงานและระดับตำแหน่งที่เหมาะสมกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และการขอรับจัดสรรอัตราจ้างเพิ่มเติม เพื่อสนับสนุนสายงานที่ขาดแคลน เช่น แพทย์ทุนการขอหนดตำแหน่งระดับสูงเพิ่ม เป็นต้น จึงมีผลให้จำนวนตำแหน่งกรมอนามัยมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ กรมอนามัยมีจำนวนตำแหน่งทั้งสิ้น ๓,๕๗๓ ตำแหน่ง เป็นข้าราชการ ๒,๑๓๙ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๕๙.๘๗) ลูกจ้างประจำ ๘๘๑ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๒๔.๖๕) และพนักงานราชการ ๕๕๓ ตำแหน่ง (ร้อยละ ๑๕.๔๘)

ระดับ	จำนวน	ร้อยละ
บริหารระดับสูง	๑	๐.๐๕
บริหารระดับต้น	๔	๐.๑๙
อำนวยการระดับสูง	๒๐	๐.๕๕
อำนวยการระดับต้น	๔	๐.๑๙
ทรงคุณวุฒิ	๖	๐.๒๘
เชี่ยวชาญ	๑๐๐	๔.๖๘
ชำนาญการพิเศษ	๓๙๖	๑๘.๕๑
ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	๑,๓๐๓	๖๐.๙๒
อาวุโส	๗	๐.๓๓
ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	๒๙๘	๑๓.๙๓

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงให้เห็นว่ากรมอนามัยมีข้าราชการในสายงานและระดับตำแหน่งที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมประกอบด้วยประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการและชำนาญการ รวมกันจำนวน ๑,๓๐๓ คน (ร้อยละ ๖๐.๙๒) รองลงมาเป็นประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๓๙๖ คน (ร้อยละ ๑๘.๕๑) ประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานและชำนาญงานรวมกัน จำนวน ๒๙๘ คน (ร้อยละ ๑๓.๙๓) ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐๐ คน (ร้อยละ ๔.๖๘)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมอนามัย

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. กำลังคนของกรมอนามัยมีขนาดที่พอเหมาะ ซึ่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๑,๘๘๓ คน พนักงานราชการ จำนวน ๔๕๕ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๘๘๑ คน โดยกระจายอยู่ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๒. บุคลากรมีความรู้และทักษะที่หลากหลาย เช่น นายแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักวิชาการ สาธารณสุข นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ฯลฯ โดยมีจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ ๒๔.๗๒ และปริญญาโท ร้อยละ ๔.๖๑ คิดเป็น ๑ ใน ๔ ของบุคลากรกรมอนามัย ๓. กรมอนามัยมีบุคลากรที่เป็นกลุ่ม คลื่นลูกใหม่ (Generation Y & M) ที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และพร้อมที่จะเป็นกำลังสำคัญในการร่วมพัฒนากกรมอนามัย โดยมีจำนวนเกือบ ๑ ใน ๓ ของบุคลากรทั้งหมด	๑. เส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูงมีสัดส่วนที่น้อย ดังจะเห็นได้จากข้าราชการ ระดับทรงคุณวุฒิ มีเพียง ๖ ตำแหน่ง เมื่อเทียบกับตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญและชำนาญการพิเศษ คิดเป็นอัตราส่วนเท่ากับ ๑ : ๑๖.๗ : ๖๖ ๒. การกระจายตัวและสัดส่วนอัตรากำลังของบุคลากรในการขับเคลื่อนตามภารกิจและยุทธศาสตร์กรมไม่เหมาะสม เกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงของมิติการจัดกำลังคนในการปฏิบัติเพื่อบรรลุภารกิจและมิติของพื้นที่ ๓. ระบบการพัฒนาศักยภาพกำลังคนทั้งการสร้างเส้นทางฝึกอบรม (Training Road Map) หรือ กรอบการสะสมประสบการณ์ (Experience Accumulation Framework) เพื่อให้มีคุณภาพทักษะ และสมรรถนะตามบทบาทและภารกิจของกรมที่มีการเปลี่ยนแปลง
โอกาส	อุปสรรค
๑. ข้อตกลงพันธสัญญาบัตรความร่วมมือระหว่างประเทศด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงาน เช่น เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ๒. นโยบายการขับเคลื่อนประเทศด้วยโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจไปสู่ Value-Based Economy หรือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม ๓. กรมอนามัยได้รับมอบหมายในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข)	๑. แนวโน้มของการปรับลดขนาดอัตรากำลังคนภาครัฐ (Downsizing) โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการ ในประเด็นการบรรจุข้าราชการแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ (ตามข้อสั่งการนายกรัฐมนตรี, มติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (๒๕๕๗-๒๕๖๑)) ๒. นโยบายเกี่ยวกับพนักงานราชการ แม้จะทดแทนกำลังคนในส่วนของผู้จ้างประจำและระบบการสร้างควมก้าวหน้าและสวัสดิการในกลุ่มนี้ไม่จูงใจให้บุคลากรในกลุ่มนี้อยู่ในระบบ ทำให้ในหลายองค์กรประสบปัญหาการลาออก และการหมุนเวียน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

สืบเนื่องจากที่กรมอนามัยได้มีการทบทวน ปรับปรุงวิธีการ และกลไกการดำเนินงาน ที่ผ่านมาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยและผู้เกี่ยวข้องพัฒนาและดำเนินการระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม ไปในทิศทางเดียวกัน สามารถจัดทำแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ และตัวชี้วัดที่กำหนด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ดังนี้

วิสัยทัศน์ : กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี

พันธกิจ/ภารกิจ : ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ใช้ความรู้และดูภาพรวมเพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือและกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมสุขภาพ ๕ กลุ่มวัย
๒. สร้างความเข้มแข็งระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมชุมชนอย่างยั่งยืน
๓. อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม
๔. ปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล

เพื่อให้การดำเนินการสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม เกิดการขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนภายในองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และตอบสนองภารกิจการปฏิรูประบบการสาธารณสุขของประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ กรมอนามัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน

- | | |
|--|---|
| กลุ่มที่ ๑ กลุ่มสตรีและเด็กปฐมวัย | กลุ่มที่ ๒ กลุ่มวัยเรียน |
| กลุ่มที่ ๓ กลุ่มวัยรุ่น | กลุ่มที่ ๔ กลุ่มวัยทำงาน |
| กลุ่มที่ ๕ กลุ่มสูงอายุ | กลุ่มที่ ๖ กลุ่มอนามัยสิ่งแวดล้อม |
| กลุ่มที่ ๗ กลุ่มการคลังและงบประมาณ | กลุ่มที่ ๘ กลุ่มข้อมูลการจัดการความรู้ (FIN) และการเฝ้าระวัง (KISS) |
| กลุ่มที่ ๙ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) | |

โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแนวทางให้บริหารจัดการคร่อมและข้ามสายงาน เพื่อสนับสนุนให้เกิดกลไกพัฒนาระบบการทำงานในส่วนกลางที่มุ่งเน้นบูรณาการด้านส่งเสริมสุขภาพ ๕ กลุ่มวัย ระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม และ ๓ กลุ่ม (HR, Finance, KM & IT & Surveillance) อย่างเป็นรูปธรรม ดำเนินการตามแผนบริหารการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for Change & Action plan for change ๖ cluster) ที่เสนอต่อกรมอนามัยให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ และกำกับ ดูแล ติดตาม รายงาน ผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๙ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) ในฐานะผู้รับผิดชอบหลักในการกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัย จึงได้ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงาน โดยการจัดประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ที่มีเป้าหมายความสำเร็จของการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลกรมอนามัย คือ “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” ซึ่งประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ปฏิรูประบบการวางแผน, การบริหารและพัฒนากำลังคน (HR Strategy and Organization) โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม โปร่งใสและเป็นธรรม

เป้าประสงค์ : อัตรากำลังคนพอเพียง และมีสมรรถนะเหมาะสมสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของหน่วยงาน มีสมรรถนะการบริหารกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยมีอัตรากำลังที่เพียงพอ (ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของกรอบอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการบริหารกำลังคน (Manpower management)

เป้าประสงค์ : เพิ่มบุคลากรที่มีสมรรถนะในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมจนสามารถเป็นนวัตกรรม (Researcher & Innovator)

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรสายวิชาการและสายวิชาชีพกรมอนามัยมีสมรรถนะที่เพียงพอในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่กรมอนามัย ๔.๐

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ปฏิรูประบบบริหารผลการปฏิบัติงานกรมอนามัย (Performance management system)

เป้าประสงค์ : มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวก

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของหน่วยงานมีผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการปฏิบัติงาน (PA) บรรลุเป้าหมาย

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับวัฒนธรรมการทำงาน พัฒนาความสุขในชีวิตการทำงาน (Core value & Culture change)

