



บันทึกข้อความ

รองปลัดฯ (นางสาวทัศนีย์)
รับที่ ๕๖๖
วันที่ ๑๓-๑๗-๖๖
วันที่ ๑๓-๑๗-๖๖

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต โทร. ๑๑๒

ที่ กษ ๐๒๓๒/๕๕๕ วันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง สรุปผลการจัดกิจกรรม “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ” : เสริมสร้างความรู้และการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมในหัวข้อ “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ” : เสริมสร้างความรู้และการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๒.๐๐ น. ผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง ๑๓๔) เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม นั้น

ในการนี้ ศปท. ได้จัดทำสรุปผลการจัดกิจกรรมฯ เรียบร้อยแล้ว โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ผลการดำเนินงานกิจกรรม มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมทั้งสิ้น ๔๓๓ คน จากกลุ่มเป้าหมาย ๓๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๘.๗๕ ของกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมประกอบด้วยบุคลากรจากหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ

๒. ผลการประเมินความพึงพอใจ ผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านวิทยากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๖๔ รองลงมา ได้แก่ ด้านเนื้อหา ๔.๕๗ ด้านรูปแบบและกระบวนการจัดกิจกรรม ๔.๕๖ ด้านบริหารจัดการ ๔.๕๒ และด้านสื่อและเอกสาร ๔.๕๑ ตามลำดับ ทั้งนี้ จุดเด่นของกิจกรรม คือ ความรู้ความเชี่ยวชาญของวิทยากร และกระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และซักถามข้อสงสัย

๓. ผลที่ได้รับจากกิจกรรม ผู้ตอบแบบประเมินเห็นว่าได้รับประโยชน์จากกิจกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๓ โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความตั้งใจที่จะนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังมากขึ้น มีค่าเฉลี่ย ๔.๖๕ รองลงมา คือ ความตระหนักถึงผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทางจริยธรรมต่อตนเอง หน่วยงาน และประชาชน มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๗ และความสามารถในการนำหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาหรือตัดสินใจในสถานการณ์ด้านจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย ๔.๕๕ สะท้อนให้เห็นว่า กิจกรรมมีส่วนส่งเสริมทั้งความตระหนักและความตั้งใจในการนำหลักจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ”

๔. ประเด็นสำหรับการพัฒนางานกิจกรรม จากผลการประเมินและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วม เห็นควรพัฒนางานกิจกรรมให้เน้นการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มกรณีศึกษาและสถานการณ์ที่เชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรจากหลากหลายสายงาน ตลอดจนจัดทำสื่อหรือเครื่องมือสำหรับทบทวนและนำไปใช้ภายหลังกิจกรรม เพื่อสนับสนุนการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้และขยายผลภายในหน่วยงานต่อไป

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

จึงเรียนมา...

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบสรุปผลกิจกรรมดังกล่าว โดย ศปท. จะเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
สรุปผลกิจกรรมฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ ต่อไป ทั้งนี้ เป็นอำนาจของรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
(นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว) ตามคำสั่งกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางสาวมัญญาภา เนียมประเสริฐ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ปฏิบัติราชการแทนหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ทราบ


17 ก.ค. ๖๙

(นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว)

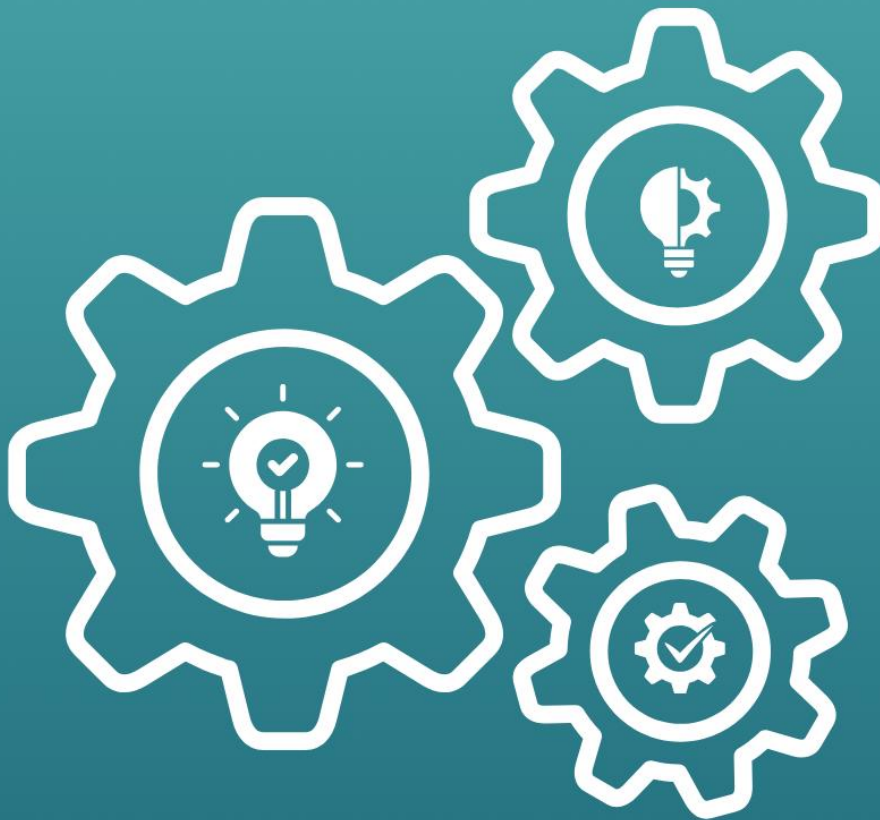
รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สรุปผลกิจกรรม

รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ

เสริมสร้างความรู้และการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรม
ในการปฏิบัติราชการสำหรับบุคลากรของ กษ.



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สารบัญ

	หน้า
๑. ข้อมูลทั่วไปของกิจกรรม	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. การถ่ายทอดประสบการณ์	๒
๓.๑ การรู้หน้าที่และการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ	๒
๓.๒ การตัดสินใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ	๒
๓.๓ บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากร	๓
๓.๔ การป้องกันปัญหาและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี	๓
๓.๕ การส่งต่อความรู้และความต่อเนื่องของงาน	๓
๓.๖ สรุปการถ่ายทอดประสบการณ์	๔
๔. สาระสำคัญจากการบรรยายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๔
๔.๑ ปัญหาด้านจริยธรรมของภาครัฐที่ควรได้รับการป้องกันและแก้ไข	๔
๔.๒ กฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม	๖
๔.๓ มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และการประยุกต์ใช้	๗
๔.๔ ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน	๘
๔.๕ การขัดกันแห่งผลประโยชน์กับการปฏิบัติราชการ	๙
๔.๖ กิจกรรมการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง	๑๑
๔.๗ การดำเนินการเมื่อพบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	๑๓
๔.๘ กิจกรรมการใช้แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม	๑๔
๕. ผลที่ได้รับ : รู้ – เข้าใจ – นำไปปฏิบัติ	๑๖
๕.๑ รู้ : มีความรู้และความเข้าใจในหลักจริยธรรม	๑๖
๕.๒ เข้าใจ : เชื่อมโยงหลักจริยธรรมกับงานที่รับผิดชอบ	๑๖
๕.๓ นำไปปฏิบัติ : นำหลักจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง	๑๗
๕.๔ ภาพรวมผลที่ได้รับจากกิจกรรม	๑๗
๖. ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการต่อไป	๑๗
๖.๑ ข้อเสนอจากการดำเนินกิจกรรม	๑๗
๖.๒ ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม	๑๗
๖.๓ แนวทางการดำเนินการต่อไป	๑๘
๗. การประเมินผลการจัดกิจกรรม	๑๙
ข้อมูลทั่วไป	๑๙
ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม	๒๐
ผลที่ได้รับจากกิจกรรม	๒๓
ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม	๒๕
๘. ภาพกิจกรรม	๒๗
๙. เอกสารประกอบการบรรยาย	๒๙
ภาคผนวก แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม	๓๐

สรุปผลกิจกรรม “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ”
เสริมสร้างความรู้และการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
สำหรับบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง ๓๓๔) และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting)

๑. ข้อมูลทั่วไปของกิจกรรม

กิจกรรม “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ” : เสริมสร้างความรู้และการประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ สำหรับบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๓๐ – ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ห้อง ๓๓๔) และผ่านระบบออนไลน์ (Zoom Meeting) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำหลักจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยมีรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว ในฐานะหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิด และถ่ายทอดประสบการณ์และแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ โดยกล่าวถึงความสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐว่ามิได้พิจารณาเฉพาะความรู้ ความสามารถ หรือการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบเท่านั้น แต่ต้องคำนึงถึงความถูกต้อง ความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นธรรม ความโปร่งใส และประโยชน์ส่วนรวมควบคู่กันไปด้วย พร้อมทั้งให้แนวทางสำคัญว่า “ไม่รู้ให้ถาม ไม่แน่ใจให้ตรวจสอบ รู้แล้วให้ทำให้ถูก และถ้ารู้มากกว่าใครให้ส่งต่อ” โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกฎ ระเบียบ และการใช้ดุลยพินิจ ซึ่งหากมีข้อสงสัยไม่ควรตัดสินใจโดยลำพัง แต่ควรศึกษาข้อมูล ตรวจสอบข้อกฎหมายหรือระเบียบ และปรึกษาผู้รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ

ทั้งนี้ ได้รับความอนุเคราะห์วิทยากรจาก สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) นางสาวภาวิ พงษ์จันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม บรรยายในรูปแบบออนไลน์ ซึ่งได้ถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม แลกเปลี่ยนตัวอย่างกรณีศึกษาด้านจริยธรรม และให้แนวทางการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในการปฏิบัติราชการให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากหน่วยงานในสังกัดและในกำกับของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และสำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ รวมทั้งสิ้น ๔๓๓ คน จากเป้าหมาย ๓๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๘.๗๙ ของกลุ่มเป้าหมาย

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการให้แก่บุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒.๒ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจในสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม

๒.๓ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้จากกรณีศึกษา และแนวปฏิบัติที่ดีด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๔ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบในการปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม และนำหลักการด้านคุณธรรมและจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ

๓. การถ่ายทอดประสบการณ์

นางสาวทัศนีย์ เมืองแก้ว รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นประธานในพิธีเปิดกิจกรรม ได้ร่วมถ่ายทอดประสบการณ์และแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการในหลายระดับและหลายบทบาท ตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงาน หัวหน้า ผู้บริหาร ตลอดจนการปฏิบัติหน้าที่ในระดับกระทรวง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๓.๑ การรู้หน้าที่และการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ

๓.๑.๑ รู้หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบ

บุคลากรควรมีความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งตระหนักถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๓.๑.๒ เมื่อไม่รู้ต้องถาม เมื่อไม่แน่ใจต้องตรวจสอบ

ไม่มีบุคลากรคนใดสามารถรู้หรือจดจำกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้ทุกเรื่อง การยอมรับเมื่อไม่รู้หรือไม่แน่ใจจึงเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยควรสอบถามผู้รับผิดชอบ ตรวจสอบข้อมูล และปรึกษาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการในเรื่องที่มีข้อสงสัย

๓.๑.๓ การตัดสินใจในเรื่องสำคัญไม่ควรดำเนินการโดยลำพัง

กรณีที่เป็นเรื่องสำคัญหรือมีประเด็นที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง ควรตรวจสอบข้อมูล และขอคำปรึกษาจากผู้มีความรู้หรือผู้รับผิดชอบในเรื่องนั้น เพื่อให้การตัดสินใจมีข้อมูล หลักเกณฑ์ และเหตุผลรองรับอย่างเหมาะสม

ประเด็นที่ควรนำไปใช้ : การปฏิบัติงานอย่างรอบคอบไม่ได้หมายถึงการต้องรู้ทุกเรื่อง แต่ต้องรู้หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง รวมทั้งรู้ว่าเมื่อใดควรสอบถาม ตรวจสอบ หรือขอคำปรึกษา

๓.๒ การตัดสินใจและความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ

๓.๒.๑ การปฏิบัติตามกฎระเบียบต้องควบคู่กับความเข้าใจ

การรู้ว่าต้องปฏิบัติอย่างไรเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน แต่ผู้ปฏิบัติงานควรเข้าใจเหตุผลของการปฏิบัตินั้นด้วย เพื่อให้สามารถนำหลักการไปประยุกต์ใช้เมื่อพบสถานการณ์ที่แตกต่างจากกรณีที่เคยพบ และสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมภายใต้ขอบเขตหน้าที่ของตน

๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจต้องมีเหตุผลรองรับ

การตัดสินใจในการปฏิบัติราชการไม่ควรอาศัยเพียงความเคยชินหรือความเข้าใจส่วนบุคคล แต่ควรพิจารณาข้อเท็จจริง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเหตุผลที่เกี่ยวข้องประกอบกัน เพื่อให้การตัดสินใจมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายได้

๓.๒.๓ การพิจารณาและลงนามในหนังสือราชการต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบ

การเสนอเรื่องเพื่อพิจารณาหรือการลงนามในหนังสือราชการเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตัดสินใจ ผู้มีอำนาจลงนามจึงควรมีความเข้าใจในเรื่องที่เสนอและพิจารณาความถูกต้องของข้อมูลและสาระสำคัญ ก่อนตัดสินใจ เนื่องจากหนังสือหรือการดำเนินการที่ออกไปย่อมสะท้อนถึงการตัดสินใจของผู้มีอำนาจ

กรณีที่หนังสือราชการมีข้อผิดพลาดหรือมีประเด็นที่ต้องทบทวน ย่อมอาจส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือและทำให้เกิดข้อสงสัยต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน ดังนั้น ก่อนการลงนามจึงควรพิจารณาเรื่องที่เสนออย่างรอบคอบ และหากมีข้อสงสัยควรตรวจสอบหรือปรึกษาผู้เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ

๓.๒.๔ ยังมีอำนาจตัดสินใจมาก ยิ่งต้องมีความรับผิดชอบมาก

ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจควรตระหนักถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเอง โดยการตัดสินใจควรอยู่บนข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์ และเหตุผลที่ชัดเจน และสามารถตรวจสอบได้

ประเด็นที่ควรนำไปใช้ : การตัดสินใจในการปฏิบัติราชการต้องมีข้อมูล ข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์ และเหตุผลรองรับ โดยเฉพาะการพิจารณาและลงนามในเรื่องสำคัญ ซึ่งผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลของการดำเนินการ

๓.๓ บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาบุคลากร

๓.๓.๑ การสอนงานต้องสร้างความเข้าใจ

ผู้บังคับบัญชาไม่เพียงกำหนดหรือบอกว่าต้องดำเนินการอย่างไร แต่ควรอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจในหลักการและสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์อื่นได้

๓.๓.๒ การแก้ไขข้อผิดพลาดควรมุ่งให้เกิดการเรียนรู้

เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาควรทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจว่าเกิดข้อผิดพลาดในส่วนใด เหตุใดจึงเกิดขึ้น และควรปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำ

๓.๓.๓ ผู้บังคับบัญชาควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

ผู้บังคับบัญชาไม่ควรสร้างบุคลากรที่ต้องรอคำสั่งในทุกเรื่อง แต่ควรพัฒนาให้บุคลากรสามารถคิด วิเคราะห์ ตัดสินใจ และรับผิดชอบงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม

ประเด็นที่ควรนำไปใช้ : บทบาทของผู้บังคับบัญชาไม่ได้มีเพียงการกำกับและติดตามงาน แต่รวมถึงการถ่ายทอดความรู้ สร้างความเข้าใจ และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานและตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

๓.๔ การป้องกันปัญหาและการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

๓.๔.๑ การป้องกันควรเริ่มก่อนเกิดปัญหา

การแก้ไขปัญหามิควรพิจารณาเฉพาะว่าใครเป็นผู้ผิด แต่ควรพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหา และช่องว่างของกระบวนการทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางป้องกันและลดโอกาสการเกิดปัญหาซ้ำ

๓.๔.๒ บุคลากรทุกระดับมีส่วนในการป้องกันการทุจริต

การป้องกันการทุจริตไม่ใช่หน้าที่ของหน่วยงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพียงหน่วยงานเดียว แต่เป็นหน้าที่ของบุคลากรและหน่วยงานทุกระดับ โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานซึ่งสามารถมองเห็นความเสี่ยงจากกระบวนการที่ตนเองรับผิดชอบได้โดยตรง

๓.๔.๓ พฤติกรรมที่ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

การไม่รู้แล้วถาม การไม่แน่ใจแล้วตรวจสอบ การพบความเสี่ยงแล้วไม่ปล่อยผ่าน การทำผิดแล้วแก้ไข และการมีความรู้แล้วถ่ายทอด หากได้รับการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ จะพัฒนาเป็นมาตรฐาน และวัฒนธรรมการทำงานขององค์กร

ประเด็นที่ควรนำไปใช้ : การสร้างวัฒนธรรมด้านจริยธรรมต้องเกิดจากพฤติกรรมในการปฏิบัติงานจริง และการป้องกันปัญหาควรเริ่มตั้งแต่ระดับบุคคลและกระบวนการของหน่วยงาน

๓.๕ การส่งต่อความรู้และความต่อเนื่องของงาน

๓.๕.๑ การส่งมอบงานต้องส่งต่อมากกว่าเอกสาร

เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบ สิ่งที่ควรถ่ายทอดไม่ควรจำกัดเฉพาะเอกสารหรือรายการงานที่อยู่ระหว่างดำเนินการ แต่ควรรวมถึงความรู้ เหตุผล วิธีคิด และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น

๓.๕.๒ ผู้รับงานต่อควรสามารถคิดและพัฒนางานต่อได้

ผู้รับงานไม่จำเป็นต้องปฏิบัติงานเหมือนผู้ส่งมอบทุกประการ แต่ควรมีความเข้าใจในหลักการและเหตุผลของงานมากเพียงพอที่จะสามารถรับผิดชอบ ตัดสินใจ และพัฒนางานต่อไปได้

๓.๕.๓ งานต้องสามารถดำเนินต่อได้แม้บุคลากรเปลี่ยนแปลง

การบริหารงานควรทำให้องค์ความรู้และประสบการณ์ไม่ผูกอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อได้อย่างต่อเนื่องเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบ

ประเด็นที่ควรนำไปใช้ : การส่งต่อความรู้และประสบการณ์เป็นส่วนสำคัญในการรักษาความต่อเนื่องของงาน และช่วยให้บุคลากรที่เข้ามารับผิดชอบต่อสามารถพัฒนางานจากสิ่งที่มีอยู่เดิมได้

๓.๖ สรุปการถ่ายทอดประสบการณ์

การถ่ายทอดประสบการณ์ในครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพมิได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามภารกิจ แต่ต้องเริ่มจากการรู้หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง มีความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนตระหนักถึงความรับผิดชอบที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ โดยเฉพาะในเรื่องที่มีความสำคัญหรือมีความเสี่ยง หากไม่รู้หรือไม่แน่ใจควรสอบถาม ตรวจสอบ และขอคำปรึกษาจากผู้เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องและรอบคอบ

ในส่วนของการตัดสินใจ ผู้ปฏิบัติงานและผู้มีอำนาจหน้าที่ควรพิจารณาข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์ และเหตุผลประกอบการดำเนินงาน โดยเฉพาะการพิจารณาและลงนามในหนังสือราชการ ซึ่งผู้มีอำนาจลงนามควรมีความเข้าใจในเรื่องที่เสนอและตระหนักถึงผลที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเอง ขณะเดียวกันผู้บังคับบัญชาควรมีบทบาทในการสร้างความเข้าใจและพัฒนาบุคลากรให้สามารถคิด วิเคราะห์ และปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง รวมทั้งส่งต่อความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้งานสามารถดำเนินต่อไปอย่างต่อเนื่องแม้มีการเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบ

จากประสบการณ์ดังกล่าว จึงสะท้อนหลักคิดสำคัญในการปฏิบัติราชการว่า “ไม่รู้ให้ถาม ไม่แน่ใจให้ตรวจสอบ รู้แล้วให้ทำให้ถูก และถ้ารู้มากกว่าใครให้ส่งต่อ” ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ มีความรับผิดชอบ และสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปพัฒนาทั้งตนเองและผู้ร่วมงานได้อย่างต่อเนื่อง

๔. สาระสำคัญจากการบรรยายและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

นางสาวภาวิ แพงจันทร์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. ได้บรรยายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหัวข้อ “มาตรฐานทางจริยธรรม กรณีศึกษาด้านจริยธรรม กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งบทลงโทษ” โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านจริยธรรมของภาครัฐที่ควรได้รับการป้องกันและแก้ไข

ปัญหาด้านจริยธรรมและการทุจริตเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการในหลายระดับ ตั้งแต่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ การใช้ทรัพยากรและอำนาจหน้าที่ของรัฐ การตัดสินใจในกระบวนการตัดสินใจดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ปัญหาดังกล่าวอาจปรากฏในรูปแบบที่แตกต่างกัน ตั้งแต่พฤติกรรมที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำวันไปจนถึงการใช้อำนาจรัฐในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์ส่วนรวม

การส่งเสริมจริยธรรมจึงมีความสำคัญในฐานะกลไกเชิงป้องกัน โดยมุ่งให้เจ้าหน้าที่สามารถตระหนักถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม มองเห็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และกำหนดแนวทางป้องกันตั้งแต่ก่อนเกิดการฝ่าฝืนหรือการกระทำผิด ทั้งนี้ ความเสี่ยงทางจริยธรรมอาจเกิดขึ้นได้แม้ในกระบวนการตัดสินใจที่เกิดขึ้นเป็นประจำ จึงจำเป็นต้องพิจารณาความเหมาะสมของการปฏิบัติหน้าที่ควบคู่กับการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๑ การคอร์รัปชันขนาดใหญ่

การคอร์รัปชันขนาดใหญ่ (Grand Corruption) เป็นการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่รัฐในระดับสูงหรือการตัดสินใจที่มีผลกระทบในวงกว้าง โดยอาจเกี่ยวข้องกับการกำหนดหรือบิดเบือนนโยบาย การใช้อำนาจรัฐ หรือการบริหารจัดการทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมและความน่าเชื่อถือของภาครัฐ

๔.๑.๒ การคอร์รัปชันขนาดเล็ก

การคอร์รัปชันขนาดเล็ก (Petty Corruption) เป็นการทุจริตที่เกิดขึ้นในระดับการปฏิบัติหน้าที่โดยเจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่ไม่เหมาะสมจากประชาชนหรือผู้มาติดต่อราชการ แม้จะเกิดขึ้นในระดับบุคคลหรือในกระบวนการเฉพาะเรื่อง แต่สามารถส่งผลกระทบต่อความเป็นธรรมในการให้บริการและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อหน่วยงานของรัฐ

๔.๑.๓ การติดสินบน

การติดสินบน (Bribery) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเสนอ การให้ หรือการรับผลประโยชน์เพื่อจูงใจให้มีการกระทำหรือไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด อันกระทบต่อความถูกต้องและความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่ โดยประเด็นสำคัญในทางจริยธรรม คือ การไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนบุคคลเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือการใช้อำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๑.๔ การยักยอก

การยักยอก (Embezzlement) เกี่ยวข้องกับการนำเงิน ทรัพย์สิน หรือทรัพยากรของทางราชการที่อยู่ในความรับผิดชอบไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือใช้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของทางราชการ พฤติกรรมดังกล่าวสะท้อนถึงความเสี่ยงด้านความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งอาจส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของทางราชการ

๔.๑.๕ การอุปถัมภ์

การอุปถัมภ์ (Patronage) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความสัมพันธ์หรือเครือข่ายส่วนบุคคลในการให้โอกาสหรือประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยอาจทำให้การพิจารณาหรือการบริหารงานขาดความเป็นกลางและความเหมาะสม และเปิดช่องให้เกิดระบบพรรคพวกในการปฏิบัติราชการ ความเสี่ยงในลักษณะดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ในกระบวนการที่มีการคัดเลือกหรือพิจารณาบุคคล โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ดุลยพินิจ การป้องกันจึงควรให้ความสำคัญกับการใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การพิจารณาข้อมูลและข้อเท็จจริง และสามารถอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจได้

๔.๑.๖ การเลือกที่รัก มักที่ชัง

การเลือกที่รัก มักที่ชัง (Favoritism) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลได้รับการปฏิบัติหรือได้รับประโยชน์แตกต่างจากผู้อื่นโดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนบุคคล ความคุ้นเคย หรือความใกล้ชิดมากกว่าการพิจารณาตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การคัดเลือกผู้ได้รับประโยชน์ การจัดสรรทรัพยากร หรือการให้บริการของรัฐ จึงควรยึดหลักเกณฑ์เดียวกันกับผู้ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน และหลีกเลี่ยงมิให้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเข้ามามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๔.๑.๗ การขัดกันแห่งผลประโยชน์

การขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest: COI) เป็นสถานการณ์ที่ประโยชน์ส่วนบุคคลเข้ามามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จนอาจกระทบต่อความเป็นกลางในการตัดสินใจหรือการใช้อำนาจหน้าที่ โดยมีได้จำกัดเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับการเงินหรือผลประโยชน์ที่มีมูลค่าเท่านั้น แต่รวมถึงการใช้ตำแหน่งหน้าที่ ข้อมูล และทรัพยากรของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่นด้วย

การขัดกันแห่งผลประโยชน์สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายกระบวนการ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การให้บริการประชาชน การบริหารทรัพยากรบุคคล การคัดเลือกบุคคล การอนุมัติหรืออนุญาต และการจัดสรรทรัพยากรหรือประโยชน์ของทางราชการ โดยเฉพาะกระบวนการที่เจ้าหน้าที่ต้องใช้ดุลยพินิจหรือมีอำนาจในการตัดสินใจ

๔.๑.๘ พฤติกรรมที่อาจนำไปสู่ปัญหาด้านจริยธรรมความเสี่ยงด้านจริยธรรมมิได้เกิดขึ้นเฉพาะ

จากการกระทำที่มีลักษณะร้ายแรงหรือเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์จำนวนมาก แต่อาจเริ่มต้นจากพฤติกรรมหรือการตัดสินใจที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานประจำวัน เช่น การใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล การนำข้อมูลภายในของทางราชการไปใช้หรือเปิดเผยเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น การใช้ทรัพย์สินหรือทรัพยากรของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว การรับสิ่งของหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ และการใช้ความคุ้นเคยหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลเป็นปัจจัยในการพิจารณาหรือคัดเลือกบุคคล

แม้บางสถานการณ์อาจยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดกฎหมายหรือวินัย แต่หากมีลักษณะที่ก่อให้เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับความเป็นกลาง ความโปร่งใส หรือความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ ก็ควรได้รับการพิจารณาในมิติทางจริยธรรมและกำหนดแนวทางป้องกันไว้ล่วงหน้า

การปฏิบัติหน้าที่จึงควรยึดกฎหมาย ระเบียบ และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นหลัก ปฏิบัติงานให้ครบถ้วนและถูกต้อง และเมื่อไม่รู้หรือไม่แน่ใจเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ ควรศึกษาข้อมูล ตรวจสอบหลักเกณฑ์ หรือขอคำปรึกษาจากผู้รับผิดชอบก่อนดำเนินการ

๔.๑.๙ ความเชื่อมโยงระหว่างปัญหาจริยธรรมกับการทุจริต

ปัญหาด้านจริยธรรมและการทุจริตมีความเชื่อมโยงกัน โดยพฤติกรรมหรือการตัดสินใจที่ไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงและพัฒนาไปสู่การฝ่าฝืนกฎหมายหรือการทุจริตได้ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ การใช้อำนาจหน้าที่ การใช้ทรัพยากรของทางราชการ หรือการใช้ดุลยพินิจโดยไม่มีหลักเกณฑ์และเหตุผลรองรับ

ดังนั้น การส่งเสริมจริยธรรมจึงควรมุ่งป้องกันความเสี่ยงตั้งแต่ระยะเริ่มต้น โดยให้เจ้าหน้าที่สามารถมองเห็นจุดเสี่ยงจากกระบวนการที่ตนเองรับผิดชอบ วิเคราะห์สาเหตุของความเสี่ยง และกำหนดแนวทางป้องกันที่เหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ หากพบการฝ่าฝืนจริยธรรมให้ดำเนินการตามกลไกด้านจริยธรรม ขณะที่กรณีมีลักษณะเป็นความผิดทางวินัยหรือการทุจริตต้องดำเนินการตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ กฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นกรอบสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งในด้านการปฏิบัติหน้าที่ การตัดสินใจ การพิจารณาว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนอย่างเหมาะสม โดยมีพัฒนาการจากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จนมาสู่การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับประเทศอย่างเป็นระบบ

๔.๒.๑ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง

กรอบการส่งเสริมและรักษามาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความเชื่อมโยงกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ตลอดจนกฎหมายและแผนระดับประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยเอกสารประกอบกิจกรรมได้กล่าวถึงรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษากฎจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมถึงแผนและยุทธศาสตร์ด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และด้านการส่งเสริมคุณธรรม

๔.๒.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นกฎหมายสำคัญในการวางระบบมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๔ หมวด ได้แก่ หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม หมวด ๒ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) หมวด ๓ การรักษากฎจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหมวด ๔ บทเฉพาะกาล

สาระสำคัญของกฎหมายมุ่งให้มีทั้งมาตรฐานกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกลไกในการนำมาตรฐานดังกล่าวไปใช้ รวมทั้งการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นระบบ

๔.๒.๓ กลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม ๓ ระดับ

๑. มาตรฐานทางจริยธรรม กำหนดโดยคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกรอบมาตรฐานกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ประมวลจริยธรรม กำหนดโดยองค์กรกลางที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเจ้าหน้าที่หรือประเภทหน่วยงาน

๓. ข้อกำหนดจริยธรรม กำหนดโดยหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของแต่ละหน่วยงาน

โครงสร้างดังกล่าวทำให้มาตรฐานทางจริยธรรมมีทั้งกรอบกลางที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน และแนวทางที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานต่อไป

๔.๒.๔ การรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

การส่งเสริมและรักษามาตรฐานทางจริยธรรมมิได้จำกัดอยู่เพียงการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือการเผยแพร่ความรู้ แต่ต้องมีกลไกภายในหน่วยงานเพื่อสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมความรู้ การพัฒนาบุคลากร การกำหนดมาตรการ และกลไกที่มีประสิทธิภาพ การสร้างการมีส่วนร่วมและเครือข่าย ตลอดจนการติดตามและประเมินผล

ทั้งนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมจึงเป็นกรอบสำหรับการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไม่ใช่เพียงหลักการในเชิงนามธรรม แต่เป็นหลักที่ใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจในสถานการณ์จริง

๔.๒.๕ ความเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานทางจริยธรรมกับการปฏิบัติราชการ

การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ควรเชื่อมโยงกับลักษณะงานและภารกิจที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ดุลยพินิจ การให้บริการประชาชน การจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินงานที่อาจมีความเสี่ยงต่อการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นกรอบเพื่อใช้พิจารณาและตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

๔.๓ มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และการประยุกต์ใช้

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และการพิจารณาว่าสิ่งใดควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ โดยมาตรฐานดังกล่าวประกอบด้วย ๗ ประการ

๔.๓.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเคารพต่อหลักการดังกล่าว

การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ควรแสดงออกผ่านการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เคารพกฎหมายและหลักการของการบริหารราชการแผ่นดิน และคำนึงถึงหน้าที่ของตนในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๓.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ และรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงานของตน

การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามหน้าที่และกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ และเมื่อมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงานควรตรวจสอบหรือขอคำปรึกษาก่อนตัดสินใจ

๔.๓.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงมีความกล้าหาญในการตัดสินใจและดำเนินการในสิ่งที่ถูกต้อง โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง กฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และหลักจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง

การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะกรณีที่ต้องใช้ดุลยพินิจ ควรอธิบาย เหตุผลของการตัดสินใจได้อย่างชัดเจน และไม่หลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เพียงเพราะเกรงว่าจะเกิดปัญหา

๔.๓.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่ใช้หน้าที่หรือทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ต้องพิจารณาว่าการดำเนินงานหรือการตัดสินใจ นั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างเหมาะสมหรือไม่ และต้องระมัดระวังสถานการณ์ที่ประโยชน์ส่วนบุคคล อาจเข้ามามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่

๔.๓.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งให้ภารกิจบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชน

การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ไม่ควรพิจารณาเพียงว่างานเสร็จหรือไม่ แต่ควร คำนึงถึงความถูกต้อง คุณภาพ ความคุ้มค่า และผลที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานควบคู่กัน

๔.๓.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม เป็นกลาง และไม่เลือกปฏิบัติ โดยไม่มีเหตุอันสมควร โดยต้องพิจารณาบุคคลหรือเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง

การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ มีความสำคัญเป็นพิเศษในงานที่เกี่ยวข้อง กับการให้บริการประชาชน การคัดเลือกผู้ได้รับประโยชน์ การจัดสรรทรัพยากร การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหาร งานบุคคล ซึ่งต้องสามารถอธิบายหลักเกณฑ์และเหตุผลของการพิจารณาได้

๔.๓.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งในการปฏิบัติ หน้าที่และการดำรงตน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานและทางราชการ

การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ควรตระหนักว่าพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนและภาพลักษณ์ของหน่วยงาน จึงควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิด ข้อสงสัยต่อความเหมาะสม ความโปร่งใส หรือความน่าเชื่อถือของการปฏิบัติหน้าที่

๔.๓.๘ การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ประการ ควรนำมาใช้ประกอบการพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ และการตัดสินใจในสถานการณ์จริง โดยเฉพาะงานที่มีการใช้ดุลยพินิจ มีผู้ได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์ หรือมีโอกาสเกิดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ทั้งนี้ การยึดถือมาตรฐานทางจริยธรรมควรดำเนินควบคู่กับการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

๔.๔ ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการเป็นกรอบมาตรฐานกลางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขณะที่การนำหลักดังกล่าวไปใช้ในการปฏิบัติราชการจำเป็นต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ภารกิจ และบริบทของแต่ละหน่วยงาน จึงมีการกำหนด ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ของหน่วยงาน เพื่อให้หลักจริยธรรมสามารถนำไปใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๔.๑ ประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมเป็นกรอบแนวทางสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในแต่ละประเภทหรือกลุ่มหน่วยงาน โดยนำมาตราฐานทางจริยธรรมกลางมาพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะของผู้ปฏิบัติ และภารกิจที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่ชัดเจน สารของประมวลจริยธรรมจึงมิได้มุ่งเฉพาะการกำหนดข้อห้าม แต่ครอบคลุมถึงแนวทางการประพฤติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ รวมทั้งการนำหลักจริยธรรมมาใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจ

๔.๔.๒ ข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน

หน่วยงานของรัฐสามารถกำหนดข้อกำหนดจริยธรรมให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ ลักษณะงาน และบริบทของหน่วยงาน เนื่องจากลักษณะและระดับความเสี่ยงทางจริยธรรมของแต่ละหน่วยงานอาจแตกต่างกัน เช่น งานด้านการจัดซื้อจัดจ้าง งานบริการประชาชน งานบริหารทรัพยากรบุคคล หรืองานที่ต้องใช้ดุลยพินิจ ข้อกำหนดจริยธรรมจึงควรมีลักษณะเฉพาะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถพิจารณาได้ว่า ในการปฏิบัติงานของตนมีพฤติกรรมหรือสถานการณ์ใดที่ควรกระทำ ไม่ควรกระทำ หรือควรระมัดระวังเป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมสอดคล้องกับภารกิจจริงของหน่วยงาน

๔.๔.๓ แนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

การกำหนดแนวทาง “ควรกระทำ” และ “ไม่ควรกระทำ” ช่วยให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม มีความชัดเจนและสามารถนำไปใช้กับสถานการณ์ในการปฏิบัติงานได้ โดยเฉพาะสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ต้องใช้ดุลยพินิจหรืออาจเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับความเหมาะสมของการกระทำ แนวทางดังกล่าวควรเชื่อมโยงกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถใช้เป็นกรอบในการพิจารณาพฤติกรรมของตนเองและป้องกันความเสี่ยงทางจริยธรรมตั้งแต่ก่อนเกิดปัญหา

๔.๔.๔ ข้อกำหนดจริยธรรมกับบริบทและความเสี่ยงของหน่วยงาน

การส่งเสริมจริยธรรมควรพิจารณาจากลักษณะภารกิจและความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากงานแต่ละประเภทมีจุดเสี่ยงแตกต่างกัน การกำหนดข้อกำหนดจริยธรรมจึงควรสามารถทบทวน และปรับให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจ บริบท เทคโนโลยี และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แนวทางดังกล่าวช่วยให้จริยธรรมไม่เพียงข้อกำหนดที่บุคลากรต้องรับทราบ แต่สามารถพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมและวิถีการทำงานขององค์กรได้

๔.๔.๕ การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ควรเชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร การรักษาและใช้ประโยชน์จากบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยควรพิจารณาพฤติกรรมทางจริยธรรมควบคู่กับความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

๔.๔.๖ ประเด็นที่ควรนำไปใช้

การมีประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมจะเกิดผลในทางปฏิบัติ เมื่อบุคลากรสามารถนำไปใช้ประกอบการปฏิบัติงานจริง โดยเฉพาะการพิจารณาว่า งานที่ตนเองรับผิดชอบมีจุดใดที่อาจเกิดความเสี่ยงทางจริยธรรม และควรกำหนดวิธีปฏิบัติหรือมาตรการป้องกันอย่างไร

