



ที่ นร ๐๕๐๓/๕๑๖๓๐

BE225611226

13556

20 ธ.ค. 2561

16.38

สำนักนายกรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๖๐ ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ร่างพระราชบัญญัติฯ และเอกสารประกอบในเรื่องนี้

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาลงมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติเป็นเรื่องด่วน ดังที่ได้ส่งมาพร้อมนี้

จึงขอเสนอร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว พร้อมด้วยบันทึกหลักการและเหตุผล บันทึกวิเคราะห์สรุปสาระสำคัญ และเอกสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรา ๗๗ วรรคสอง ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาเพื่อขอได้โปรดนำเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณาเป็นเรื่องด่วนต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พลเอก

(ประยุทธ์ จันทร์โอชา)

นายกรัฐมนตรี

กลุ่มงานนิติคดี

รับที่ ๕๓๓(น) / ๒๕๖๑

วันที่ ๒๐ / ๑๒ / ๖๑

เวลา ๑๓.๕๓ น.

สำนักการประชุม

กลุ่มงานบริหารทั่วไป

รับที่ ๑๐๖๒๒ / ๖๑ วันที่ ๒๐/๑๒/๖๑

เวลา ๑๗.๑๕ น. ถึง ๑๗.๓๐ น.

สำนักการประชุม

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๓๔๒

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๕๘ (D/Natchaya/ส.สงสภฯ/002)

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ.

หลักการ

ให้มีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

เหตุผล

โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
 - (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
 - (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
 - (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
 - (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
 - (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
- มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถืออยู่ในจิตใจสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

- (๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง
- (๒) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการของรัฐสภาและองค์กรอิสระ

ให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด ๒

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า
“ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน
กรรมการ

(๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธาน
กรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจาก
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน
เป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้ง
ข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติ
ให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน
หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมี
ความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะ
กรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการ
การประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษา
หาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน
ที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์
ด้านจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใด
อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติ
และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะรื้อรายผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไป จนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๔) ก.ม.จ. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วย กรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวาระหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๔ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ติดตามและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรี

มอบหมาย

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในกรณีนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใด ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง

หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ก.ม.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๓

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้ อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ

ตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับหรือมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี โดยอาจกำหนดให้นำมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาบำเหน็จความชอบหรือการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อยกย่องหรือเชิดชูเกียรติแก่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติปฏิบัติตนดังกล่าว

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสองจัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ

.....
นายกรัฐมนตรี

บันทึกวิเคราะห์สรุป
สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.

คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้เสนอร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุป สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชบัญญัติ

โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัติ

ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. มีสาระสำคัญ สรุปได้ดังนี้

๒.๑ วันใช้บังคับของกฎหมาย

กำหนดให้พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป (ร่างมาตรา ๒)

๒.๒ บทนิยาม (ร่างมาตรา ๓)

(๑) กำหนดบทนิยามคำว่าหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เกิดความชัดเจน โดย “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนว่า กลไกการรักษาจริยธรรมตามร่างพระราชบัญญัตินี้จะใช้บังคับแก่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร ซึ่งไม่รวมถึงหน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ ซึ่งจะมีความเป็นอิสระตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๙๓ มาตรา ๑๙๖ มาตรา ๒๒๐ และมาตรา ๒๔๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

(๒) กำหนดบทนิยามคำว่า “องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคล

ของข้าราชการในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่เป็นองค์กรกลาง บริหารบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทอย่างแท้จริง โดยได้ระบุชื่อคณะกรรมการที่เป็น องค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมายต่าง ๆ และกำหนดเผื่อกรณีที่จะมีคณะกรรมการกลาง บริหารงานบุคคลของข้าราชการในฝ่ายบริหารเพิ่มเติม รวมทั้งคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วย

๒.๓ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

(๑) กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่จะต้องใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพ คุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถืออยู่ในจิตใจสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การตัดสินใจ การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว (ร่างมาตรา ๕)