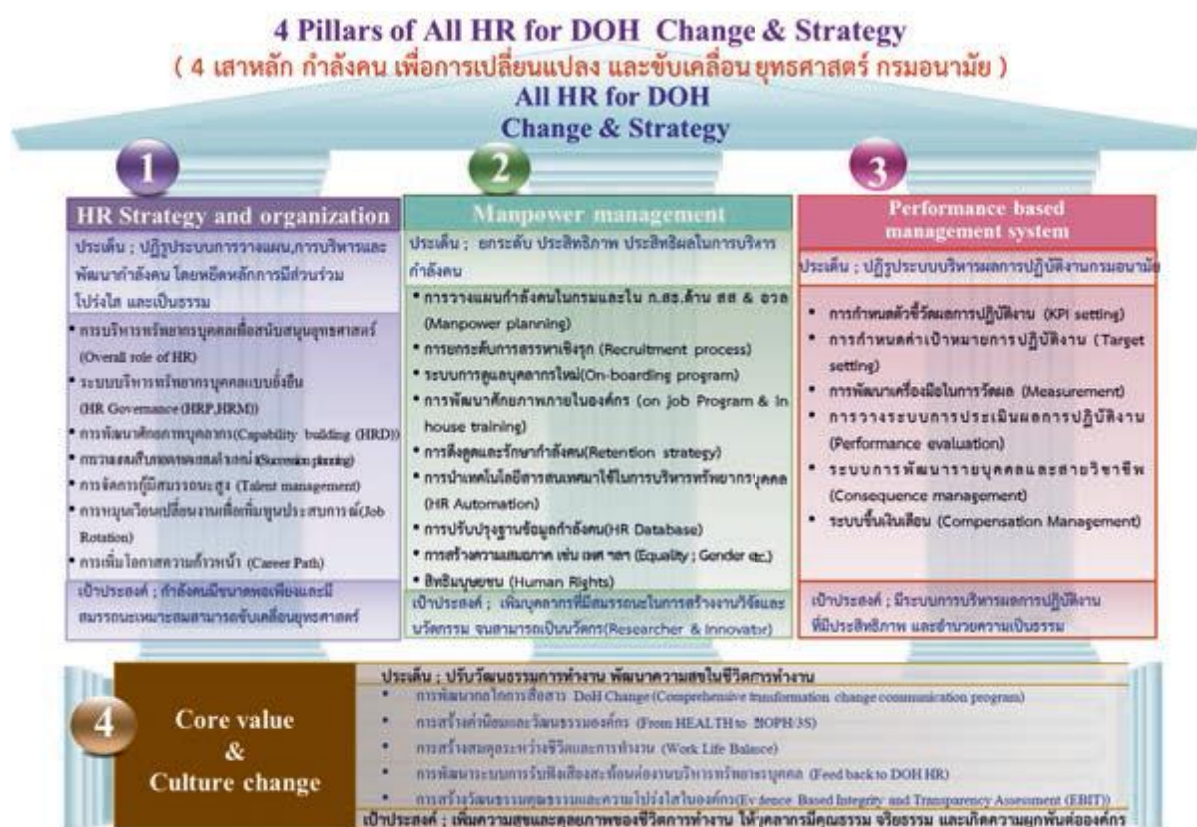
เป้าประสงค์ : เพิ่มความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม และเกิดความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัด : ๑. ร้อยละของบุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรม

๒. ร้อยละของบุคลากรมีความสุขในชีวิตการทำงาน

๓. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

จากแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบบริหารและวิธีทำงาน กลุ่มที่ ๔ กลุ่มยุทธศาสตร์กำลังคน (HR) จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย “คนดี สร้างคุณค่า สร้างความสุข” ดังภาพ



ภาพที่ ๔.๑ กรอบแนวทางการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคน กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพเพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดและพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์และแผนงานหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพ สิ่งแวดล้อมของประเทศ

๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีการบริการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๓) กำหนดและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน และกฎเกณฑ์ รวมทั้งการรับรองมาตรฐาน การบริการส่งเสริมสุขภาพและการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อม

๔) พัฒนาระบบและกลไกเครือข่ายในการเฝ้าระวังสถานะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ และสภาพแวดล้อมรวมทั้งการพัฒนาระบบประเมินผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับโครงการหรือกิจกรรม

๕) พัฒนาระบบ กลไก และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข และกฎหมาย อื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๖) ถ่ายทอด และพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถ และการมีส่วนร่วมในการส่งเสริม สุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย และชุมชน

๗) ประสานงาน ร่วมมือ สนับสนุน และติดตามนิเทศงานหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคีเครือข่าย รวมทั้งการประสานงานระหว่างประเทศ ในงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผล กระทบต่อสุขภาพ

๘) สร้างกระแสสังคม และรณรงค์เผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยีการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ การอนามัยสิ่งแวดล้อม และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในสังคม

๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่ รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรี

โครงสร้างการบริหารและการจัดการองค์การสำนักงานเลขานุการกรม

สำนักงานเลขานุการกรมมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ บริการด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว และประทับใจ พันธกิจ (Mission) ได้แก่ เป็นผู้นำของกรมอนามัยในด้านสารบรรณ อาคารสถานที่ พิธีการ เลขานุการผู้บริหาร และการสื่อสาร

สำนักงานเลขานุการกรม มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานสารบรรณของกรม
- (๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของกรม
- (๓) ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของกรม เผยแพร่กิจกรรม ความรู้ ความก้าวหน้า และผลงานของกรม
- (๔) ดำเนินการเกี่ยวกับอาคารสถานที่และยานพาหนะของกรม
- (๕) ดำเนินการอื่นใดที่มีใ้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสวราชการใดของกรม
- (๖) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

ปัจจุบันได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอนามัย โดยแบ่งการบริหารงานภายในดังนี้

๑. กลุ่มอำนวยความสะดวก

๑. บริหารจัดการงานสารบรรณและการรับส่งพัสดุไปรษณีย์และเอกสารสิ่งพิมพ์ ระดับกรม/หน่วยงาน
๒. บริหารจัดการงานการเงินและบัญชีรวมทั้งการควบคุมกำกับค่าใช้จ่ายงบประมาณระดับหน่วยงาน
๓. บริหารจัดการงานพัสดุ ยานพาหนะระดับหน่วยงาน
๔. บริหารจัดการงานบุคคลระดับหน่วยงาน
๕. ประสานงานและให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มงาน หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

๒. กลุ่มสื่อสารองค์กร

๑. ให้คำแนะนำ ปรีกษา และผลักดันให้เกิดการกำหนดนโยบายและทิศทางการสื่อสารองค์กร
๒. ศึกษา วิจัย พัฒนางองค์ความรู้ และรูปแบบ นวัตกรรมการดำเนินงานสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๓. วิเคราะห์ประเมินสถานการณ์พัฒนาระบบเฝ้าระวังด้านข่าว
๔. พัฒนาศักยภาพและสร้างความเข้มแข็งภาคีเครือข่ายการสื่อสารองค์กร
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปประยุกต์ใช้ในการสื่อสาร
๖. สร้างกระแสแรงจูงใจผลิตสื่อ และเผยแพร่องค์ความรู้สู่สาธารณะ
๗. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กลุ่มสนับสนุนภารกิจนักบริหาร

๑. งานเลขานุการของนักบริหาร
๒. งานสนับสนุนการปฏิบัติงานของนักบริหาร
๓. งานประสานและรวบรวมการเป็นคณะกรรมการต่างๆ ของผู้บริหารและผู้ที่ได้รับ

มอบหมาย

๔. งานประสานอำนวยความสะดวกในการเลี้ยงรับรอง ประชุมราชการต่างๆ ของกรมอนามัย
๕. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๔. กลุ่มพิธีการและกิจกรรมพิเศษ

๑. งานพิธีการ ดำเนินการประสานงาน ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกให้กับผู้บริหารรวมทั้งบุคลากรในสังกัดกรมเข้าร่วมงานพระราชพิธีรัฐพิธีศาสนพิธี และพิธีต่างๆ
๒. งานกิจกรรมพิเศษ งานที่ได้รับมอบหมายจากกระทรวงสาธารณสุข และกรมอนามัย เช่น งานกาชาด แข่งขันกีฬาประจำปีกรมอนามัย ประสานให้ความร่วมมือเข้าร่วมกีฬาสาธารณสุขสามัคคีตรวจสุขภาพ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ
๓. ประสานขอรับบริจาค ขอความอนุเคราะห์รวบรวมเงิน และสิ่งของให้กับกระทรวงสาธารณสุข วัด องค์กรสาธารณประโยชน์หรือมูลนิธิ
๔. ประสานงานหน่วยงานอื่นๆ และให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของกลุ่มงานหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย
๕. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๕. ศูนย์บริการข้อมูลข่าวสาร