๔.๕ การขัดกันแห่งผลประโยชน์กับการปฏิบัติราชการ

การขัดกันแห่งผลประโยชน์เป็นประเด็นสำคัญด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยอาจเกิดขึ้นเมื่อประโยชน์ส่วนบุคคลหรือประโยชน์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ ซึ่งอาจกระทบต่อความเป็นกลาง ความโปร่งใส และประโยชน์ส่วนรวม ทั้งนี้ ความเสี่ยงดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ โดยเฉพาะงานจัดซื้อจัดจ้าง งานบริการประชาชน งานกำหนดนโยบาย และงานที่ต้องใช้ดุลยพินิจ

๔.๕.๑ ลักษณะของการขัดกันแห่งผลประโยชน์

การขัดกันแห่งผลประโยชน์มิได้จำกัดเฉพาะกรณีที่มีการรับเงินหรือผลประโยชน์ที่มีมูลค่าเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ ข้อมูลภายในของทางราชการ ทรัพย์สินของรัฐ หรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ ดังนั้น ในการปฏิบัติหน้าที่เจ้าหน้าที่ควรพิจารณาอยู่เสมอว่าการกระทำหรือการตัดสินใจของตนมีประโยชน์ส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้อง หรืออาจก่อให้เกิดข้อสงสัยต่อความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่

๔.๕.๒ รูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์

รูปแบบของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติราชการ ได้แก่

- ๑) การรับผลประโยชน์ เช่น การรับเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดที่อาจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่
- ๒) การทำธุรกรรมกับหน่วยงานของตนเอง โดยเจ้าหน้าที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หรือมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับกิจกรรมนั้น
- ๓) การประกอบอาชีพหรือดำเนินกิจการภายหลังพ้นจากตำแหน่ง ในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการกิจหรือหน่วยงานเดิมจนก่อให้เกิดข้อกังวลเกี่ยวกับประโยชน์ที่เชื่อมโยงกัน
- ๔) การประกอบกิจการหรือทำงานภายนอกที่แข่งขันกับหน่วยงานของรัฐ ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับหน้าที่ราชการ
- ๕) การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลภายในของทางราชการ เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ๖) การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือกิจการส่วนบุคคล
- ๗) การนำโครงการของรัฐไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการเมืองหรือประโยชน์เฉพาะพื้นที่หรือกลุ่มบุคคล
- ๘) การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์แก่ญาติหรือบุคคลใกล้ชิด รวมถึงการใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการปฏิบัติราชการ
- ๙) การใช้อิทธิพลแทรกแซงการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐอื่นจนกระทบต่อความเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่

๔.๕.๓ งานที่ควรให้ความสำคัญกับความเสี่ยงด้านการขัดกันแห่งผลประโยชน์

ความเสี่ยงด้านการขัดกันแห่งผลประโยชน์สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายกระบวนการ โดยเฉพาะกระบวนการที่เจ้าหน้าที่มีอำนาจพิจารณา อนุมัติ คัดเลือก จัดสรรทรัพยากร หรือให้บริการแก่บุคคลภายนอก เช่น

- ๑) การจัดซื้อจัดจ้างและการคัดเลือกผู้ขายหรือผู้รับจ้าง
- ๒) การให้บริการหรือการสนับสนุนแก่ประชาชนและเกษตรกร
- ๓) การบริหารทรัพยากรบุคคลและการคัดเลือกบุคคล
- ๔) การอนุมัติ อนุญาต หรือการใช้ดุลยพินิจ
- ๕) การจัดสรรทรัพยากรหรือผลประโยชน์ของทางราชการ
- ๖) การใช้ข้อมูลหรือทรัพยากรของทางราชการ

ประเด็นสำคัญจึงอยู่ที่การพิจารณาว่า ความสัมพันธ์หรือประโยชน์ส่วนบุคคลมีโอกาสเข้ามามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ และหากเกิดขึ้นแล้วจะมีวิธีป้องกันหรือจัดการอย่างไร

๔.๕.๔ การป้องกันความเสี่ยงจากการขัดกันแห่งผลประโยชน์

การป้องกันควรเริ่มตั้งแต่มีก่อนเกิดเหตุ โดยเจ้าหน้าที่ควรยึดกฎหมาย ระเบียบ หน้าที่ และอำนาจที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นหลักในการปฏิบัติงาน หากพบสถานการณ์ที่ไม่แน่ใจว่าการกระทำของตนอาจก่อให้เกิดการขัดกันแห่งผลประโยชน์หรือไม่ ควรตรวจสอบข้อมูล และขอคำปรึกษาจากผู้รับผิดชอบหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนดำเนินการ

นอกจากนี้ การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การแยกหน้าที่ การมีหลักฐานประกอบการตัดสินใจ และการตรวจสอบย้อนกลับได้ จะช่วยลดโอกาสที่ประโยชน์ส่วนบุคคลจะเข้ามามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติราชการ

๔.๕.๕ หลักคิดในการพิจารณาสถานการณ์ที่อาจมีการขัดกันแห่งผลประโยชน์

เมื่อพบสถานการณ์ที่อาจเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ส่วนบุคคล ควรพิจารณาอย่างน้อยว่า

- ๑) เรื่องดังกล่าวอยู่ในหน้าที่และอำนาจที่ตนรับผิดชอบหรือไม่
- ๒) มีประโยชน์ส่วนตัวหรือประโยชน์ของบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามาเกี่ยวข้องหรือไม่
- ๓) การตัดสินใจสามารถอธิบายด้วยข้อเท็จจริง หลักเกณฑ์ และเหตุผลที่ตรวจสอบได้หรือไม่
- ๔) หากมีการเปิดเผยการดำเนินการดังกล่าวต่อบุคคลภายนอก ยังสามารถยืนยันได้หรือไม่ว่าได้ปฏิบัติด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

๔.๖ กิจกรรมการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง

กิจกรรมการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เป็นกระบวนการสำคัญที่มุ่งให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมมาเชื่อมโยงกับการกิจและกระบวนการงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยให้ผู้เข้าร่วมทบทวนลักษณะงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การใช้อำนาจหน้าที่ และดุลยพินิจ รวมทั้งการใช้ข้อมูลและทรัพยากรของทางราชการ เพื่อค้นหาว่าในแต่ละขั้นตอนมีจุดใดที่อาจเกิดความเสี่ยงทางจริยธรรมหรือมีช่องว่างในการปฏิบัติงาน

การดำเนินกิจกรรมนี้ได้มุ่งให้ผู้เข้าร่วมเพียงระบุว่าพฤติกรรมใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ แต่ให้พิจารณาต่อไปถึงจุดที่อาจเกิดความเสี่ยง สาเหตุหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความเสี่ยง และแนวทางที่จะป้องกันหรือลดความเสี่ยงดังกล่าว โดยเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมจากหน่วยงานที่มีภารกิจที่แตกต่างกันนำประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงมาแลกเปลี่ยน เพื่อให้เกิดมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำแนวทางที่เหมาะสมไปประยุกต์ใช้กับงานของแต่ละหน่วยงานได้

๔.๖.๑ การทบทวนงานและกระบวนการงานที่รับผิดชอบ

ผู้เข้าร่วมได้ทบทวนภารกิจและกระบวนการงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยพิจารณาตั้งแต่ลักษณะของงาน ขั้นตอนการดำเนินงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง อำนาจหน้าที่และการใช้ดุลยพินิจ ตลอดจนข้อมูลและทรัพยากรของทางราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาว่าขั้นตอนใดอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม แนวทางดังกล่าวช่วยให้การพิจารณาเรื่องจริยธรรมมีความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริงมากขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่เข้าใจกระบวนการงานและสามารถมองเห็นรายละเอียดหรือจุดที่อาจเกิดความเสี่ยงได้จากประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่โดยตรง

๔.๖.๒ การระบุจุดเสี่ยงและวิเคราะห์สาเหตุ

เมื่อทบทวนกระบวนการแล้ว ผู้เข้าร่วมได้พิจารณาระบุจุดที่อาจมีความเสี่ยงทางจริยธรรม พร้อมทั้งวิเคราะห์สาเหตุหรือปัจจัยที่อาจทำให้เกิดความเสี่ยง โดยความเสี่ยงอาจเกิดจากการขาดความรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี ความเข้าใจที่แตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงาน หรือสถานการณ์ที่ต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

การวิเคราะห์จึงให้ความสำคัญทั้งกับ “จุดเสี่ยง” และ “สาเหตุของความเสี่ยง” เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางป้องกันได้ตรงกับสภาพของงาน เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนให้ชัดเจน การจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติ การตรวจสอบข้อมูลและเอกสาร การแบ่งแยกหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง และการหาหรือผู้รับผิดชอบด้านกฎหมายหรือระเบียบเมื่อเกิดข้อสงสัย

๔.๖.๓ การแลกเปลี่ยนสถานการณ์และประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริง

ผู้เข้าร่วมได้นำสถานการณ์หรือกระบวนการงานที่ตนเองรับผิดชอบมาแลกเปลี่ยน โดยให้ความสำคัญกับลักษณะงานที่อาจมีความเสี่ยงทางจริยธรรม ตลอดจนแนวทางที่สามารถนำมาใช้ป้องกันหรือลดความเสี่ยง ทั้งนี้ การแลกเปลี่ยนเปิดกว้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานต่าง ๆ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีภารกิจขั้นตอน และบริบทในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตัวอย่างสถานการณ์ที่นำมาแลกเปลี่ยน ได้แก่ การใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล เช่น การใช้เวลาปฏิบัติหน้าที่เพื่อจำหน่ายสินค้าของตนเองหรือดำเนินกิจกรรมส่วนตัว ซึ่งสะท้อนถึงการนำเวลาและหน้าที่ราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน อีกกรณีหนึ่ง คือ การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลภายในของทางราชการ โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งอาจถูกนำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเปิดเผยแก่บุคคลภายนอก การปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการควบคุมและดูแลข้อมูลของทางราชการ รวมทั้งตระหนักว่าการดำเนินการต่าง ๆ อาจมีข้อมูลหรือหลักฐานที่สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ นอกจากนี้ ยังมีการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับการรับของหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ และการใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการคัดเลือกหรือประเมินบุคคล ซึ่งเป็นสถานการณ์ที่ควรนำมาพิจารณาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะกรณีที่น่าจะทำให้เกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับความเป็นธรรม ความเป็นกลาง หรือการนำหน้าที่ราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล

๔.๖.๔ กรณีศึกษาการวิเคราะห์ความเสี่ยงจากกระบวนการจริง

๑) กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

การจัดซื้อจัดจ้างเป็นกระบวนการที่มีหลายขั้นตอนและมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย จึงได้นำมาวิเคราะห์ตั้งแต่การกำหนดความต้องการ การกำหนดรายละเอียดหรือคุณลักษณะเฉพาะ การสำรวจและเปรียบเทียบราคา การคัดเลือกผู้ขายหรือผู้รับจ้าง การจัดทำเอกสาร การอนุมัติ การตรวจรับ และการเบิกจ่าย ประเด็นความเสี่ยงที่นำมาแลกเปลี่ยน ได้แก่ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะหรือรายละเอียดการจัดซื้อจัดจ้างที่อาจเอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่ง การสำรวจราคาที่ไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง การคัดเลือกผู้ขายจากความสนิทสนมหรือความคุ้นเคย การซื้อจากผู้ขายรายเดิมเป็นประจำ การแบ่งซื้อแบ่งจ้าง การตกลงกันล่วงหน้า การใช้ดุลยพินิจอย่างไม่เป็นธรรม การตรวจรับพัสดุไม่ครบถ้วนหรือไม่ตรงตามคุณลักษณะที่กำหนด ตลอดจนการเบิกจ่ายที่เอกสารหรือจำนวนเงินไม่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง

แนวทางป้องกันจึงควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบความจำเป็นและข้อเท็จจริง การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ การกำหนดรายละเอียดให้เหมาะสมกับภารกิจและไม่เอื้อประโยชน์แก่ผู้ประกอบการรายใด การแยกหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง การตรวจสอบเอกสาร และการตรวจรับพัสดุให้ตรงกับรายการและข้อกำหนดที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ แม้เป็นการจัดซื้อจัดจ้างวงเงินไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท ก็ยังควรให้ความสำคัญกับความจำเป็น การเลือกผู้ประกอบการ การใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และการตรวจสอบข้อเท็จจริง