(๒) การจัดทำประมวลจริยธรรม โดยกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของหน่วยงานของรัฐเป็นผู้มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ใน ความรับผิดชอบ แต่ในกรณีที่ไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ก็ได้กำหนดให้องค์กร ตามร่างมาตรา ๖ วรรคสอง เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม ได้แก่ คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการ การเมือง สภาภิบาลใหม่ สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนสภาภิบาลใหม่ สำนักงาน คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และคณะกรรมการ พัฒนาและส่งเสริมองค์กรมหาชนสำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์กรมหาชน และในกรณีที่ปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นผู้วินิจฉัย ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ ซึ่งการจัดทำประมวล จริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดด้วย (ร่างมาตรา ๖)

(๓) กำหนดให้การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กร อีสาระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐ มีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน (ร่างมาตรา ๗)

๒.๔ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

(๑) กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน กรรมการ ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ซึ่งเป็นผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการ ข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาภิบาลใหม่

และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคน โดยให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น นอกจากนี้ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น (ร่างมาตรา ๘) รวมทั้งกำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ (ร่างมาตรา ๙ ถึงร่างมาตรา ๑๒)

(๒) กำหนดหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. โดยให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น และตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง รวมทั้งตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๑๓) ตลอดจนมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้ (ร่างมาตรา ๑๗)

(๓) กำหนดให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี (ร่างมาตรา ๑๘)

๒.๕ หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

(๑) กำหนดให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรคสอง และหน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในกรณีนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไป

ด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ (ร่างมาตรา ๑๔ วรรคหนึ่ง)

(๒) กำหนดให้ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว (ร่างมาตรา ๑๔ วรรคสอง)

๒.๖ การทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรม

กำหนดให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย (ร่างมาตรา ๑๕)

๒.๗ กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๑) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในกรณีนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้ (ร่างมาตรา ๑๙ (๑))

(๒) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน (ร่างมาตรา ๑๙ (๒))

(๓) กำหนดให้ทุกสิ้นปีงบประมาณ หน่วยงานของรัฐจะต้องจัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ เสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย (ร่างมาตรา ๑๙ (๓))

๒.๘ มาตรการและกลไกในการรักษาจริยธรรม

กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับหรือมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี โดยอาจกำหนดให้นำมาใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาบำเหน็จความชอบหรือการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อยกย่องหรือเชิดชูเกียรติแก่หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ประพฤติปฏิบัติตนดังกล่าว (ร่างมาตรา ๒๐)

๒.๙ บทเฉพาะกาล

กำหนดระยะเวลาในการจัดทำประมวลจริยธรรม โดยเมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด (ร่างมาตรา ๒๑) และรองรับให้บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรม หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้ (ร่างมาตรา ๒๒)

๓. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับ

เมื่อมีมาตรฐานทางจริยธรรมและหน่วยงานของรัฐได้จัดทำประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว โดยมีมาตรการและกลไกเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามแนวทางที่ประมวลจริยธรรมได้กำหนดขึ้นแล้ว จะทำให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่ดีและมีประสิทธิภาพ เพราะในการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐนั้นนอกจากจะต้องมุ่งให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐแล้ว จะต้องมีการพัฒนาในด้านจริยธรรมด้วย ซึ่งเมื่อพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวแล้ว จะทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี เกิดความสะดวกและรวดเร็วในการรับบริการ ประชาชนได้รับความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ อันจะทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประเทศชาติและประชาชนอย่างแท้จริง

แผนการจัดทำกฎหมายลำดับรองและกรอบระยะเวลาของกฎหมายลำดับรองของร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.

ลำดับ	ชื่อกฎหมาย	ผู้เสนอ/ผู้ออก	บทอาศัยอำนาจ	ระยะเวลา
๑.	หลักเกณฑ์ ระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติ สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)	มาตรา ๑๔	ภายใน ๑ เดือน หลังจากประชุม ก.ม.จ. ครั้งแรก
๒.	แนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้ง กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ	คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) /คณะรัฐมนตรี	มาตรา ๑๓ (๒)	ภายใน ๓ เดือน หลังจาก พ.ร.บ. ประกาศใช้
๓.	ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและ การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) /คณะรัฐมนตรี	มาตรา ๑๓ (๑)	ภายใน ๖ เดือน หลังจาก พ.ร.บ. ประกาศใช้
๔.	แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้าง ประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฯ และมาตรการ เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) /คณะรัฐมนตรี	มาตรา ๑๓ (๓)	ภายใน ๖ เดือน หลังจาก พ.ร.บ. ประกาศใช้
๕.	หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการดำเนินการ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม	คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)	มาตรา ๑๓ (๔)	ภายใน ๖ เดือน หลังจาก พ.ร.บ. ประกาศใช้
๖.	ประมวลจริยธรรม	องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรคสอง	มาตรา ๖	ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด (แผนปฏิรูป ประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดินกำหนดให้ จัดทำประมวลจริยธรรมให้เสร็จภายในปี ๒๕๖๒)
๗.	ข้อกำหนดจริยธรรม	หน่วยงานของรัฐ	มาตรา ๑๔	ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