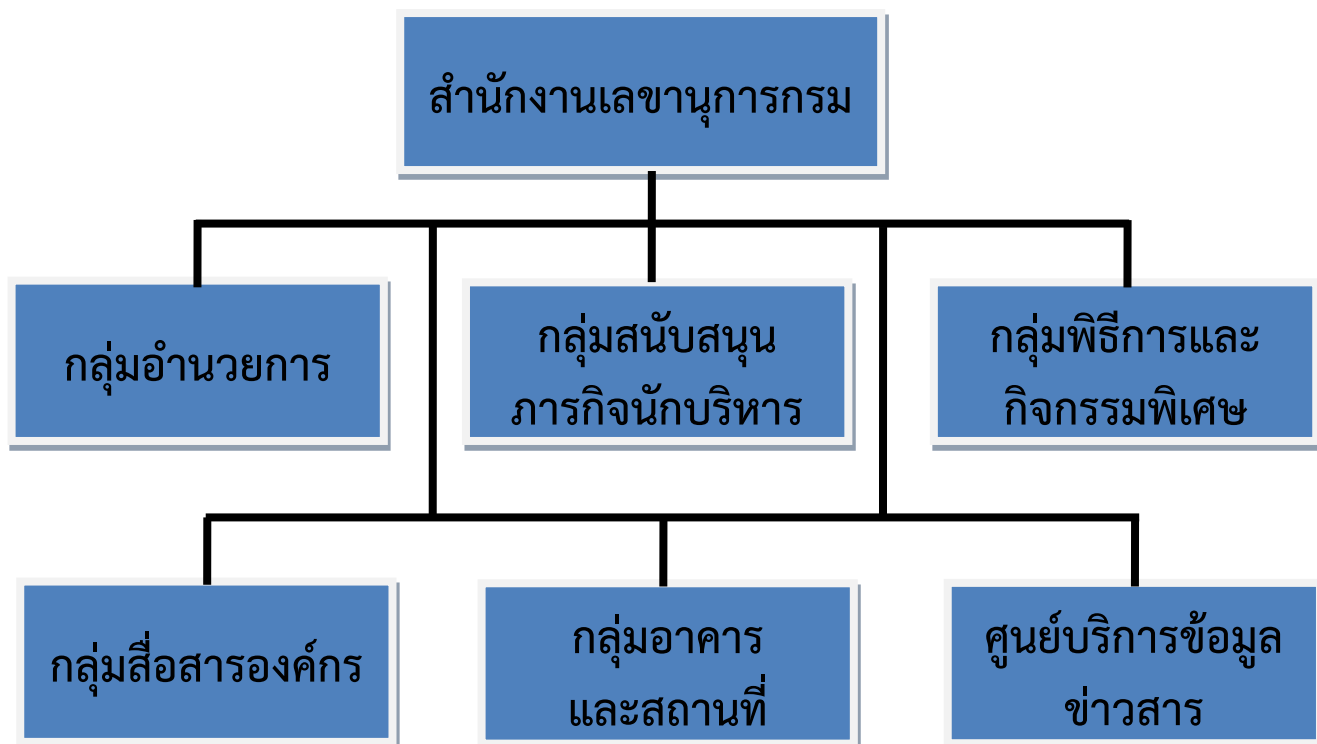
๑. ศึกษา วิเคราะห์และกำหนดรูปแบบการให้บริการสารสนเทศของกรมอนามัยที่สะดวกรวดเร็ว ลดขั้นตอน ตรวจสอบและประเมินผลทกระบวนงานของศูนย์บริการข้อมูลข่าวสารเพื่อสนับสนุนงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมตามพันธกิจของกรมอนามัย
๒. ศึกษา วิเคราะห์การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานบริการและการดำเนินงานด้านต่างๆ รวมทั้งการจัดการฐานข้อมูลทรัพยากรสารสนเทศทุกกระบวนงาน
๓. ศึกษา วิเคราะห์การวางแผน การบริหารจัดการ โครงการ งบประมาณและบุคลากรด้านสารสนเทศ
๔. ดำเนินการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์งานบริการสารสนเทศทุกกระบวนงานผ่านช่องทางต่างๆ
๕. ประสานงานเครือข่ายหน่วยงานสังกัดกรมอนามัยในการจัดอบรมความรู้ ด้านสารสนเทศและข้อมูลข่าวสารของราชการ รวมทั้งเป็นสถานที่ฝึกงาน ศึกษาดูงานเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๖. ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

๖. กลุ่มอาคารและสถานที่

๑. บริหารจัดการงานอาคารและสถานที่ระดับกรม / หน่วยงาน
๒. บริหารจัดการอนุรักษ์พลังงานระดับกรม/หน่วยงาน

โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานเลขานุการกรม



กรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่สำนักงานเลขานุการกรม กรมอนามัย โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้

ข้าราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นายธวัชชัย บุญเกิด	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการต้น
๒	นายวิทยา ประเทศ	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ
๓	นางอัญชรีย์ บุญมาประเสริฐ	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ
๔	ว่าที่ร้อยตรีกิตติบดี โลกนุเคราะห์	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ
๕	นางสาวศรภัฏ ชูกะนันท์	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ
๖	นางสาวอรปวีณ สันคามิน	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ
๗	นางสาวดวงพร หวานแก้ว	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ
๘	นางณัฏนันท์ เทพเฉลิม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ
๙	นางสาวจุฑามาศ เกษมสุขสถาพร	บรรณารักษ์	ชำนาญการ
๑๐	นายตฤษนันท์ ถูกจิตร	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ
๑๑	นายมานิช แสงวิภาสณภาพร	นายช่างไฟฟ้า	ชำนาญงาน
๑๒	นางสาวรุ่งรวี เชยฤทธิ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
๑๓	นางสาวอรรษา พงษ์สมโภช	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
๑๔	นายอนุชา นิยะะ	เจ้าพนักงานห้องสมุด	ชำนาญงาน

ข้าราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ
๑๕	นางgunกานต์ ปาจารย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
๑๖	นางสาวอังคณา พฤกษาทรัพย์	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน
๑๗	นางสาวศุภศิริ ศรีดอก	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน
๑๘	นางสาวรัตนา โพนนอก	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน

พนักงานราชการ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายทินกรณ มุลจันทร์	นักจัดการงานทั่วไป	
๒	นางสาวรุ่งนภา ไหมรัตน์ไชยชาญ	นักจัดการงานทั่วไป	
๓	นางสาวसानีตา สาล	นักจัดการงานทั่วไป	
๔	นางสาวประไพ ใจบุญ	นักจัดการงานทั่วไป	
๕	นางสาวอัญชลี น้อยคำ	นักจัดการงานทั่วไป	
๖	นายเกษิภัท เตียะทา	นักวิชาการเผยแพร่	
๗	นางสาวสิรินญา สกุลกิตติวุฒิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๘	นางสาวชาลินี บุญชู	นักวิชาการพัสดุ	
๙	นางสาวปริยาภรณ์ สุขอุบล	นักวิชาการพัสดุ	
๑๐	นางสาวสุดารัตน์ วงษ์ขารี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๑๑	นายพิกุล แก้วโชติ	บรรณารักษ์	
๑๒	นางสาววรภรณ์ ยี่ไธ้ะ	บรรณารักษ์	
๑๓	นายธีรชัย รุ่งอุทัย	นายช่างอิเล็กทรอนิกส์	
๑๔	นายสกล นิลเทียม	นายช่างไฟฟ้า	
๑๕	นายพิษณุชัย รุ่งอุทัย	เจ้าพนักงานธุรการ	
๑๖	นายเจียงศักดิ์ นุตะภิบาล	เจ้าพนักงานห้องสมุด	
๑๗	นายอธิชาติ สนธิรักษ์	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์	
๑๘	นางสาวกุลวดี ปันฟ้า	นักจัดการงานทั่วไป	ศูนย์สื่อสารฯ
๑๙	นายณพรัตน์ อินทร์ทิม	นักนิเทศศิลป์	ศูนย์สื่อสารฯ
๒๐	นางสาวประภาพรพรณ หวังกิจ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ศูนย์สื่อสารฯ
๒๑	นางสาวณพพร เตียสุต	นักประชาสัมพันธ์	ศูนย์สื่อสารฯ
๒๒	นางสาวกรรณก สายทอง	นักประชาสัมพันธ์	ศูนย์สื่อสารฯ
๒๓	นางสาวพิมลพรณ พวงพันธ์บุตร	นักจัดการงานทั่วไป	ไปช่วย
๒๔	นางสาวกิตติมา ป้านสุวรรณ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ไปช่วย

ลูกจ้างประจำ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ
๑	นางยุพิน สนทอง	พนักงานการเงินและบัญชี	ส3
๒	นางวัชรีย์ สุนิมิตร	พนักงานธุรการ	ส3
๓	นายวิสิทธิ์ พงศ์พิพัฒน์	พนักงานขับรถยนต์	ส2
๔	นายสำราญ สัมจะบก	พนักงานขับรถยนต์	ส2/หัวหน้า
๕	นายสมบัติ เทศกระทิก	พนักงานโสตทัศนศึกษา	บ1
๖	นางปิยพร เทพเสน	พนักงานพิมพ์	ส3
๗	นายบุญพา โชติสุขสงวน	พนักงานขับรถยนต์	ส2
๘	นายไพฑูรย์ ศรพรหม	พนักงานขับรถยนต์	ส2
๙	นายปรีชา ทับทองดีเลิศ	พนักงานขับรถยนต์	ส2
๑๐	นายเกษม อาจพงษ์ชา	พนักงานขับรถยนต์	ส2
๑๑	นายมนทล เปรมปราณี	พนักงานขับรถยนต์	ส2
๑๒	นางผการัตน์ ศรีเชม	พนักงานพิมพ์	ส3
๑๓	นางสาวเยาวลักษณ์ สุขพิทักษ์	พนักงานธุรการ	ส3
๑๔	นางอรชา ตะกรุดเงิน	พนักงานพิมพ์	ส3
๑๕	นายธรรมรัฐ มณสวัสดิ์	พนักงานพิมพ์	ส3
๑๖	นางอำนวย สง่าใจ	พนักงานธุรการ	ส3
๑๗	นางวรรณภา อินทรแพทย์	พนักงานธุรการ	ส3
๑๘	นางพัชรี ทองผิงพลอย	พนักงานธุรการ	ส3
๑๙	นางสาวปิศา แหบคงเหล็ก	พนักงานพิมพ์	ส3
๒๐	นางกชกร สกุลจรัส	พนักงานธุรการ	ส3 (มาช่วย)
๒๑	นางสาวนันทพร นันทิวัฒน์	พนักงานพิมพ์	ส3 (ศูนย์สื่อสารฯ)
๒๒	นางอรพิน ท้ายวัด	พนักงานพิมพ์	ส4 (ศูนย์สื่อสารฯ)
๒๓	นางสาวปัทมา ไตรภพ	พนักงานพิมพ์	ส3 (กลับต้นสังกัด)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ภาคผนวก ข. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ภาคผนวก ค. ประกาศกรมอนามัย เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม

ภาคผนวก ก.