๒) การคัดเลือกและสนับสนุนเกษตรกร

กระบวนการด้านการส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกร ซึ่งมีความเสี่ยงตั้งแต่การคัดเลือกผู้ได้รับประโยชน์ การจัดสรรวัสดุหรือปัจจัยสนับสนุน การจัดทำหลักฐานการรับและจ่าย ตลอดจนการติดตามการใช้ประโยชน์

ประเด็นสำคัญ คือ การคัดเลือกผู้ได้รับประโยชน์ควรดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างชัดเจน ไม่ใช่ความคุ้นเคยหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวเป็นเหตุในการพิจารณา การจัดสรรสิ่งสนับสนุนควรมีหลักฐานการรับและจ่ายที่ตรวจสอบได้ และควรมีการติดตามการใช้ประโยชน์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งไม่รับของหรือผลประโยชน์จากผู้ให้บริการ เพื่อป้องกันความเสี่ยงตั้งแต่เริ่มต้นของกระบวนการ

กรณีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า แม้เป็นภารกิจด้านการให้บริการหรือสนับสนุนประชาชนและเกษตรกร ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ แต่หากกระบวนการคัดเลือก การจัดสรร หรือการติดตามไม่มีหลักเกณฑ์และหลักฐานที่ชัดเจน ก็อาจเกิดข้อสงสัยเกี่ยวกับความเป็นธรรมและความโปร่งใสได้

๔.๖.๕ การกำหนดแนวทางป้องกันและปรับปรุงกระบวนการ

จากการวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้เข้าร่วมได้พิจารณาแนวทางป้องกันความเสี่ยงให้สอดคล้องกับลักษณะของแต่ละกระบวนการ โดยเน้นการป้องกันตั้งแต่ก่อนเกิดปัญหา มิใช่มีการฝ่าฝืนแล้วจึงดำเนินการแก้ไข

แนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ได้แก่ การกำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานให้ชัดเจน การจัดทำคู่มือหรือแนวปฏิบัติ การกำหนดจุดตรวจสอบในขั้นตอนสำคัญ การแบ่งแยกหน้าที่ การจัดเก็บข้อมูลและหลักฐานให้สามารถตรวจสอบได้ การใช้ข้อเท็จจริงประกอบการตัดสินใจ และการขอคำปรึกษาจากผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องเมื่อมีข้อสงสัยด้านกฎหมายหรือระเบียบ

นอกจากนี้ ผลจากการแลกเปลี่ยนสามารถนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น แนวทางการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ แบบตรวจสอบรายการ หรือ Checklist เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทบทวนความถูกต้องและความเหมาะสมของการดำเนินงานก่อนตัดสินใจ โดยมีแนวคิดให้ใช้คำถามสำหรับตรวจสอบตนเองในลักษณะ “ใช่” “ไม่ใช่” หรือ “ไม่แน่ใจ” และหากพบประเด็นที่ไม่ใช่หรือไม่แน่ใจ ควรหยุดทบทวนเหตุผลและกระบวนการก่อนดำเนินการต่อ

๔.๖.๖ สารสำคัญที่ได้จากกิจกรรม

การวิเคราะห์และแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงทำให้เห็นว่า ความเสี่ยงทางจริยธรรมมีได้จำกัดอยู่เฉพาะการกระทำที่มีเจตนาทุจริตหรือการกระทำผิดอย่างชัดเจน แต่สามารถเกิดขึ้นได้จากกระบวนการปกติ การใช้ดุลยพินิจ การตัดสินใจ การใช้ข้อมูล การใช้ทรัพยากรของทางราชการ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การป้องกันความเสี่ยงจึงควรเริ่มจากการทำความเข้าใจกระบวนการของตนเองและพิจารณาจุดที่อาจเกิดปัญหาอย่างรอบคอบ

๔.๗ การดำเนินการเมื่อพบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

เมื่อปรากฏข้อมูลหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่อาจฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม หน่วยงานควรมีกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจนและเป็นระบบ ตั้งแต่การรับข้อมูล การตรวจสอบข้อเท็จจริง การพิจารณาผ่านกลไกด้านจริยธรรม การแจ้งผลและการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูล ตลอดจนการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมกับลักษณะของพฤติกรรม ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างรอบคอบ เป็นธรรม และสามารถนำไปสู่การแก้ไขและป้องกันมิให้เกิดปัญหาซ้ำ

๔.๗.๑ การรับข้อมูลและตรวจสอบข้อเท็จจริง

เมื่อได้รับข้อร้องเรียนหรือข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่อาจไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ควรดำเนินการรวบรวม และตรวจสอบข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องให้เพียงพอก่อนเข้าสู่กระบวนการพิจารณา เพื่อให้การดำเนินการตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง และมีข้อมูลประกอบอย่างเหมาะสม โดยควรคำนึงถึงความถูกต้องของข้อมูลและสิทธิของผู้เกี่ยวข้อง และไม่ควรสรุปว่าบุคคลใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมก่อนผ่านกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง

๔.๗.๒ การพิจารณาผ่านกลไกด้านจริยธรรมของหน่วยงาน

เมื่อมีข้อมูลและข้อเท็จจริงเพียงพอ เรื่องควรเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของผู้รับผิดชอบหรือคณะกรรมการด้านจริยธรรมของหน่วยงานตามกลไกที่กำหนด เพื่อพิจารณาข้อเท็จจริงและกำหนดแนวทางดำเนินการที่เหมาะสม ทั้งนี้ ควรมีการกำหนดผู้รับผิดชอบ ขั้นตอน และกรอบระยะเวลาในการดำเนินการอย่างชัดเจน เพื่อให้เรื่องได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบ

๔.๗.๓ การแจ้งผลและการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูล

การดำเนินการด้านจริยธรรมควรให้ความสำคัญกับการแจ้งผลแก่ผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลตามขั้นตอนที่กำหนด รวมทั้งจัดให้มีการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูลตามความเหมาะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการให้ข้อมูลหรือการสะท้อนปัญหาด้านจริยธรรมจะได้รับการพิจารณาอย่างเหมาะสม และผู้ให้ข้อมูลจะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายที่กำหนด

๔.๗.๔ มาตรการทางจริยธรรมและการพัฒนาพฤติกรรม

เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ามีความผิดที่ไม่นับเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ควรกำหนดมาตรการให้เหมาะสมกับลักษณะและระดับของพฤติกรรม โดยมีมาตรการ ได้แก่ การตักเตือน การพัฒนาการดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร การบันทึกพฤติกรรม และมาตรการทางการบริหารงานบุคคล

มาตรการดังกล่าวมิได้มุ่งเฉพาะการดำเนินการต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม แต่มีเป้าหมายเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนและพัฒนาพฤติกรรม ตลอดจนป้องกันมิให้เกิดปัญหาซ้ำ ทั้งนี้ พฤติกรรมที่เกิดขึ้นอาจนำไปประกอบการพิจารณาในเรื่องการแต่งตั้ง การโยกย้าย หรือการเลื่อนตำแหน่งตามกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

๔.๗.๕ ความเชื่อมโยงระหว่างจริยธรรม วินัย และการทุจริต

การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอาจมีความเกี่ยวข้องกับการกระทำผิดทางวินัยหรือการทุจริตได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะและข้อเท็จจริงของแต่ละกรณี หากพฤติกรรมมีลักษณะที่เข้าข่ายการกระทำผิดในด้านอื่น นอกเหนือจากประเด็นด้านจริยธรรม อาจต้องดำเนินการตามกฎหมายหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ดังนั้น การส่งเสริมและกำกับดูแลด้านจริยธรรมจึงมีความสำคัญในเชิงป้องกัน โดยช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมตั้งแต่ระยะเริ่มต้น และสามารถปรับปรุงวิธีคิดหรือวิธีปฏิบัติงานก่อนที่ปัญหาจะพัฒนาไปสู่การกระทำผิดที่มีความรุนแรงมากขึ้น

๔.๗.๖ กรอบระยะเวลาในการดำเนินการ

การดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนด้านจริยธรรมกำหนดกรอบระยะเวลาสำคัญ ได้แก่ ผู้รับผิดชอบหรือคณะผู้รับผิดชอบตรวจสอบข้อมูลภายใน ๗ วัน และผู้มีอำนาจหรือหัวหน้าหน่วยงานดำเนินการภายใน ๓๐ วัน ทั้งนี้ การดำเนินการให้เป็นไปตามกลไกและขั้นตอนที่หน่วยงานกำหนด

๔.๗.๗ ประเด็นที่ควรนำไปใช้

การดำเนินการเมื่อพบพฤติกรรมที่อาจฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญตั้งแต่การรับข้อมูลและตรวจสอบข้อเท็จจริง การพิจารณาผ่านกลไกด้านจริยธรรม การแจ้งผลและคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูล ตลอดจนการกำหนดมาตรการที่เหมาะสมกับพฤติกรรม

๔.๘ กิจกรรม การใช้แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม

เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำหลักจริยธรรมมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่ใจหรือมีประเด็นที่ต้องใช้ดุลยพินิจ จึงมีการนำเสนอกิจกรรม ได้แก่ “แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม” เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับทบทวนตนเองก่อนตัดสินใจ โดยให้พิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้อง และเลือกคำตอบ “ใช่” “ไม่ใช่” หรือ “ไม่แน่ใจ” ตามข้อเท็จจริงและบริบทของแต่ละสถานการณ์

แบบตรวจสอบดังกล่าวมีแนวคิดสำคัญ คือ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่พิจารณาเฉพาะว่าเรื่องนั้น “ทำได้หรือทำไม่ได้” แต่ทบทวนความถูกต้อง ความเหมาะสม ผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง ประโยชน์ส่วนรวม และเหตุผลที่สามารถอธิบายได้ก่อนดำเนินการ

๔.๘.๑ ประเด็นสำหรับพิจารณาก่อนการตัดสินใจ

แบบตรวจสอบประกอบด้วยประเด็นสำหรับทบทวนก่อนการตัดสินใจ จำนวน ๑๐ ข้อ ครอบคลุมสาระสำคัญ ดังนี้

- ๑) ความถูกต้องและการไม่กระทบต่อสิทธิของผู้อื่น พิจารณาว่าการตัดสินใจ ไม่เป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ไม่รู้ล้าสิทธิของผู้อื่น และไม่ขัดต่อหลักศีลธรรม
- ๒) การปรึกษาผู้รับผิดชอบหรือผู้เกี่ยวข้อง พิจารณาว่าได้ปรึกษาผู้รับผิดชอบ หรือผู้เกี่ยวข้อง และมีข้อมูลที่เพียงพอ น่าเชื่อถือ และทันต่อสถานการณ์สำหรับประกอบการตัดสินใจ
- ๓) ความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พิจารณาว่าได้ศึกษาและทำความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง และการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว
- ๔) ความสอดคล้องกับนโยบายหรือแนวปฏิบัติของหน่วยงาน พิจารณาว่าการดำเนินการ เป็นไปตามนโยบาย แนวปฏิบัติ หรือหลักเกณฑ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๕) ผลกระทบต่อชื่อเสียงของหน่วยงานหรือวิชาชีพ พิจารณาว่าการตัดสินใจ จะไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อชื่อเสียงหรือความน่าเชื่อถือของหน่วยงานหรือวิชาชีพ
- ๖) ความมั่นใจในการดำเนินการ พิจารณาว่ามีเหตุผลและข้อมูลเพียงพอที่จะดำเนินการ ตามการตัดสินใจนั้นโดยไม่เกิดความกังวลในประเด็นด้านจริยธรรม
- ๗) ประโยชน์ต่อส่วนรวม พิจารณาว่าการตัดสินใจมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ และสอดคล้องกับประโยชน์ส่วนรวม
- ๘) การรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นที่เกี่ยวข้อง พิจารณาว่าได้รับฟังข้อมูล เหตุผล และมุมมองที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาประกอบการพิจารณาก่อนตัดสินใจ
- ๙) ความสามารถในการสื่อสารและอธิบายการตัดสินใจ พิจารณาว่าสามารถชี้แจง การตัดสินใจต่อผู้เกี่ยวข้องได้อย่างสมเหตุสมผล และสามารถอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจได้อย่างชัดเจน
- ๑๐) การปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงาน หากพบว่าสาเหตุของปัญหาเกิดจากระบบ หรือกระบวนการ ควรพิจารณาปรับปรุงระบบหรือวิธีการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๔.๘.๒ การนำแบบตรวจสอบมาใช้

แบบตรวจสอบสามารถใช้เป็นเครื่องมือสำหรับทบทวนการตัดสินใจก่อนดำเนินการ โดยเฉพาะกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับความถูกต้องหรือความเหมาะสมของการดำเนินการ