หน้าว่าง

หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติ (Checklist)

ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.

✓ กฎหมายใหม่

ส่วนราชการหรือหน่วยงานผู้เสนอ สำนักงาน ก.พ.

๑. วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

๑.๑ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของภารกิจ

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ ที่มอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา ๗๖ วรรคสาม และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลข้าราชการประเภทต่างๆ จัดทำข้อเสนอการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญฯ โดยเสนอ ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติ ดังนี้

๑. อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยให้นำผลการประชุมตามคำสั่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) รวมทั้งความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เกี่ยวกับ

(๑) มาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดตามมาตรา ๕ ของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ให้ใช้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท และ (๒) กลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม ในหมวด ๒ และการรักษาจริยธรรม ในหมวด ๓ ของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ให้ใช้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ยกเว้นเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรอิสระและศาล ไปประกอบการพิจารณาด้วย แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

๒. ให้สำนักงาน ก.พ. รับความเห็นของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เห็นควรกำหนดแนวทางและคำอธิบายพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการแทรกมาตรฐานทางจริยธรรมเข้าไปในกระบวนการสรรหา เลือกรับ เลื่อนตำแหน่ง และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่ถูกต้องตรงกัน รวมทั้งควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละด้านตามประมวลจริยธรรมให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ มีแนวทางการประเมินผลในเบื้องต้นและดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนควรศึกษาและประเมินผลการบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

เพื่อแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องใด

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เป็นไปเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระบบราชการ และสอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งรัฐ ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการเสริมสร้างวินัยข้าราชการ เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงผู้บังคับบัญชา/ผู้นำในภาครัฐ เกิดความตระหนักและมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานต่อประเทศชาติและประชาชน เนื่องจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดิน และการพัฒนาประเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงควรมีกฎหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในภาครัฐ รวมถึงการเสริมสร้างวินัยและจรรยาเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้มีมาตรฐานเดียวกัน

๑.๒ ความจำเป็นที่ต้องทำภารกิจ

๑.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) บัญญัติให้ “ให้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

๑.๒.๒ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ สำหรับข้าราชการการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทที่อยู่ในหน่วยงานของรัฐของฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

หากไม่ทำภารกิจนั้นจะมีผลประการใด

ในการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้การบังคับใช้มีความครอบคลุมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหารเพื่อให้เป็นมาตรฐานกลางมาตรฐานเดียว และการกำหนดผู้รับผิดชอบโดยให้มีกลไกในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย (๑) กลไกระดับชาติ คือ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) (๒) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และ (๓) หน่วยงานของรัฐ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ บทบาทภารกิจของผู้รับผิดชอบการดำเนินการในแต่ละระดับให้มีความเชื่อมโยงกันเพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดประสิทธิภาพ มีมาตรฐานและสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

๑.๓ การดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์มีกี่ทางเลือก มีทางเลือกอะไรบ้าง

การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม สามารถดำเนินการได้ ๒ ลักษณะ ได้แก่

(๑) ดำเนินการจัดทำเป็นกฎหมายในระดับชั้นพระราชบัญญัติเพื่อให้สามารถบังคับใช้หรือกำหนดบทลงโทษได้ เนื่องจากในบางกรณีเป็นการดำเนินการที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิ รวมถึงกระทบกับกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ และวิธีการในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ ต้องปรับแก้ไขกฎหมายการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม

(๒) จัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเดียวกับมาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ

๑.๔ มาตรการที่บรรลุวัตถุประสงค์ของภารกิจคืออะไร

กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐแต่ละประเภทรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยหน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ และกำหนดให้มีกลไกขับเคลื่อน โดยให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ซึ่งอาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน และให้หน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม และคณะรัฐมนตรีทุกปี

๑.๕ การกีดกันจะแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องนั้นได้เพียงใด

๑.๕.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม และให้นำพหุติกรรมการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างราชการที่ใสสะอาดปราศจากคอร์รัปชัน ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมีคุณธรรม มีความประสงค์ที่มุ่งให้เกิดกลไกการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับกรอบแนวคิด (Mindset) ในการปฏิบัติงานราชการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนปฏิรูประบบราชการได้

๑.๕.๒ การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นกฎหมายในระดับชั้นพระราชบัญญัติจะส่งผลให้การบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทในกำกับฝ่ายบริหารเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดผลในการบังคับใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

๑.๖ ผลสัมฤทธิ์ของภารกิจคืออะไร

การให้หน่วยงานของรัฐนำพหุติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล และให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลประจำปีต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาเป็นข้อมูลประกอบการขับเคลื่อนภารกิจ และการจัดทำข้อเสนอในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

ตัวชี้วัดความสัมฤทธิ์ของกฎหมายมีอย่างไร

การกำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทรวมถึงการให้หน่วยงานของรัฐนำพหุติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการในการผลักดันและสนับสนุนให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๗ การทำภารกิจสอดคล้องกับพันธกรณีและความผูกพันตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยมีต่อรัฐ ต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศใด ในเรื่องใด

การทำภารกิจนี้สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. ๒๐๐๓ ในการส่งเสริมค่านิยม ความมีคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมหรือมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ

การดำเนินการดังกล่าวจะเป็นผลดีหรือก่อให้เกิดภาระแก่ประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร

การกำหนดร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. เป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องกับอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. ๒๐๐๓ ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยมีมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักการองค์การสหประชาชาติ

๒. ผู้ทำภารกิจ

๒.๑ เมื่อคำนึงถึงประสิทธิภาพ ต้นทุน และความคล่องตัวแล้ว เหตุใดจึงไม่ควรให้เอกชนทำภารกิจนี้

ภารกิจนี้เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการทางกฎหมายเพื่อบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งหน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการตามภารกิจพื้นฐานของภาครัฐ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในภารกิจดังกล่าวในส่วนของการรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ภารกิจนี้ควรทำร่วมกับเอกชนหรือไม่ อย่างไร

ภารกิจนี้ควรสนับสนุนให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือ รวมถึงให้มีช่องทางกรู๊พการชี้เบาะแส (Watchdog) และการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.๒ เมื่อค่านึงประสิทธิภาพและประโยชน์ที่จะเกิดแก่การให้บริการประชาชน ควรทำภารกิจนี้ร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ เพราะเหตุใด

เมื่อค่านึงประสิทธิภาพและประโยชน์ที่จะเกิดแก่การให้บริการประชาชน จึงควรทำภารกิจนี้ร่วมกับภาคส่วนอื่น ประกอบด้วย องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ.ร. รวมถึงหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ องค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ หน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (SDU) หน่วยงานที่เป็นภาคเอกชน มูลนิธิ รวมทั้งภาคประชาสังคม เพื่อให้การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐกรอบนโยบาย และทิศทางการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมให้สอดคล้องกับภาคส่วนอื่น ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๓ ภารกิจดังกล่าวหากให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำ จะได้ประโยชน์แก่ประชาชนมากกว่าหรือไม่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเพียงหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับนโยบายวางหลักเกณฑ์ กลไก แนวทางการดำเนินการของกระบวนการบริหารงานบุคคลจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลไปขับเคลื่อนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และควรมีการประสานหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมเกิดประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน

๓. ความจำเป็นในการตรากฎหมาย

๓.๑ การจัดทำภารกิจนั้นมีความสอดคล้องกับเรื่องใด อย่างไร

- ✓ หน้าที่หลักของหน่วยงานของรัฐ (ตามภารกิจพื้นฐาน (Function) และ
- ✓ หน้าที่ของรัฐและแนวนโยบายแห่งรัฐ ในเรื่อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) บัญญัติให้ “ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล

มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดิน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของ ผู้บังคับบัญชา”

✓ ยุทธศาสตร์ชาติ ในเรื่อง

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – พ.ศ. ๒๕๗๙) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

✓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในเรื่อง

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ตามแนวทางการพัฒนาในเรื่องปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

✓ แนวทางการปฏิรูปประเทศ ในเรื่อง

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ในประเด็นปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล ที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่ง ไว้ในภาครัฐตามกลยุทธ์ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยเป็นการดำเนินการที่ส่งเสริมการใช้พฤติกรรมทางคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบ สำคัญในการบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับการเสริมสร้างระบบคุณธรรมและวางมาตรการที่เหมาะสม กับเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ซึ่งมุ่งตอบสนอง ต่อเจตนารมณ์และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ที่กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ ในการวางกลไกป้องกัน ตรวจสอบ และขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยจัดให้มีมาตรการและกลไก ที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มงวด ซึ่งแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีประเด็นการปฏิรูป ๔ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการป้องกัน และเฝ้าระวัง (๒) ด้านการป้องปราม (๓) ด้านการปราบปราม และ (๔) ด้านการบริหารจัดการ

๓.๒ การทำภารกิจนั้นสามารถใช้มาตรการทางการบริหารโดยไม่ต้องออกกฎหมายได้หรือไม่

การทำภารกิจนี้เป็นการดำเนินการเพื่อให้สามารถกำหนดสภาพบังคับใช้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดเป็นกฎหมายในระดับชั้นพระราชบัญญัติเพื่อให้สามารถบังคับใช้ รองรับหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในบางกรณีเป็นการดำเนินการที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิ

ถ้าใช้มาตรการทางการบริหารจะมีอุปสรรคอย่างไร

มาตรการทางการบริหารเป็นการดำเนินการที่กำหนดกรอบทิศทางการทำงาน แต่การใช้มาตรการทางการบริหารเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอสำหรับการกำหนดให้มีสภาพบังคับหรือการบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทเพื่อให้สามารถยึดถือเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๓ ในการทำภารกิจนั้น เหตุใดจึงจำเป็นต้องตรากฎหมายในขณะนี้

เหตุผลที่จำเป็นต้องตรากฎหมายในขณะนี้ เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) “ให้มีการปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” ซึ่งคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ มีมติมอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รับผิดชอบการดำเนินการโดยเห็นควรกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นกฎหมายในระดับชั้นพระราชบัญญัติเพื่อการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทเกิดผลในทางปฏิบัติ และมีมาตรฐานเดียวกัน

๓.๔ การใช้บังคับกฎหมายและระยะเวลาในการใช้บังคับกฎหมาย

(ก) การใช้บังคับกฎหมาย

- ✓ ต้องใช้บังคับพร้อมกันทุกท้องที่ทั่วประเทศ เนื่องจาก

ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ไม่ได้กำหนดบทเฉพาะกาลเพื่อรองรับการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมในช่วงระหว่างที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ สิ้นสุดลง ดังนั้น จึงต้องกำหนดกฎหมายเพื่อใช้บังคับพร้อมกันทุกท้องที่ทั่วประเทศ

(ข) ระยะเวลาในการใช้บังคับกฎหมาย

- ✓ ใช้บังคับทันทีที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๓.๕ เหตุใดจึงไม่สมควรตราเป็นกฎในลักษณะอื่น เช่น ข้อบัญญัติท้องถิ่น

เนื่องจากมุ่งประสงค์ให้ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นมาตรฐานกลางเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปใช้เป็นมาตรฐานการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้นโดยกำหนดเป็นข้อปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้นพึงปฏิบัติเพื่อรักษาจริยธรรมไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม จึงมีสภาพบังคับที่กระทบสิทธิของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ อาจออกกฎ ระเบียบอื่นตามความในร่างพระราชบัญญัตินี้ตามที่เห็นสมควร

๓.๖ ลักษณะการใช้บังคับ

- ✓ กำกับ/ติดตาม (ข้ามไปข้อ ๓.๘)