หน้า ๘๓
เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

คำปรารภ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๕ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาโดยถี่ถ้วนแล้วเห็นว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบดูล่วง ข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้น เพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเอง ประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอันเป็นความประพฤติที่ดีงาม สมกับความเป็นข้าราชการ

อนึ่ง มาตรา ๒๘๐ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๗๕ และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๗๕

ดังนั้น บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งจึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๕ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา ๒๗๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ประกอบคำนิยามหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันผู้ตรวจการแผ่นดินได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจ และเชื่อมั่นของปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สมกับความเป็นข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่งธรรมจรรยาอันสูงสุดเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางไว้ ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันครบเก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ฉบับนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่ารวมถึงผู้ว่าราชการจังหวัดในกรณีที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค
 “คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
 “ของขวัญ” หมายความว่า ของขวัญตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน
 และปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์
 ส่วนรวม

หมวด ๒

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยื่นหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
 โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวล
 จริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวล
 จริยธรรม ข้าราชการต้องไม่กระทำการดังกล่าว หรือหากกำลังกระทำการดังกล่าว ต้องหยุดกระทำการ
 และส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า
 การกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้

(๒) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงาน
 การฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการ
 จริยธรรมโดยพลัน

ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับ
 บัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม

(๓) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนใน
 นิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ
 และกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำรง
 ตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทน การเป็นนายหน้า
 และการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

(๔) ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ หรือมีการเสนอเรื่อง ซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ผ่านข้าราชการ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องคัดค้าน การกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้น แล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(๒) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

(๓) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสม ของแต่ละกรณี

(๔) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

(๕) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(๖) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง ราชการด้วยวาจาในเรื่งดังกล่าว ให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติ ต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของ ทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวม กับประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับสิ่งของขวัญ แทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

(๓) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๗ ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

(๒) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องหักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

(๓) ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป

(๔) ไม่เลี้ยงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(๕) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลี้ยงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

(๖) เมื่อทราบว่ามีกรณีละเมิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

(๗) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลหรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(๓) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

หน้า ๗๕

เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

(๔) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

(๕) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

(๖) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

(๒) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาติ หรือไม่อนุญาติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

(๒) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

(๓) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้น้ำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

(๒) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

ข้อ ๑๒ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

(๒) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

(๓) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

(๔) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

หมวด ๓

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

องค์กรคุ้มครองจริยธรรม

ข้อ ๑๓ ก.พ. มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

หน้า ๘๑

เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖๒ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

(๒) กู้ยืมและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมและ
กลุ่มงานกู้ยืมจริยธรรม

(๓) กู้ยืมข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้
ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๔) เผยแพร่และปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการ
และประชาชน

(๕) ส่งเสริมและยกย่องส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการ
ที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

(๖) ติดตาม สอดส่องการใช้บังคับ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีการ
ฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มีกรณีการดำเนินการใด ก.พ.อาจมีมติให้หัวหน้าส่วนราชการของข้าราชการ
ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้

(๗) ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมหลักสำหรับ
ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ
อย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(๘) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการ
จริยธรรม และข้าราชการทั้งปวง และจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรี และผู้ตรวจการ
แผ่นดิน แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(๙) ศึกษา และวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรมนี้

(๑๐) ประมวลการตีความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ทุกปี
และเผยแพร่ให้ข้าราชการทราบเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(๑๑) ทบทวนว่าสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้หรือไม่ทุกสี่ปี

(๑๒) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่จะตกลงกับผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อ ๑๔ ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม
ประจำส่วนราชการขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรมประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มี
ความซื่อสัตย์เป็นประจักษ์โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.

หน้า ๘๒

เล่ม ๑๖๖ ตอนพิเศษ ๑๖๒ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

(๒) กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการเลือกกันเอง ให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการสองคนซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของส่วนราชการนั้น ตามวิธีการดำเนินการที่แต่ละส่วนราชการเห็นสมควร

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการร่วมกันเสนอ

ให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และเป็นผู้มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

(๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพลัน ถ้า ก.พ. มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. รับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๔) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

(๕) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

(๖) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๗) เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงาน

(๘) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

(๙) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง มาใช้บังคับ

ข้อ ๑๖ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ หรือดำรงตำแหน่งประเภทอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และประพฤติดนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ควบคุมให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานและความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ

(๒) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภทอำนวยการขึ้นไป ถูกข้าราชการผู้ใดกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาานั้นไม่อาจดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือการดำเนินการใดที่เป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้กล่าวหาานั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการแล้ว

(๓) ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๔) ติดตามสอดส่องให้ข้าราชการในส่วนราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างเคร่งครัด

(๕) ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัย ก.พ. หรือคณะกรรมการจริยธรรม คำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไว้แล้ว

หน้า ๘๔

เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖๒ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

(๖) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นตามที่เห็นสมควรเสนอต่อ ก.พ.

(๗) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. มอบหมาย

ข้อ ๑๑ ให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งมีความเป็นอิสระ โดยมีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่ม และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปกป้อง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

ให้นำความในข้อ ๑๖ (๒) มาใช้กับข้าราชการในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมด้วย โดยอนุโลมโดยให้ ก.พ. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

(๔) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

(๕) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

ส่วนที่ ๒

ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมนี้เป็นความผิดวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๙ เมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๐ ให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และ ก.พ. ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ

(๒) ปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีการส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๔) คุ้มครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างเพียงพอ

(๕) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

(๘) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงของข้าราชการ ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๒๑ เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ในเรื่องใด ข้าราชการอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดนำเสนอเพื่อขอคำวินิจฉัยหรืออนุญาตแล้วแต่กรณีจากคณะกรรมการจริยธรรมได้ ในกรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้ ก.พ. วินิจฉัย

ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่งเป็นเรื่องสำคัญอันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้กระทำได้

หน้า ๘๖

เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖๒ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน ไม่ต้องรับผิดทางวินัย

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ต้องดำเนินการเรื่องใดโดยด่วน หากปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ของทางราชการ และไม่อาจเรียกประชุมคณะกรรมการจริยธรรมได้ทัน ข้าราชการอาจขอคำแนะนำจากหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัด

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่ต้องให้คำแนะนำตามสมควรตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน หากไม่มีคำวินิจฉัยในเรื่องที่เป็นปัญหาก่อน หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอาจให้คำแนะนำโดยยึดประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นสำคัญ ทั้งต้องมุ่งสร้างความสำนึกและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผิดคุณจริยธรรมและศักดิ์ศรีของข้าราชการที่สร้างความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมและ ก.พ.ทราบ

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามแนวทางที่คณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินเคยวินิจฉัยไว้แล้วโดยสุจริตไม่ต้องรับผิดทางวินัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๓ ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในส่วนราชการทุกแห่งภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๒๔ เมื่อครบหนึ่งปีนับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ ให้ ก.พ. จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติหรือแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมให้เหมาะสม

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.พ. รับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการ หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างกว้างขวาง และต้องดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ครบหนึ่งปีของการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

ภาคผนวก ข.

เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖



พระราชกฤษฎีกา

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

พ.ศ. ๒๕๕๖

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

เป็นปีที่ ๕๙ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบกับ มาตรา ๓/๑ และมาตรา ๙๑/๑๐ (๕) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ การปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกานี้ในเรื่องใดสมควรที่ส่วนราชการใดจะปฏิบัติเมื่อใด และจะต้องมีเงื่อนไขอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามข้อเสนอแนะของ ก.พ.ร.