หากมีประเด็นใดตอบว่า “ไม่ใช่” หรือ “ไม่แน่ใจ” ไม่ควรเร่งดำเนินการต่อ แต่ควรนำ ประเด็นดังกล่าวกลับมาทบทวน ตรวจสอบข้อเท็จจริง ข้อมูล กฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และหารือผู้รับผิดชอบหรือผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องก่อนตัดสินใจ แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการปฏิบัติราชการ ที่ให้ความสำคัญกับการ “ไม่รู้ให้ถาม ไม่แน่ใจให้ตรวจสอบ” เพื่อให้การตัดสินใจมีข้อมูลและเหตุผลรองรับ อย่างเหมาะสม

๔.๘.๓ การประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติราชการ

แบบตรวจสอบสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับกระบวนการที่มีการใช้ดุลยพินิจ มีผู้เกี่ยวข้อง หลายฝ่าย หรืออาจมีความเสี่ยงทางจริยธรรม เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การคัดเลือกหรือประเมินบุคคล การคัดเลือกผู้ได้รับประโยชน์ การให้บริการประชาชน และการดำเนินงานอื่นที่ต้องอาศัยการพิจารณา หรือตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ การนำแบบตรวจสอบมาใช้ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทบทวนการตัดสินใจในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นความถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบ ความเป็นธรรม ประโยชน์ส่วนรวม ผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง ความเพียงพอของข้อมูล ตลอดจนความสามารถในการอธิบายเหตุผลของการตัดสินใจ

ทั้งนี้ แบบตรวจสอบควรใช้เป็นเครื่องมือช่วยทบทวนและประกอบการตัดสินใจมิได้ใช้แทนกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของทางราชการ โดยผู้ปฏิบัติงานยังคงต้องยึดถือกฎหมาย ระเบียบ อำนาจหน้าที่ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก

๔.๘.๔ การนำไปใช้เพื่อพัฒนาระบบงาน

นอกจากใช้ทบทวนการตัดสินใจของแต่ละบุคคลแล้ว แบบตรวจสอบสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับพิจารณาปรับปรุงกระบวนการของหน่วยงาน โดยเฉพาะเมื่อพบว่าประเด็นที่ทำให้เกิดความไม่แน่ใจ หรือความเสี่ยงมีสาเหตุมาจากขั้นตอนการทำงานที่ไม่ชัดเจน หลักเกณฑ์ที่ไม่เพียงพอ หรือระบบที่ยังมีช่องว่าง ผลจากการใช้แบบตรวจสอบจึงสามารถนำไปสู่การปรับปรุงคู่มือ แนวปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ หรือจุดควบคุมในกระบวนการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการมีความชัดเจน รอบคอบ และสามารถตรวจสอบได้มากยิ่งขึ้น

๔.๘.๕ ประเด็นที่ควรนำไปใช้

แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรมเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้บุคลากรหยุดทบทวนก่อนตัดสินใจ โดยเฉพาะในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีการใช้ดุลยพินิจ การมีประเด็นสำหรับตรวจสอบอย่างเป็นระบบช่วยลดการตัดสินใจจากความรู้สึกหรือความเคยชิน และส่งเสริมให้การตัดสินใจมีข้อมูล เหตุผล ความเป็นธรรม และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม

สาระสำคัญของการนำเครื่องมือนี้ไปใช้จึงมิใช่การทำให้ทุกคำตอบ คือ “ใช่” แต่เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้ว่าควรหยุดตรงไหน เมื่อใดควรตรวจสอบ และเมื่อใดควรปรึกษาผู้เกี่ยวข้อง ก่อนดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างถูกต้อง รอบคอบ และมีความรับผิดชอบ

๕. ผลที่ได้รับ : รู้ – เข้าใจ – นำไปปฏิบัติ

การดำเนินกิจกรรม “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ” เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้และทบทวนหลักมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนเชื่อมโยงหลักการดังกล่าวกับลักษณะงานและกระบวนการที่ตนเองรับผิดชอบ ผ่านการบรรยาย กรณีศึกษา และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ปฏิบัติงานในภารกิจที่หลากหลาย โดยสามารถสรุปผลที่ได้รับเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

๕.๑ รู้ : มีความรู้และความเข้าใจในหลักจริยธรรม

ผู้เข้าร่วมได้รับความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างหลักจริยธรรมกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ การใช้ดุลยพินิจ การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์

นอกจากนี้ ยังได้เรียนรู้จากตัวอย่างพฤติกรรม และสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทางจริยธรรม เช่น การใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล การใช้หรือเปิดเผยข้อมูลภายในของทางราชการ การรับของหรือผลประโยชน์จากผู้รับบริการ การใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคลในการคัดเลือกหรือประเมินบุคคล รวมทั้งความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการคัดเลือกและสนับสนุนเกษตรกรผู้ได้รับประโยชน์

๕.๒ เข้าใจ : เชื่อมโยงหลักจริยธรรมกับงานที่รับผิดชอบ

กิจกรรมช่วยให้ผู้เข้าร่วมเห็นว่า ประเด็นด้านจริยธรรมมิได้แยกออกจากการปฏิบัติงานประจำ แต่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการ และการตัดสินใจในแต่ละขั้นตอน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ดุลยพินิจ มีผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาเกี่ยวข้อง หรือมีการใช้อำนาจหน้าที่และทรัพยากรของทางราชการ

การแลกเปลี่ยนกรณีศึกษาจากผู้ปฏิบัติงานในภารกิจที่แตกต่างกัน ช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้ทบทวนกระบวนการที่ตนเองรับผิดชอบ โดยพิจารณาว่าขั้นตอนใดอาจมีความเสี่ยงทางจริยธรรม ปัจจัยใดอาจเป็นสาเหตุของความเสี่ยง และควรกำหนดแนวทางป้องกันหรือควบคุมอย่างไร ทั้งนี้ ลักษณะและระดับของความเสี่ยงย่อมแตกต่างกันตามภารกิจ กระบวนการ และบริบทของแต่ละหน่วยงาน

๕.๓ นำไปปฏิบัติ : นำหลักจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ผู้เข้าร่วมได้รับแนวทางในการนำหลักจริยธรรมมาใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่และการตัดสินใจ โดยเฉพาะในกรณีที่เกิดความไม่แน่ใจ ควรหยุดทบทวน ตรวจสอบกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปรึกษาผู้รับผิดชอบหรือผู้มีความรู้ก่อนดำเนินการ

นอกจากนี้ ยังได้รับแนวทางในการวิเคราะห์ความเสี่ยงทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการทบทวน กระบวนการ เช่น การกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนให้ชัดเจน การแบ่งแยกหน้าที่ การจัดทำเอกสาร และหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้ การติดตามการใช้ทรัพยากรของทางราชการ และการกำหนดแนวทาง ป้องกันความเสี่ยงตั้งแต่ต้นกระบวนการ รวมทั้งการนำแบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือช่วยทบทวนก่อนการตัดสินใจในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่ใจหรือมีประเด็นที่ต้องใช้ดุลยพินิจ ทั้งนี้ แบบตรวจสอบดังกล่าวเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณา มิใช่สิ่งที่ใช้แทนกฎหมาย ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ ของทางราชการ

๕.๔ ภาพรวมผลที่ได้รับจากกิจกรรม

ผลจากกิจกรรมสะท้อนให้เห็นว่า ผู้เข้าร่วมมิได้เรียนรู้เฉพาะหลักการและข้อกำหนดด้านจริยธรรม แต่ได้เชื่อมโยงหลักจริยธรรมกับภารกิจและกระบวนการที่ตนเองรับผิดชอบ รวมทั้งได้พิจารณาจุดเสี่ยงทางจริยธรรม สาเหตุของความเสี่ยง และแนวทางป้องกันที่เหมาะสมกับบริบทของงาน

การเรียนรู้ดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำมาตราฐานทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการปฏิบัติราชการ และการตัดสินใจในสถานการณ์จริง เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้

๖. ข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินการต่อไป

๖.๑ ข้อเสนอแนะจากการดำเนินกิจกรรม

กิจกรรม “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ” สะท้อนให้เห็นว่า การส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ไม่ควรจำกัดอยู่เพียงการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม แต่ควรทำให้บุคลากร สามารถนำหลักดังกล่าวมาใช้พิจารณาปฏิบัติงาน และสถานการณ์ที่ตนเองรับผิดชอบได้

การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์กระบวนการของตนเอง ทำให้เห็นว่าความเสี่ยงทางจริยธรรม สามารถเกิดขึ้นได้ตั้งแต่การปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน การใช้ข้อมูลและทรัพยากรของทางราชการ การรับของ หรือผลประโยชน์ การใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล การใช้ดุลยพินิจ ตลอดจนกระบวนการที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การคัดเลือกบุคคล และการคัดเลือกหรือสนับสนุนผู้รับประโยชน์

ดังนั้น การป้องกันความเสี่ยงทางจริยธรรมควรเริ่มจากการทำความเข้าใจกระบวนการ กำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่ชัดเจน มีการตรวจสอบและจัดทำหลักฐานที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ รวมทั้งสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานว่า เมื่อเกิดความไม่รู้จักหรือไม่แน่ใจ ควรสอบถาม ตรวจสอบ และขอคำปรึกษา ก่อนดำเนินการ

๖.๒ ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม

๖.๒.๑ การส่งเสริมจริยธรรมให้สอดคล้องกับลักษณะงาน ควรพัฒนาการส่งเสริมจริยธรรม ให้เชื่อมโยงกับภารกิจ กระบวนการ และบริบทของแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากลักษณะความเสี่ยงแตกต่างกัน ตามขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และระดับการใช้ดุลยพินิจ

๖.๒.๒ การนำประเด็นความเสี่ยงไปพัฒนากระบวนการ ควรส่งเสริมให้หน่วยงานนำประเด็น ความเสี่ยงที่พบจากการปฏิบัติงานจริงมาทบทวนและพัฒนากระบวนการ เช่น การปรับปรุงคู่มือ การกำหนด หลักเกณฑ์และขั้นตอนให้ชัดเจน การแบ่งแยกหน้าที่ การจัดให้มีจุดตรวจสอบ และการจัดทำเอกสารหรือหลักฐาน ที่สามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ โดยมุ่งให้การป้องกันความเสี่ยงเกิดขึ้นตั้งแต่ต้นกระบวนการ

๖.๒.๓ การพัฒนาองค์ความรู้จากกรณีศึกษา ควรส่งเสริมการนำกรณีศึกษาและประสบการณ์จากการปฏิบัติงานจริงมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้หรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ประกอบการพิจารณาสถานการณ์ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน และเพิ่มความสามารถในการวิเคราะห์ความเสี่ยงทางจริยธรรม

๖.๒.๔ การใช้เครื่องมือประกอบการตัดสินใจ ควรส่งเสริมการนำแบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรมมาใช้ประกอบการทบทวนก่อนตัดสินใจ โดยเฉพาะในกระบวนการที่มีการใช้ดุลยพินิจ มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีประเด็นที่อาจก่อให้เกิดความไม่แน่ใจเกี่ยวกับความเหมาะสมทางจริยธรรม

๖.๒.๕ การขยายผลและติดตามการนำไปใช้ ควรส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปแลกเปลี่ยนภายในหน่วยงาน และพิจารณาติดตามการนำไปประยุกต์ใช้ในการทบทวนหรือปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมเกิดความต่อเนื่อง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับการปฏิบัติงาน

๖.๓ แนวทางการดำเนินการต่อไป

๑) ทบทวนกระบวนการที่มีความเสี่ยงทางจริยธรรม โดยพิจารณาจุดที่มีการใช้ดุลยพินิจ การใช้อำนาจหน้าที่ การใช้ข้อมูลหรือทรัพยากรของทางราชการ และการมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาเกี่ยวข้อง

๒) นำประเด็นความเสี่ยงไปปรับปรุงกระบวนการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ ขั้นตอน จุดตรวจสอบ และเอกสารหลักฐานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน

๓) บูรณาการหลักจริยธรรมเข้ากับงานประจำ ให้หลักจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดวิธีปฏิบัติงาน การตัดสินใจ และกลไกควบคุมภายในของหน่วยงาน

๔) ขยายผลการเรียนรู้ภายในหน่วยงาน โดยนำกรณีศึกษาและประเด็นจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปใช้ในการสื่อสาร และพัฒนาความเข้าใจของบุคลากร

๕) ใช้แบบตรวจสอบประกอบการตัดสินใจ ในเรื่องที่มีความซับซ้อน มีการใช้ดุลยพินิจ หรือมีความไม่แน่ใจในประเด็นด้านจริยธรรม โดยใช้ควบคู่กับกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