มาตรา ๔ ในพระราชกฤษฎีกานี้



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และหน่วยงานอื่นของรัฐที่อยู่ในกำกับของราชการฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“รัฐวิสาหกิจ” หมายความว่า รัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติหรือพระราชกฤษฎีกา

“ข้าราชการ” หมายความว่า พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการ

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมวด ๑

การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

มาตรา ๖ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ได้แก่ การบริหารราชการที่เอื้อประโยชน์แก่ประชาชน ดังต่อไปนี้

- (๑) เกิดประโยชน์สุขของประชาชน
- (๒) เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ
- (๓) มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- (๔) ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- (๕) มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- (๖) ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- (๗) มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

หมวด ๒

การบริหารราชการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

มาตรา ๗ การบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน หมายถึง การปฏิบัติราชการที่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดความสุขและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ความสงบและปลอดภัยของสังคมส่วนรวม ตลอดจนประโยชน์สูงสุดของประเทศ

มาตรา ๘ ในการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ส่วนราชการจะต้องดำเนินการโดยถือว่าประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริการจากรัฐ และจะต้องมีแนวทางการบริหารราชการดังต่อไปนี้



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

(๑) การกำหนดภารกิจของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๙ และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐและนโยบายของคณะรัฐมนตรีที่แถลงต่อรัฐสภา

(๒) การปฏิบัติการของรัฐและส่วนราชการต้องเป็นไปโดยซื่อสัตย์สุจริต สามารถตรวจสอบได้ และมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น

(๓) ก่อนเริ่มดำเนินการ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ผลดีและผลเสียให้ครบถ้วน ทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ในกรณีที่ภารกิจใดจะมีผลกระทบต่อประชาชน ส่วนราชการต้องดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของ ประชาชนหรือชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมจะได้รับจาก การงานนั้น

(๔) ให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะต้องคอยรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจของสังคม โดยรวมและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงหรือเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้มีการปรับปรุง วิธีปฏิบัติราชการให้เหมาะสม

(๕) ในกรณีที่เกิดปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินการ ให้ส่วนราชการดำเนินการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคนั้นโดยเร็ว ในกรณีที่ปัญหาหรืออุปสรรคนั้นเกิดขึ้นจากส่วนราชการอื่นหรือระบอบ ขอบบังคับที่ออกโดยส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการแจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบเพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุงโดยเร็วต่อไป และให้แจ้ง ก.พ.ร. ทราบด้วย

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการกำหนดวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง ทั้งนี้ ก.พ.ร. จะกำหนดแนวทางการดำเนินการทั่วไปให้ส่วนราชการปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานนี้ด้วย ก็ได้

หมวด ๓

การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

มาตรา ๕ การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ส่วนราชการปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนจะดำเนินการตามภารกิจใด ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการไว้เป็นการล่วงหน้า

(๒) การกำหนดแผนปฏิบัติการของส่วนราชการตาม (๑) ต้องมีรายละเอียดของขั้นตอน ระยะเวลาและงบประมาณที่จะต้องใช้ในการดำเนินการของแต่ละขั้นตอน เป้าหมายของภารกิจ ผลสัมฤทธิ์ ของภารกิจ และตัวชี้วัดความสำเร็จของภารกิจ



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

(๓) ส่วนราชการต้องจัดให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานที่ ก.พ.ร. กำหนด

(๔) ในกรณีที่การปฏิบัติภารกิจ หรือการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเกิดผลกระทบต่อประชาชน ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่จะต้องดำเนินการแก้ไขหรือบรรเทาผลกระทบนั้น หรือเปลี่ยนแปลงแผนปฏิบัติการให้เหมาะสม

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่ภารกิจใดมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการหรือเป็นภารกิจที่ใกล้ชิดหรือต่อเนื่องกัน ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องนั้นกำหนดแนวทางการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดการบริหารราชการแบบบูรณาการร่วมกัน โดยมุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

ให้ส่วนราชการมีหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติราชการของผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าคณะผู้แทนในต่างประเทศ เพื่อให้การบริหารราชการแบบบูรณาการในจังหวัดหรือในต่างประเทศ แล้วแต่กรณี สามารถใช้อำนาจตามกฎหมายได้ครบถ้วนตามความจำเป็นและบริหารราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา ๑๑ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ก.พ.ร. อาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดมาตรการกำกับกับการปฏิบัติราชการ โดยวิธีการจัดทำความตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร หรือโดยวิธีการอื่นใด เพื่อแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๑๓ ให้คณะรัฐมนตรีจัดให้มีแผนการบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการของคณะรัฐมนตรี

เมื่อคณะรัฐมนตรีได้แถลงนโยบายต่อรัฐสภาแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนักงานประมาณ ร่วมกันจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน เสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแถลงนโยบายต่อรัฐสภา

เมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบในแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้มีผลผูกพันคณะรัฐมนตรี รัฐมนตรี และส่วนราชการ ที่จะต้องดำเนินการจัดทำภารกิจให้เป็นไปตามแผนการบริหารราชการแผ่นดินนั้น



มาตรา ๑๔ ในการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา ๑๓ ให้จัดทำเป็นแผนสี่ปี โดยนำนโยบายของรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภามาพิจารณาดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และแผนพัฒนาประเทศด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ อย่างน้อยจะต้องมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน ส่วนราชการหรือบุคคลที่จะรับผิดชอบในแต่ละภารกิจ ประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรต่างๆ ที่จะต้องใช้ระยะเวลาการดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

มาตรา ๑๕ เมื่อมีการประกาศใช้บังคับแผนการบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีร่วมกันพิจารณาจัดทำแผนนิติบัญญัติ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับกฎหมายที่จะต้องจัดให้มีขึ้นใหม่หรือกฎหมายที่ต้องมีการแก้ไขเพิ่มเติมหรือยกเลิก ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนราชการผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาที่ต้องดำเนินการ แผนนิติบัญญัตินั้นเมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบตามที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาและสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีเสนอแล้ว ให้มีผลผูกพันส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีเห็นสมควร สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาอาจเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำแผนนิติบัญญัติเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานก็ได้

มาตรา ๑๖ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการของส่วนราชการนั้น โดยจัดทำเป็นแผนสี่ปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดินตามมาตรา ๑๓

ในแต่ละปีงบประมาณ ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยให้ระบุสาระสำคัญเกี่ยวกับนโยบายการปฏิบัติการของส่วนราชการ เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมทั้งประมาณการรายได้และรายจ่ายและทรัพยากรอื่นที่จะต้องใช้จ่าย เสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อความเห็นชอบ

เมื่อรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการของส่วนราชการใดตามวรรคสองแล้ว ให้สำนักงานงบประมาณดำเนินการจัดสรรงบประมาณเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละภารกิจตามแผนปฏิบัติการดังกล่าว

ในกรณีที่ส่วนราชการมิได้เสนอแผนปฏิบัติการในการกิจใดหรือการกิจใดไม่ได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี มิให้สำนักงานงบประมาณจัดสรรงบประมาณสำหรับการกิจนั้น

เมื่อสิ้นปีงบประมาณให้ส่วนราชการจัดทำรายงานแสดงผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการประจำปีเสนอต่อคณะรัฐมนตรี



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๙ ตุลาคม ๒๕๕๖

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่กฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อขอรับงบประมาณ ให้สำนักงบประมาณและ ก.พ.ร. ร่วมกันกำหนดแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการตามมาตรา ๑๖ ให้สามารถใช้ได้กับแผนปฏิบัติการที่ต้องจัดทำตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อให้เพิ่มภาระงานในการจัดทำแผนจนเกินสมควร

มาตรา ๑๘ เมื่อมีการกำหนดงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามแผนปฏิบัติการของส่วนราชการใดแล้ว การโอนงบประมาณจากภารกิจหนึ่งตามที่กำหนดในแผนปฏิบัติการไปดำเนินการอย่างอื่น ซึ่งมีผลทำให้ภารกิจเดิมไม่บรรลุเป้าหมายหรือทำให้ใช้เงินในภารกิจใหม่ที่มีได้กำหนดในแผนปฏิบัติการ จะกระทำได้อีกเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้ปรับแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกันแล้ว

การปรับแผนปฏิบัติการตามวรรคหนึ่งจะกระทำได้เฉพาะในกรณีที่งานหรือภารกิจใดไม่อาจดำเนินการตามวัตถุประสงค์ต่อไปได้ หรือหมดความจำเป็นหรือไม่เป็นประโยชน์ หรือหากดำเนินการต่อไปจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเกินความจำเป็น หรือมีความจำเป็นอย่างอื่นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ที่จะต้องเปลี่ยนองค์ประกอบสำคัญของแผนปฏิบัติการ

เมื่อคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้ปรับแผนปฏิบัติการแล้ว ให้ดำเนินการแก้ไขแผนการบริหารราชการแผ่นดินให้สอดคล้องกันด้วย

มาตรา ๑๙ เมื่อนายกรัฐมนตรีพ้นจากตำแหน่ง ให้หัวหน้าส่วนราชการมีหน้าที่สรุปผลการปฏิบัติการราชการและให้ข้อมูลต่อนายกรัฐมนตรีคนใหม่ ตามที่นายกรัฐมนตรีคนใหม่สั่งการ ทั้งนี้ เพื่อนายกรัฐมนตรีคนใหม่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณากำหนดนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินต่อไป

หมวด ๔

การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

และเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ

มาตรา ๒๐ เพื่อให้การปฏิบัติราชการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมาย แผนการทำงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการ และงบประมาณ ที่จะต้องใช้ในแต่ละงานหรือโครงการ และต้องเผยแพร่ให้ข้าราชการและประชาชนทราบทั่วกันด้วย



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

มาตรา ๒๑ ให้ส่วนราชการจัดทำบัญชีต้นทุนในงานบริการสาธารณะแต่ละประเภทขึ้น ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด

ให้ส่วนราชการคำนวณรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นตามระยะเวลาที่กรมบัญชีกลางกำหนด และรายงานให้สำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ

ในกรณีที่รายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะใดของส่วนราชการใดสูงกว่ารายจ่ายต่อหน่วย ของงานบริการสาธารณะประเภทและคุณภาพเดียวกันหรือใกล้เคียงกันของส่วนราชการอื่น ให้ส่วนราชการนั้น จัดทำแผนการลดรายจ่ายต่อหน่วยของงานบริการสาธารณะดังกล่าวเสนอสำนักงานงบประมาณ กรมบัญชีกลาง และ ก.พ.ร. ทราบ และถ้ามิได้มีข้อหักล้างประการใดภายในสิบห้าวันก็ให้ส่วนราชการดังกล่าวถือปฏิบัติ ตามแผนการลดรายจ่ายนั้นต่อไปได้

มาตรา ๒๒ ให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และสำนัก งบประมาณร่วมกันจัดให้มีการประเมินความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการดำเนินการอยู่ เพื่อรายงานคณะรัฐมนตรีสำหรับเป็นแนวทางในการพิจารณาว่าภารกิจใดสมควรจะได้ดำเนินการต่อไปหรือ ขุดเลิก และเพื่อประโยชน์ในการจัดตั้งงบประมาณของส่วนราชการในปีต่อไป ทั้งนี้ ตามระยะเวลาที่ คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในการประเมินความคุ้มค่าตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงประเภทและสภาพของแต่ละภารกิจ ความเป็นไปได้ของภารกิจหรือโครงการที่ดำเนินการ ประโยชน์ที่รัฐและประชาชนจะพึงได้ผลจากรายจ่ายที่ต้อง เสียไปก่อนและหลังที่ส่วนราชการดำเนินการด้วย

ความคุ้มค่าตามมาตรานี้ ให้ความหมายรวมถึงประโยชน์หรือผลเสียทางสังคม และประโยชน์หรือ ผลเสียอื่น ซึ่งไม่อาจคำนวณเป็นตัวเงินได้ด้วย

มาตรา ๒๓ ในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง ให้ส่วนราชการดำเนินการโดยเปิดเผยและเที่ยงธรรม โดยพิจารณาถึงประโยชน์และผลเสียทางสังคม ภาระต่อประชาชน คุณภาพ วัตถุประสงค์ที่จะใช้ ราคา และประโยชน์ระยะยาวของส่วนราชการที่จะได้รับประกอบกัน

ในกรณีที่วัตถุประสงค์ในการใช้เงินเหตุให้ต้องคำนึงถึงคุณภาพและการดูแลรักษาเป็นสำคัญ ให้สามารถกระทำได้โดยไม่ต้องถือราคาต่ำสุดในการเสนอซื้อหรือจ้างเสมอไป



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

ให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่ดูแลระเบียบเกี่ยวกับการพัสดุปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ส่วนราชการดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรา ๒๔ ในการปฏิบัติภารกิจใด หากส่วนราชการจำเป็นต้องได้รับอนุญาต อนุมัติ หรือความเห็นชอบจากส่วนราชการอื่นตามที่มิกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนด ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบดังกล่าว แจ้งผลการพิจารณาให้ส่วนราชการที่ขึ้นคำขอทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

ในกรณีที่เรื่องใดมิกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดขึ้นก่อนการปฏิบัติไว้ และขึ้นก่อนการปฏิบัติขึ้นต้องไต่ถามความเห็นสิบห้าวัน ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบ ประกาศกำหนดระยะเวลาการพิจารณาไว้ให้ส่วนราชการอื่นทราบ

ส่วนราชการใดที่มีอำนาจอนุญาต อนุมัติ หรือให้ความเห็นชอบ มิได้ดำเนินการให้แล้วเสร็จตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง หากเกิดความเสียหายใดขึ้น ให้ถือว่าข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องและหัวหน้าส่วนราชการนั้นประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าความล่าช้านั้นมิได้เกิดขึ้นจากความผิดของตน

มาตรา ๒๕ ในการพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาใดๆ ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการที่รับผิดชอบในปัญหานั้นๆ จะต้องพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดโดยเร็ว การตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาวินิจฉัย ให้ดำเนินการได้เท่าที่จำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้

ในการพิจารณาเรื่องใดๆ โดยคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการมีมติเป็นประการใดแล้ว หน้าที่ของคณะกรรมการผูกพันส่วนราชการซึ่งมีผู้แทนร่วมเป็นกรรมการอยู่ด้วย แม้ว่าในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องนั้นผู้แทนของส่วนราชการที่เป็นกรรมการจะได้เข้าร่วมพิจารณาวินิจฉัยก็ตาม ถ้ามีความเห็นแตกต่างกันสองฝ่าย ให้บันทึกความเห็นของกรรมการฝ่ายข้างน้อยไว้ให้ปรากฏในเรื่องนั้นด้วย

ความผูกพันที่กำหนดไว้ในวรรคสอง มิให้ใช้บังคับกับการวินิจฉัยในปัญหาตามกฎหมาย

มาตรา ๒๖ การสั่งราชการโดยปกติให้กระทำเป็นลายลักษณ์อักษร เว้นแต่ในกรณีที่ยู้งกับบัญชา มีความจำเป็นที่ไม่อาจสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรในขณะนั้น จะสั่งราชการด้วยวาจาก็ได้ แต่ให้ผู้รับคำสั่งนั้นบันทึกคำสั่งด้วยวาจาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรและเมื่อได้ปฏิบัติราชการตามคำสั่งดังกล่าวแล้ว ให้บันทึกรายงานให้ผู้สั่งราชการทราบ ในบันทึกให้อ้างอิงคำสั่งด้วยวาจาไว้ด้วย



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

หมวด ๕

การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

มาตรา ๒๗ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการ หรือการดำเนินการอื่นใดของผู้ดำรงตำแหน่งใดให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการในเรื่องนั้นโดยตรง เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจดังกล่าวต้องมุ่งผลให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการบริการประชาชน

เมื่อได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์ การควบคุม ติดตาม และกำกับดูแลการใช้อำนาจและความรับผิดชอบของผู้รับมอบอำนาจและผู้มอบ อำนาจไว้ด้วย หลักเกณฑ์ดังกล่าวต้องไม่สร้างขั้นตอนหรือการกีดกันหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ ในทางนี้ หากสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมแล้วจะเป็นการลดขั้นตอน ต้นทุนประสิทธิภาพและประหยัดค่าใช้จ่าย รวมทั้งไม่เกิดผลประโยชน์แก่ราชการ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ให้ข้าราชการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามความเหมาะสมและกำลังเงินงบประมาณ

เมื่อส่วนราชการใดได้มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามวรรคหนึ่ง หรือได้มีการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศหรือโทรคมนาคมตามวรรคสองแล้ว ให้ส่วนราชการนั้นเผยแพร่ให้ประชาชนทราบเป็นการทั่วไป

มาตรา ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการกระจายอำนาจการตัดสินใจตามมาตรา ๒๗ ก.พ.ร. ด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการหรือแนวทางในการกระจายอำนาจ การตัดสินใจ ความรับผิดชอบระหว่างผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ และการลดขั้นตอนในการปฏิบัติ ราชการให้ส่วนราชการถือปฏิบัติก็ได้

มาตรา ๒๙ ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือการติดต่อประสานงาน ระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการแต่ละแห่งจัดทำแผนภูมิขั้นตอนและระยะเวลาการดำเนินการ รวมทั้งรายละเอียดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในแต่ละขั้นตอนเปิดเผยไว้ ณ ที่ทำการของส่วนราชการและในระบบ เครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ เพื่อให้ประชาชนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าตรวจสอบได้

มาตรา ๓๐ ในกระทรวงหนึ่ง ให้เป็นหน้าที่ของปลัดกระทรวงที่จะต้องจัดให้ส่วนราชการภายใน กระทรวงที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริการประชาชนร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วม เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการที่จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎอื่นใด ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนสามารถติดต่อ สอบถาม ขอทราบข้อมูล ขออนุญาต หรือขออนุมัติในเรื่องใดๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ ในกระทรวงเดียวกัน โดยติดต่อเจ้าหน้าที่ ณ ศูนย์บริการร่วมเพียงแห่งเดียว



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๔๖

มาตรา ๓๑ ในศูนย์บริการร่วมตามมาตรา ๓๐ ให้จัดให้มีเจ้าหน้าที่รับเรื่องราวต่างๆ และดำเนินการส่งต่อให้เจ้าหน้าที่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป โดยให้มีข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของทุกส่วนราชการในกระทรวง รวมทั้งแบบคำขอต่างๆ ไว้ให้พร้อมที่จะบริการประชาชนได้ ณ ศูนย์บริการร่วม

ให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องที่จะต้องจัดพิมพ์รายละเอียดของเอกสารหลักฐานที่ประชาชนจะต้องจัดทำมาในการขออนุมัติหรือขออนุญาตในแต่ละเรื่องมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ของศูนย์บริการร่วม และให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการร่วมที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนที่มาติดต่อได้ทราบในครั้งแรกที่มาติดต่อ และตรวจสอบว่าเอกสารหลักฐานที่จำเป็นดังกล่าวนี้ประชาชนได้ยื่นมาครบถ้วนหรือไม่ พร้อมทั้งแจ้งให้ทราบถึงระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการดำเนินการในเรื่องนั้น

ในการยื่นคำร้องหรือคำขอต่อศูนย์บริการร่วมตามมาตรา ๓๐ ให้ถือว่าเป็นการยื่นต่อส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตามที่ระบุไว้ในกฎหมายหรือกฎแล้ว

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง หากมีปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมายหรือกฎในเรื่องใด ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องแจ้งให้ ก.พร. ทราบ เพื่อดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรีให้มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายหรือกฎนั้นต่อไป

มาตรา ๓๒ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ จัดให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบดำเนินการเกี่ยวกับความบริการประชาชนในเรื่องเดียวกันหรือต่อเนื่องกัน ในจังหวัด อำเภอ หรือกิ่งอำเภอนั้น ร่วมกันจัดตั้งศูนย์บริการร่วมไว้ ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ว่าการอำเภอ หรือที่ว่าการกิ่งอำเภอ หรือสถานที่อื่นตามที่เห็นสมควร โดยประกาศให้ประชาชนทราบ และให้นำความในมาตรา ๓๐ และมาตรา ๓๑ มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

หมวด ๖

การปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการ

มาตรา ๓๓ ให้ส่วนราชการจัดให้มีการทบทวนภารกิจของตนว่าภารกิจใดมีความจำเป็นหรือสมควรที่จะได้ดำเนินการต่อไปหรือไม่ โดยคำนึงถึงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายของคณะรัฐมนตรี กำลังเงินงบประมาณของประเทศ ความคุ้มค่าของภารกิจและสถานการณ์อื่นประกอบกัน



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

กำหนดเวลาในการจัดให้มีการทบทวนตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.พ.ร. กำหนด

ในกรณีที่ส่วนราชการเห็นควรยกเลิก ปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงภารกิจ ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับปรุงอำนาจหน้าที่ โครงสร้าง และอัตราค่าจ้าง ของส่วนราชการให้สอดคล้องกัน และเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อดำเนินการต่อไป

ในกรณีที่ ก.พ.ร. พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจของรัฐที่ส่วนราชการได้รับมอบดำเนินการอยู่สมควรเปลี่ยนแปลง ยกเลิก หรือเพิ่มเติม ให้เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา เมื่อคณะรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว ให้ส่วนราชการนั้นดำเนินการปรับปรุงภารกิจ อำนาจหน้าที่ โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ของส่วนราชการนั้นให้สอดคล้องกัน

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่มีการยุบเลิก โอน หรือรวมส่วนราชการใดทั้งหมดหรือบางส่วน ห้ามมิให้จัดตั้งส่วนราชการที่มีภารกิจหรืออำนาจหน้าที่ที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันกับส่วนราชการดังกล่าวขึ้นอีก เว้นแต่มีการเปลี่ยนแปลงแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และมีเหตุผลจำเป็นเพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐหรือเศรษฐกิจของประเทศ หรือรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน และโดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.ร.

มาตรา ๓๕ ส่วนราชการมีหน้าที่สำรวจ ตรวจสอบ และทบทวนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการยกเลิก ปรับปรุง หรือจัดให้มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศขึ้นใหม่ ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ หรือสอดคล้องกับความเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความสะดวก รวดเร็วและลดภาระของประชาชนเป็นสำคัญ

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ส่วนราชการนำความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของประชาชน มาประกอบการพิจารณาด้วย

มาตรา ๓๖ ในกรณีที่สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเห็นว่ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการใด ไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาประเทศ เป็นอุปสรรคต่อการประกอบกิจการหรือการดำรงชีวิตของประชาชน หรือก่อให้เกิดภาระหรือความยุ่งยากต่อประชาชนเกินสมควร ให้สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเสนอแนะต่อส่วนราชการนั้นเพื่อดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง หรือยกเลิกโดยเร็วต่อไป

ในกรณีที่ส่วนราชการที่ได้รับการเสนอแนะไม่เห็นชอบด้วยกับคำแนะนำของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ให้เสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาวินิจฉัย



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

หมวด ๘

การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน

มาตรา ๓๓ ในการปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนหรือติดต่อประสานงานระหว่างส่วนราชการด้วยกัน ให้ส่วนราชการกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานแต่ละงานและประกาศให้ประชาชนและข้าราชการทราบเป็นการทั่วไป ส่วนราชการใดมิได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จของงานใด และ ก.พ.ร. พิจารณาเห็นว่างานนั้นมีลักษณะที่สามารถกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จได้ หรือส่วนราชการได้กำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จไว้ แต่ ก.พ.ร. เห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ล่าช้าเกินสมควร ก.พ.ร. จะกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จให้ส่วนราชการนั้นต้องปฏิบัติตามได้

ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องตรวจสอบให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๓๔ เมื่อส่วนราชการใดได้รับการติดต่อสอบถามเป็นหนังสือจากประชาชนหรือจากส่วนราชการด้วยกันเกี่ยวกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องตอบคำถามหรือแจ้งการดำเนินการให้ทราบภายในสิบห้าวันหรือภายในกำหนดเวลาที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๓๒

มาตรา ๓๕ ให้ส่วนราชการจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนที่จะสามารถติดต่อสอบถามหรือขอข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

ระบบเครือข่ายสารสนเทศตามวรรคหนึ่ง ต้องจัดทำในระบบเดียวกับที่กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีขึ้นตามมาตรา ๔๐

มาตรา ๔๐ เพื่ออำนวยความสะดวกและความรวดเร็วแก่ประชาชนในการติดต่อกับส่วนราชการทุกแห่ง ให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศกลางขึ้น

ในกรณีที่ส่วนราชการใดไม่อาจจัดให้มีระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการได้อาจร้องขอให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการจัดทำระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการดังกล่าวก็ได้ ในการนี้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะขอให้ส่วนราชการให้ความช่วยเหลือด้านบุคลากร ค่าใช้จ่าย และข้อมูลในการดำเนินการก็ได้



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

มาตรา ๘๑ ในกรณีที่ว่าราชการได้รับคำร้องเรียน เสนอแนะ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติราชการ อุปสรรค ความยุ่งยาก หรือปัญหาอื่นใดจากบุคคลใด โดยมีข้อมูลและสาระตามสมควร ให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการนั้นที่จะต้องพิจารณาดำเนินการให้ลุล่วงไป และในกรณีที่มีที่อยู่ของบุคคลนั้น ให้แจ้งให้บุคคลนั้นทราบผลการดำเนินการด้วย ทั้งนี้ อาจแจ้งให้ทราบผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการด้วยก็ได้

ในกรณีการแจ้งผ่านทางระบบเครือข่ายสารสนเทศ มิให้เปิดเผยชื่อหรือที่อยู่ของผู้ร้องเรียน เสนอแนะ หรือแสดงความคิดเห็น

มาตรา ๘๒ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ให้ส่วนราชการที่มีอำนาจออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ เพื่อใช้บังคับกับส่วนราชการอื่น มีหน้าที่ตรวจสอบว่ากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้น เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความยุ่งยาก ข้ำซ้อน หรือความล่าช้า ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการอื่นหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมโดยเร็วต่อไป

ในกรณีที่ได้รับการร้องเรียนหรือเสนอแนะจากข้าราชการหรือส่วนราชการอื่นในเรื่องใด ให้ส่วนราชการที่ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้นพิจารณาโดยทันที และในกรณีที่เห็นว่าการร้องเรียน หรือเสนอแนะนั้นเกิดจากความเข้าใจผิดหรือความไม่เข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศ ให้ชี้แจงให้ผู้ร้องเรียนหรือเสนอแนะทราบภายในสิบห้าวัน

การร้องเรียนหรือเสนอแนะตามวรรคสอง จะแจ้งผ่าน ก.พ.ร. ก็ได้

ในกรณีที่ ก.พ.ร. เห็นว่า กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศใดมีลักษณะตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.พ.ร. แจ้งให้ส่วนราชการที่ออก กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศนั้นทราบเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไข หรือยกเลิก ต่อไปโดยเร็ว

มาตรา ๘๓ การปฏิบัติราชการในเรื่องใดๆ โดยปกติให้ถือว่าเป็นเรื่องเปิดเผย เว้นแต่กรณีมีความจำเป็นซึ่งเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงของประเทศ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล จึงให้กำหนดเป็นความลับได้เท่าที่จำเป็น

มาตรา ๘๔ ส่วนราชการต้องจัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี ราชการเกี่ยวกับการจัดซื้อหรือจัดจ้างที่จะดำเนินการในงบประมาณนั้น และสัญญาใดๆ ที่ได้มีการอนุมัติให้จัดซื้อหรือจัดจ้างแล้ว ให้ประชาชนสามารถขอดูหรือตรวจสอบได้ ณ สถานที่ทำการของส่วนราชการ และระบบเครือข่ายสารสนเทศของส่วนราชการ ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต้องไม่ก่อให้เกิดความได้เปรียบหรือเสียเปรียบหรือความเสียหายแก่บุคคลใดในการจัดซื้อหรือจัดจ้าง



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๓๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

ในการจัดทำสัญญาจัดซื้อหรือจัดจ้าง ห้ามมิให้มิข้อความหรือข้อตกลงห้ามมิให้เปิดเผยข้อความหรือข้อตกลงในสัญญาดังกล่าว เว้นแต่ข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับการคุ้มครองความลับทางราชการ หรือในsofarที่เป็นความลับทางการค้า

หมวด ๘

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

มาตรา ๕๕ นอกจากการจัดให้มีการประเมินผลตามมาตรา ๕ (๓) แล้ว ให้ส่วนราชการจัดให้มีคณะผู้ประเมินอิสระดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ คุณภาพการให้บริการ ความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงิน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ ก.พ.ร. กำหนด