๖) ติดตามผลการนำไปใช้ โดยพิจารณาว่าความรู้และประเด็นจากกิจกรรมสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน และลดจุดเสี่ยงทางจริยธรรมได้อย่างไร

บทสรุป

กิจกรรม “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ” มุ่งให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และสามารถเชื่อมโยงหลักจริยธรรมกับภารกิจ และกระบวนการที่ตนเองรับผิดชอบ โดยผ่านการเรียนรู้จากกรณีศึกษา การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการวิเคราะห์จุดเสี่ยงทางจริยธรรมจากการปฏิบัติงานจริง

สาระสำคัญที่ได้จากกิจกรรม คือ การส่งเสริมจริยธรรมควรเชื่อมโยงกับกระบวนการงาน มิใช่จำกัดเพียงการรับรู้หลักการหรือข้อกำหนด โดยบุคลากรควรสามารถทบทวนงานของตนเอง มองเห็นจุดเสี่ยง ตรวจสอบและขอคำปรึกษาเมื่อเกิดความไม่แน่ใจ และกำหนดแนวทางป้องกันที่เหมาะสมกับลักษณะงาน

ดังนั้น แนวทางการดำเนินงานในระยะต่อไปควร “เปลี่ยนจากการสร้างการรับรู้ สู่การทำให้จริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการงานประจำ” เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติราชการมีความถูกต้อง รอบคอบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้อย่างต่อเนื่อง

๗. การประเมินผลการจัดกิจกรรม

การประเมินผลกิจกรรม “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ” มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม ผลที่ผู้เข้าร่วมได้รับ ตลอดจนรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมในระยะต่อไป โดยมีผู้ตอบแบบประเมินจำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๐ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด ๔๓๓ คน ซึ่งผลการประเมินสะท้อนความคิดเห็นและการรับรู้ของผู้ตอบแบบประเมินภายหลังเข้าร่วมกิจกรรม โดยจะนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานในระยะต่อไปให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แบบประเมินดังกล่าวแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไป ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม ผลที่ได้รับจากกิจกรรม และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม โดยมีรายละเอียดผลการประเมิน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ เพศ อายุ ประเภท อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด และลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยแจกแจงเป็นความถี่ค่าเปอร์เซ็นต์ หรือร้อยละ (Percentage) ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนและค่าร้อยละข้อมูลลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๒๖	๑๕.๗๖
หญิง	๑๓๙	๘๔.๒๔
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๐	๐.๐๐
๒๕ - ๓๔ ปี	๓๓	๒๐.๐๐
๓๕ - ๔๔ ปี	๕๕	๓๓.๓๓
๔๕ - ๕๔ ปี	๖๑	๓๖.๙๗
ตั้งแต่ ๕๕ ปีขึ้นไป	๑๖	๙.๗๐
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐
๓. ประเภท		
ข้าราชการ	๙๒	๕๕.๗๖
พนักงานราชการ	๔๓	๒๖.๐๖
ลูกจ้างประจำ	๕	๓.๐๓
อื่น ๆ	๒๕	๑๕.๑๕
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐
๔. อายุราชการ		
ไม่เกิน ๑ ปี	๑๑	๖.๖๗
มากกว่า ๑ ปี แต่ไม่เกิน ๓ ปี	๑๓	๗.๘๘
มากกว่า ๓ ปี แต่ไม่เกิน ๕ ปี	๒๑	๑๒.๗๓
มากกว่า ๕ ปี ขึ้นไป	๑๒๐	๗๒.๗๓
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐

ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน	จำนวน	ร้อยละ
๕. หน่วยงานที่สังกัด		
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๙๕	๕๗.๕๘
สังกัดกรม/รัฐวิสาหกิจ/องค์การมหาชน	๗๐	๔๒.๔๒
ในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์		
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐
๖. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ		
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน	๒๐	๑๒.๑๒
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการอนุมัติ อนุญาต	๕	๓.๐๓
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	๓๓	๒๐.๐๐
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงบประมาณ	๓๗	๒๒.๔๒
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแผนงาน	๖๘	๔๑.๒๑
ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการให้บริการเกษตรกร/ประชาชน	๒	๑.๒๑
อื่น ๆ	๐	๐.๐๐
รวม	๑๖๕	๑๐๐.๐๐

ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และมีอายุราชการมากกว่า ๕ ปีขึ้นไปคิดเป็น ร้อยละ ๗๒.๗๓ ขณะที่ภารกิจที่ผู้ตอบปฏิบัติงานส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานแผนงาน งบประมาณ จัดซื้อจัดจ้าง และตรวจสอบภายในซึ่งข้อมูลดังกล่าวสะท้อนว่า ผู้ตอบแบบประเมินส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติงานในกระบวนการงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจ การบริหารทรัพยากร การพิจารณาข้อมูล และการตัดสินใจ ซึ่งเป็นบริบทที่สามารถนำมาตราฐานทางจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ได้โดยตรง ดังนั้น ผลการประเมินจึงมีประโยชน์ต่อการพิจารณาออกแบบกิจกรรมในลักษณะที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ และความเสี่ยงทางจริยธรรมจากการปฏิบัติงานจริงมากขึ้น

ส่วนที่ ๒ : ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรม

แบบสอบถามความพึงพอใจเป็นคำถามที่มีลักษณะเลือกตอบโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๑	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
ระดับ ๒	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
ระดับ ๓	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
ระดับ ๔	หมายถึง	พึงพอใจมาก
ระดับ ๕	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

ในการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับขั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง	พึงพอใจน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง	พึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑ – ๓.๔๐	หมายถึง	พึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง	พึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	พึงพอใจมากที่สุด

ตารางที่ ๒ ผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ทัศนคติของผู้ตอบ แบบประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ					$\bar{X}$	ระดับ ความพึง พอใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๑. ด้านเนื้อหา						๔.๕๗	มากที่สุด	๒
๑.๑ เนื้อหาการจัดกิจกรรม มีความสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ของกิจกรรม และเหมาะสมกับผู้เข้าร่วม กิจกรรม	๖๑.๘๒	๓๔.๕๕	๓.๖๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๕๘	มากที่สุด	
๑.๒ เนื้อหาครอบคลุม สาระสำคัญเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรมและแนวทาง การนำไปประยุกต์ใช้ใ นการปฏิบัติงาน	๖๓.๐๓	๓๓.๙๔	๓.๐๓	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๐	มากที่สุด	
๑.๓ การยกตัวอย่าง กรณีศึกษา หรือสถานการณ์ช่วยให้เข้าใจ การประยุกต์ใช้มาตรฐาน ทางจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ได้มากขึ้น	๖๐.๐๐	๓๕.๑๕	๓.๖๔	๑.๒๑	๐.๐๐	๔.๕๔	มากที่สุด	
๒. ด้านวิทยากร						๔.๖๔	มากที่สุด	๑
๒.๑ วิทยากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในประเด็น ด้านคุณธรรม จริยธรรม	๖๗.๒๗	๓๑.๕๒	๑.๒๑	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๖	มากที่สุด	
๒.๒ วิทยากรสามารถถ่ายทอด และอธิบายเนื้อหาได้อย่างชัดเจน และเข้าใจง่าย	๖๔.๒๔	๓๒.๗๓	๒.๔๒	๐.๐๐	๐.๖๑	๔.๖๐	มากที่สุด	
๒.๓ วิทยากรเปิดโอกาส ให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและ ซักถามข้อสงสัย	๗๐.๓๐	๒๗.๘๘	๑.๘๒	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๘	มากที่สุด	
๒.๔ วิทยากรสามารถตอบ ข้อซักถามและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสม	๖๖.๖๗	๓๐.๓๐	๒.๔๒	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๖๓	มากที่สุด	
๓. ด้านรูปแบบและ กระบวนการจัดกิจกรรม						๔.๕๖	มากที่สุด	๓

ทัศนคติของผู้ตอบ แบบประเมิน	ร้อยละความพึงพอใจ					$\bar{X}$	ระดับ ความพึง พอใจ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
๓.๑ รูปแบบและวิธีการจัด กิจกรรมมีความเหมาะสม กับลักษณะของเนื้อหาและ วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	๖๑.๘๒	๓๔.๕๕	๓.๐๓	๐.๐๐	๐.๖๑	๔.๕๗	มากที่สุด	
๓.๒ การบรรยาย การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ และการซักถาม มีความเหมาะสมและ ส่งเสริมการมีส่วนร่วม	๖๑.๒๑	๓๕.๑๕	๓.๐๓	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๕๗	มากที่สุด	
๓.๓ ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม มีความเหมาะสมกับเนื้อหา	๕๘.๗๙	๓๕.๗๖	๔.๘๕	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๕๓	มากที่สุด	
๔. ด้านสื่อและเอกสาร						๔.๕๑	มากที่สุด	๕
๔.๑ สื่อและเอกสารประกอบ กิจกรรมมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับหัวข้อกิจกรรม	๕๘.๑๘	๓๕.๗๖	๕.๔๕	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๕๒	มากที่สุด	
๔.๒ เนื้อหาและตัวอย่าง มีความทันสมัยสามารถนำไปใช้ อ้างอิงในการปฏิบัติงานได้	๕๘.๗๙	๓๕.๑๕	๔.๘๕	๐.๖๑	๐.๖๑	๔.๕๑	มากที่สุด	
๕. ด้านบริหารจัดการ						๔.๕๒	มากที่สุด	๔
๕.๑ การประชาสัมพันธ์และ การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรม มีความชัดเจนและครบถ้วน	๕๖.๙๗	๓๗.๕๘	๔.๘๕	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๕๑	มากที่สุด	
๕.๒ การประสานงานก่อน และระหว่างการจัดกิจกรรม ของเจ้าหน้าที่ที่มีความรวดเร็ว	๕๓.๙๔	๔๐.๐๐	๕.๔๕	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๔๗	มากที่สุด	
๕.๓ ภาพรวมการบริหาร จัดการกิจกรรมเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ	๖๐.๐๐	๓๖.๙๗	๒.๔๒	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๕๖	มากที่สุด	

ผลความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ แสดงให้เห็นว่าการดำเนินกิจกรรมสามารถตอบสนองความคาดหวังของผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปได้ ดังนี้

ความพึงพอใจรายด้าน

ผลการประเมินพบว่าผู้ตอบแบบประเมินมีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบการจัดกิจกรรมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านวิทยากร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ ๔.๖๔ รองลงมา คือ ด้านเนื้อหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ ด้านรูปแบบและกระบวนการจัดกิจกรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ ด้านบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และด้านสื่อและเอกสารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ ตามลำดับ ซึ่งจุดเด่นของกิจกรรมอยู่ที่กระบวนการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็น และซักถาม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๔.๖๘ รวมทั้งความรู้และความเชี่ยวชาญของวิทยากรที่มีค่าเฉลี่ย ๔.๖๖ สะท้อนว่า การใช้วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญควบคู่กับการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้เป็นรูปแบบที่เหมาะสมและควรรักษาไว้ในการจัดกิจกรรมครั้งต่อไป

ประเด็นความพึงพอใจที่มีระดับสูง

ในด้านวิทยากร พบว่า ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจในระดับสูงต่อการเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและซักถามข้อสงสัย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๘ รองลงมาคือ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในประเด็นด้านคุณธรรม จริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ และสามารถตอบข้อซักถามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับประเด็นด้านจริยธรรมได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๓ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้และความเชี่ยวชาญและประสิทธิภาพในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากร

ประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม

ในด้านสื่อและเอกสาร พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดทุกประเด็น โดยเฉพาะเนื้อหาและตัวอย่างมีความทันสมัยสามารถนำไปใช้อ้างอิงในการปฏิบัติงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ ด้านสื่อและเอกสารประกอบกิจกรรมมีความชัดเจน เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับหัวข้อกิจกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ และในด้านบริหารจัดการ ในส่วนของการประชาสัมพันธ์และการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรม มีความชัดเจนและครบถ้วน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ การประสานงานก่อนและระหว่างการจัดกิจกรรมของเจ้าหน้าที่มีความรวดเร็ว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมแล้วยังมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย จึงควรปรับปรุงการจัดทำสื่อประกอบกิจกรรมให้มีความเข้าใจง่ายชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรมให้มากขึ้น รวมทั้งพัฒนาการสื่อสาร การประสานงาน

ส่วนที่ ๓ : ผลที่ได้รับจากกิจกรรม

แบบสอบถามเป็นคำถามที่มีลักษณะเลือกตอบโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าของลิเคอร์ท (Likert's rating scale) ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ดังนี้

- ระดับ ๑ หมายถึง น้อยที่สุด
- ระดับ ๒ หมายถึง น้อย
- ระดับ ๓ หมายถึง ปานกลาง
- ระดับ ๔ หมายถึง มาก
- ระดับ ๕ หมายถึง มากที่สุด