มาตรา ๕๖ ส่วนราชการอาจจัดให้มีการประเมินภาพรวมของผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับหรือหน่วยงานในส่วนราชการก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องกระทำเป็นความลับและเป็นไปเพื่อประโยชน์แห่งความสามัคคีของข้าราชการ

มาตรา ๕๗ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้ส่วนราชการประเมินโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเฉพาะตัวของข้าราชการผู้นั้นในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ประโยชน์และผลสัมฤทธิ์ที่หน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นสังกัดได้รับจากการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น

มาตรา ๕๘ ในกรณีที่ส่วนราชการใดดำเนินการให้บริการที่มีคุณภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งเป็นที่พึงพอใจแก่ประชาชน ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินพิเศษเป็นบำเหน็จความชอบแก่ส่วนราชการหรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๕๙ เมื่อส่วนราชการใดได้ดำเนินการไปตามเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลงานและผลสัมฤทธิ์โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายและคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายของรัฐบาลหรือสามารถดำเนินการตามแผนการลดค่าใช้จ่ายต่อหน่วยได้จนหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.ร. กำหนด ให้ ก.พ.ร. เสนอคณะรัฐมนตรีจัดสรรเงินรางวัลการเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่ส่วนราชการนั้น หรือให้ส่วนราชการใช้เงินงบประมาณเหลือจ่ายของส่วนราชการนั้น เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือจัดสรรเป็นรางวัลให้ข้าราชการในสังกัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.ร. กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี



เล่ม ๑๒๐ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

หมวด ๕

บทเปิดคดี

มาตรา ๕๐ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ก.พ.ร. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี อาจกำหนดให้ส่วนราชการต้องปฏิบัติตามกฤษฎีกาจากที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกานี้ รวมทั้งกำหนดมาตรการอื่นเพิ่มเติมจากที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๘ และมาตรา ๕๕ ก็ได้

มาตรา ๕๑ ในกรณีที่พระราชกฤษฎีกานี้กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนงานในเรื่องใด และมีกฎหมายฉบับอื่นกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนงานในเรื่องเดียวกันทั้งหมดหรือบางส่วน เมื่อส่วนราชการได้จัดทำแผนงานตามกฎหมายฉบับใดฉบับหนึ่งแล้วให้อำนาจส่วนราชการนั้นได้จัดทำแผนตามพระราชกฤษฎีกานี้ด้วยแล้ว

มาตรา ๕๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกานี้ โดยอย่างน้อยต้องมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชนที่สอดคล้องกับทฤษฎีปฏิบัติ ในหมวด ๕ และหมวด ๗

ให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงมหาดไทยดูแลและให้ความช่วยเหลือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๕๓ ให้องค์การมหาชนและรัฐวิสาหกิจ จัดให้มีหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามแนวทางของพระราชกฤษฎีกานี้

ในกรณีที่ ก.พ.ร. เห็นว่าองค์การมหาชนหรือรัฐวิสาหกิจใดไม่จัดให้มีหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกานี้ ให้แจ้งรัฐมนตรีซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลองค์การมหาชน หรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อพิจารณาถึงการให้องค์การมหาชนหรือรัฐวิสาหกิจนั้นดำเนินการให้ถูกต้องต่อไป

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี



เล่ม ๑๒๑ ตอนที่ ๑๐๐ ก

ราชกิจจานุเบกษา

๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกานี้ คือ โดยที่การปฏิรูประบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนี้ ต้องใช้วิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่สนใจความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเนื่องจาก มาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการปฏิบัติงานบริหารและการสั่งการให้ส่วนราชการและข้าราชการปฏิบัติราชการเพื่อให้ผลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีกระทำโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้



ภาคผนวก ค.

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
กองการเจ้าหน้าที่

ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

กรมอนามัย
เลขรับ 4602
วันที่ 19 ธ.ค. 2560
เวลา 18.08 น.

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๕๐๓๖
ที่ สธ ๐๔๐๒.๐๗/ ๖๘๗ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐

เรื่อง ประกาศกรมอนามัย เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
เรียน อธิบดีกรมอนามัย

ความเป็นมา
เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านความโปร่งใส ๒) ด้านความพร้อมรับผิด ๓) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ๔) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ๕) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และ ๖) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน ที่กำหนดให้มีการเสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ การพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง นั้น

ข้อพิจารณา
ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงได้จัดทำประกาศนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ดังมีรายละเอียดประกาศฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือประกาศกรมอนามัย เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ที่แนบ จะเป็นพระคุณ

(นายดำรง อารังเลาหะพันธุ์)
ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านทันตสาธารณสุข)
รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ขอ
ลงนามแล้ว

(นายวัชร เพ็งจันทร์)
อธิบดีกรมอนามัย
๒๕๖๐.๑๒.๒๐

(นายชัยพร พรหมสิงห์)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านส่งเสริมสุขภาพ)
รักษาราชการในตำแหน่งนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านส่งเสริมสุขภาพ)
ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
รักษาราชการแทนรองอธิบดีกรมอนามัย
24 ธ.ค. 2560



ประกาศกรมอนามัย

เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมทั้งคำแถลงนโยบายคณะรัฐมนตรีพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ นโยบายข้อ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ส่วนราชการสังกัดกรมอนามัยเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน

กรมอนามัย จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ขึ้นเพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติของกรม ให้บุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง ดังนี้

๑. นโยบายด้านความโปร่งใส

แนวทางปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมการปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- ๒) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารของราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างให้ประชาชนรับทราบ และการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
- ๓) มีการตรวจสอบการทำงานภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย แผน/ผลการปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณ รวมถึงรายงานผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- ๔) จัดให้มีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน แนวทางปฏิบัติในการจัดการเรื่องร้องเรียน การตอบสนองเรื่องร้องเรียน และการเผยแพร่ให้สาธารณชนรับทราบผ่านช่องทางต่างๆ

๒. นโยบายด้านความพร้อมรับผิด

แนวทางปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้นำและชักนำบุคลากรแสดงเจตจำนงการปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ รวมทั้งมีการกำหนดนโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อดำเนินงานและพัฒนาการดำเนินงานในหน่วยงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส
- ๒) บุคลากรทุกคนต้องยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม บริหารและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ กระตือรือร้น เต็มความสามารถ มีความพร้อมที่จะให้บริการ โดยมุ่งผลสำเร็จของงานและพร้อมที่จะแสดงความรับผิดชอบหากปฏิบัติงานผิดพลาดหรือเกิดความเสียหาย

๓. นโยบายด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับต้องสอดส่องดูแลการทุจริตในหน่วยงานอย่างใกล้ชิด ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้อยู่ในระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด หากพบว่ามีทุจริตในหน่วยงานต้องรีบดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
- ๒) บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่มีการรับสินบน การรับหรือการเรียกรับเงิน สิ่งของหรือผลประโยชน์ใดๆ ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง หรือมีพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่

/๔. นโยบายด้าน...

- ๒ -

๔. นโยบายด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร

แนวทางปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญและประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ปลุกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม
- ๒) บุคลากรทุกคนแสดงการไม่ยอมรับการทุจริต ไม่ทนที่จะเห็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยแสดงการมีส่วนร่วมในการรวมกลุ่มเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส รวมทั้งการแจ้งเบาะแส เมื่อพบเห็นการทุจริตหรือพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในหน่วยงาน
- ๓) มีการให้ความรู้และเผยแพร่คู่มือเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน แก่บุคลากร และประชาชนได้รับทราบ
- ๔) มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและจัดทำแผนปฏิบัติการการป้องกันการทุจริต และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการดำเนินการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ
- ๕) มีกระบวนการตรวจสอบ ยับยั้ง และป้องกันการทุจริตในหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. นโยบายด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

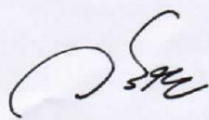
- ๑) สร้างระบบการให้บริการตามมาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงานและการให้บริการ ระบบการป้องกันหรือการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจ และระบบการให้บริการแก่ผู้รับบริการ มีการเปิดเผยข้อมูล ขั้นตอน มาตรฐาน อัตราค่าบริการ และเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ ในการให้บริการแก่ประชาชน
- ๒) บุคลากรปฏิบัติงานตามระเบียบขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐาน และยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๓) ผู้บริหารหรือหัวหน้างานมอบหมายงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๔) สร้างระบบการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงาน ความพร้อมด้านสถานที่และอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน

๖. นโยบายด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

- ๑) ผู้บริหารประกาศนโยบายในการดำเนินงานที่โปร่งใส และการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในหน่วยงานได้รับทราบ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างทั่วถึง
- ๒) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารภายในหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่รวดเร็ว ทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ
- ๓) มีการสื่อสารนโยบาย มาตรการ แผนงาน ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานหรือคู่มือการปฏิบัติงาน/การให้บริการ ผลการปฏิบัติงาน รวมถึงผลการประเมินการตรวจสอบภายใน ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ
- ๔) รณรงค์เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ด้านการดำเนินงานเกี่ยวกับความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายวัชร เพ็ญจันทร์)
อธิบดีกรมอนามัย