ในการประเมินผลใช้สูตรการคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น เป็นการคำนวณระดับการให้คะแนนเฉลี่ยแต่ละลำดับชั้น มีดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0.8
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การให้คะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจ มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	๑.๐๐ – ๑.๘๐	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	๑.๘๑ – ๒.๖๐	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	๒.๖๑ – ๓.๔๐	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	๓.๔๑ – ๔.๒๐	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	๔.๒๑ – ๕.๐๐	หมายถึง	มากที่สุด

ตารางที่ ๓ ผลที่ได้รับจากกิจกรรม

ประเด็น	ผลที่ได้รับจากกิจกรรมของผู้ตอบแบบประเมิน (ร้อยละ)					$\bar{X}$	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ผลภาพรวม						๔.๕๓	มากที่สุด
๑. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมเพิ่มขึ้น	๕๐.๓๐	๔๓.๖๔	๖.๐๖	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๔๔	มากที่สุด
๒. ท่านสามารถแยกแยะระหว่างพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมทางจริยธรรมได้ชัดเจนขึ้น	๕๑.๕๒	๔๔.๘๕	๓.๖๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๔๘	มากที่สุด
๓. ท่านตระหนักถึงผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทางจริยธรรมที่มีต่อตนเอง หน่วยงานและประชาชน	๕๙.๓๙	๓๘.๑๘	๒.๔๒	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๕๗	มากที่สุด
๔. ท่านมีความตั้งใจที่จะนำหลักตามมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังมากขึ้น	๖๖.๖๗	๓๑.๕๒	๑.๘๒	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๖๕	มากที่สุด
๕. ท่านสามารถนำหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาหรือการตัดสินใจเมื่อเจอกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านจริยธรรมได้	๕๖.๙๗	๔๑.๒๑	๑.๘๒	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๕๕	มากที่สุด
๖. ท่านสามารถพิจารณาได้ว่าสถานการณ์หรือพฤติกรรมใดอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือปัญหาด้านจริยธรรม	๕๖.๙๗	๓๘.๗๙	๔.๒๔	๐.๐๐	๐.๐๐	๔.๕๓	มากที่สุด
๗. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากกิจกรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	๕๖.๓๖	๔๑.๒๑	๑.๘๒	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๕๓	มากที่สุด
๘. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงานได้	๕๒.๑๒	๔๒.๔๒	๔.๘๕	๐.๖๑	๐.๐๐	๔.๔๖	มากที่สุด

ผลที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมพบว่า มีผลอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ โดยประเด็นความพึงพอใจระดับสูง คือ ประเด็นการนำหลักตามมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างระมัดระวังมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๕ รองลงมาคือการตระหนักถึงผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทางจริยธรรมที่มีต่อตนเอง หน่วยงานและประชาชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ และความสามารถในการนำหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาหรือการตัดสินใจ

เมื่อเจอกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านจริยธรรมได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๕ ซึ่งผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการจัดกิจกรรมให้ความรู้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถนำหลักตามมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่และตระหนักถึงผลกระทบของพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทางจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ”

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาจากผลที่ได้รับจากการจัดกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเด็นที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม พบว่า ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ และความสามารถในการนำความรู้ไปถ่ายทอดหรือแลกเปลี่ยนกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ ซึ่งแม้อยู่ในระดับมากที่สุดแต่ต่ำกว่าด้านความตั้งใจนำไปปฏิบัติ เห็นควรพิจารณาเพิ่มเติมในส่วนกรณีตัวอย่างในเนื้อหาให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเข้าใจเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น จึงควรสนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่องภายหลังกิจกรรม เช่น สื่อทบทวน กรณีศึกษา เครื่องมือช่วยตัดสินใจ หรือแนวทางสำหรับนำไปแลกเปลี่ยนภายในหน่วยงาน เพื่อช่วยเปลี่ยนจาก “ความตั้งใจ” ไปสู่ “การนำไปใช้จริง”

ส่วนที่ ๔ : ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม

๑. ประเด็นหรือเนื้อหาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับประโยชน์จากกิจกรรมมากที่สุด

๑) จริยธรรมและจรรยาบรรณในหน้าที่ของตนเอง การประยุกต์ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ

๒) การตัดสินใจบนมาตรฐานทางจริยธรรม

๓) ความขัดแย้งในผลประโยชน์ส่วนรวมและผลประโยชน์ส่วนตน

๔) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อกำหนดและการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒. ประเด็นที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการให้มีการจัดกิจกรรมหรือให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม

๑) การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐฯ

๒) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

๓) การใช้ดุลพินิจอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้

๔) การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๕) กรณีศึกษาการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ หรือการทุจริตจากการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักมากยิ่งขึ้น

๖) แนวทางในการแก้ไขหรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน

๗) วินัยข้าราชการ

๓. ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงรูปแบบ แนวทาง วิธีการจัดกิจกรรม หรือการสนับสนุนการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๑) ควรเพิ่มระยะเวลาและเพิ่มความถี่ในการจัดกิจกรรม

๒) ควรจัดกิจกรรมในรูปแบบ Onsite ที่มีการทำกิจกรรมแบบกลุ่ม มีการคละสายงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย มีการยกตัวอย่างกรณีศึกษาและประสบการณ์ต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ

๓) ควรมีการจัดทำสื่อเผยแพร่ให้เกิดการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและมีช่องทางในการให้คำปรึกษา

๔) ควรพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรมให้ครอบคลุมทุกกลุ่มฝ่ายภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับผลเชิงปริมาณที่พบว่า ผู้เข้าร่วมมีความพึงพอใจสูงต่อการมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขณะเดียวกันยังมีความต้องการให้เนื้อหามีความเฉพาะเจาะจง และเชื่อมโยงกับปัญหาจากการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จึงควรพัฒนากิจกรรมในระยะต่อไปจากรูปแบบการบรรยายให้มีสัดส่วนของการวิเคราะห์กรณีศึกษา การฝึกตัดสินใจ และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เพิ่มขึ้น

ข้อค้นพบจากผลการประเมิน

เมื่อพิจารณาผลการประเมินทั้งด้านความพึงพอใจ ผลที่ได้รับ และข้อเสนอแนะร่วมกัน สามารถสรุปได้ว่า กิจกรรมประสบผลสำเร็จในด้านการสร้างความสนใจ ความตระหนัก และความตั้งใจที่จะนำมาตราฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีวิทยากร เนื้อหา และกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นจุดแข็งสำคัญ

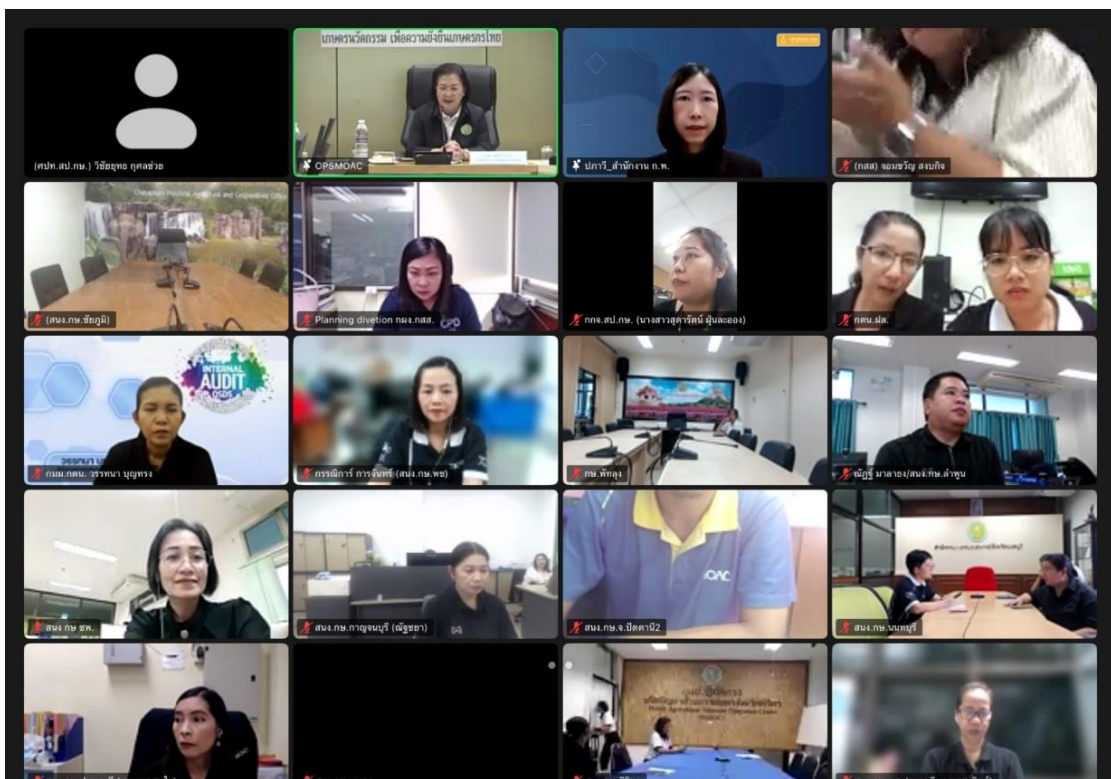
อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินยังสะท้อนโอกาสในการพัฒนาจากการ “ให้ความรู้” ไปสู่การ “สนับสนุนการประยุกต์ใช้” โดยควรเพิ่มกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับภารกิจและความเสี่ยงทางจริยธรรมของแต่ละกระบวนการ จัดทำเครื่องมือหรือสื่อสำหรับใช้ภายหลังการอบรม และส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมนำความรู้ไปแลกเปลี่ยนหรือขยายผลภายในหน่วยงาน

การนำผลประเมินไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงาน

ผลการประเมินควรนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการออกแบบกิจกรรมในระยะต่อไป โดยเน้นการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการและกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์จริง เพิ่มช่องทางการเรียนรู้และการให้คำปรึกษาหลังการอบรม รวมทั้งจัดทำสื่อหรือเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้

๘. ภาพกิจกรรม





๙. เอกสารประกอบการบรรยาย



กิจกรรม “รู้ เข้าใจ นำไปปฏิบัติ” :

เสริมสร้างความรู้และการประยุกต์ใช้
มาตรฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ
สำหรับบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สำนักงาน ก.พ.
27 สิงหาคม 2569

POWERPOINTHUB.COM

1



ขอบเขตเนื้อหา

- 01 กฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 02 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- 03 ประมวลจริยธรรม
- 04 ข้อกำหนดจริยธรรม
- 05 การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2



ภาคผนวก

แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม

ก่อนตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ท่านไม่มั่นใจในเรื่องจริยธรรม ท่านอาจถามตัวเองตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ต้องพิจารณาก่อนการตัดสินใจ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. ฉันแน่ใจว่าไม่ได้ทำผิดกฎหมายเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ไม่รุกรานสิทธิของผู้อื่น และไม่ผิดศีลธรรม			
๒. ก่อนที่จะตัดสินใจ ฉันได้พูดคุยกับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเรื่องนี้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจความครอบคลุม น่าเชื่อถือ และทันสมัยหรือไม่			
๓. ฉันได้อ่านและทำความเข้าใจกับมาตรฐานทางจริยธรรม/ประมวลจริยธรรมและคิดว่าได้ทำตามแนวทางเหล่านั้นแล้ว			
๔. ฉันได้ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายหรือแนวปฏิบัติของหน่วยงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจแล้ว			
๕. ถ้าเดินหน้าต่อไป เรื่องนี้จะไม่เสี่ยงต่อชื่อเสียงของหน่วยงานหรือวิชาชีพของฉัน			
๖. ฉันรู้สึกสบายใจที่จะเดินหน้าเรื่องนี้ต่อไป			
๗. ฉันแน่ใจว่าการตัดสินใจครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่			
๘. ฉันได้รับฟัง แนวคิด ข้อมูล และเหตุผลจากคนที่เห็นต่างและนำมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ			
๙. ฉันสามารถสื่อสารการตัดสินใจครั้งนี้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสมเหตุสมผล และสามารถสื่อสารให้ผู้เห็นต่างเข้าใจการตัดสินใจครั้งนี้ได้			
๑๐. ถ้าเป็นปัญหาเชิงระบบ ฉันปรับเปลี่ยนระบบ หรือวิธีการทำงานใหม่			



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



ช่องทางการติดต่อเจ้าหน้าที่

Phone 0 2629 9663

Website www.moac.go.th/anticorruption

Email anticor.moac@outlook.com

Social Media @ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Address ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
อาคาร 2 ชั้น 4 เลขที่ 3
ถนนราชดำเนินนอก แขวงบ้านพานถม
เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200