เหตุใดจึงต้องใช้ระบบดังกล่าว

เนื่องจากจำเป็นต้องมีกลไกการขับเคลื่อนภารกิจส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในระดับนโยบาย เพื่อเสนอแนะ วินิจฉัย ตีความ ให้ความเห็น ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และต้องมีกลไกในระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และระดับหน่วยงานซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติ

ที่ต้องรับผิดชอบการดำเนินการในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมโดยเชื่อมโยงภารกิจดังกล่าวให้สอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันเพื่อการบริหารราชการแผ่นดิน และการพัฒนาประเทศที่มีประสิทธิภาพ

๓.๘ การใช้ระบบคณะกรรมการในกฎหมาย

๓.๘.๑ กฎหมายที่จะตราขึ้นมีการใช้ระบบคณะกรรมการ หรือไม่ มีความจำเป็นอย่างไร

กฎหมายที่จะตราขึ้นมีการใช้ระบบคณะกรรมการโดยกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมระดับชาติ เนื่องจากเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญในการเสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ วางมาตรการ หลักเกณฑ์ การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล วินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๘.๒ คณะกรรมการที่กำหนดขึ้นมีอำนาจเข้าซ้อนกับคณะกรรมการอื่นหรือไม่

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดขึ้นไม่มีอำนาจเข้าซ้อนกับคณะกรรมการอื่น

๓.๘.๓ องค์ประกอบของคณะกรรมการมีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือนายกรัฐมนตรี หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือไม่

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม มีองค์ประกอบ ดังนี้

- นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานกรรมการ
- ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการ
- กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน
- ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

ทั้งนี้ ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราว ในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

เหตุใดจึงต้องกำหนดให้บุคคลดังกล่าวเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการ

เพราะการขับเคลื่อนภารกิจนี้มีการใช้ดุลยพินิจ การมีส่วนร่วม การเสนอแนะ การให้ความเห็น ให้คำปรึกษา การตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและกระบวนการบริหารงานบุคคล จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีผู้แทนองค์กรกลางบริหารบุคคลเป็นองค์ประกอบของคณะกรรมการ เพื่อเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อน และสนับสนุนนโยบายให้สอดคล้องกับการบริหารราชการแผ่นดิน และสนับสนุนภารกิจพื้นฐานตามนโยบายแห่งรัฐ

๓.๙ มีกรอบหรือแนวทางการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่หรือไม่ อย่างไร

การกำหนดให้นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลเป็นการกำหนดกรอบหรือแนวทางการใช้ดุลยพินิจในการบังคับใช้ของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ โดยไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๑๐ ประเภทของโทษที่กำหนด

✓ โทษทางปกครอง

โดยดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท

๓.๑๑ การกำหนดโทษทางอาญาจะทำให้การบังคับใช้กฎหมายสัมฤทธิ์ผล เพราะเหตุใด

ไม่มี

๓.๑๒ ความผิดที่กำหนดให้เป็นโทษทางอาญาเป็นความผิดที่มีความร้ายแรงอย่างไร

ไม่มี

๔. ความซ้ำซ้อนกับกฎหมายอื่น

๔.๑ การดำเนินการตามภารกิจในเรื่องนี้มีกฎหมายอื่นในเรื่องเดียวกันหรือทำนองเดียวกันหรือไม่

เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงจำเป็นต้องกำหนดกฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และให้มีการกำหนดประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐซึ่งทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๔.๒ ในกรณีที่มีกฎหมายขึ้นใหม่ เหตุใดจึงไม่ยกเลิก แก้ไขหรือปรับปรุงกฎหมายในเรื่องเดียวกัน หรือทำนองเดียวกันที่มีอยู่

ปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงจำเป็นต้องกำหนดกฎหมายเพื่อรองรับการดำเนินการดังกล่าว อย่างไรก็ตาม หน่วยงานของรัฐที่มีประมวลจริยธรรมของหน่วยงานอยู่แล้ว ต้องดำเนินการปรับปรุงประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงต้องกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการในการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลด้วยเพราะเป็นแนวทางที่กำหนดขึ้นใหม่

๕. ผลกระทบและความคุ้มค่า

๕.๑ ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

✓ ผู้มีหน้าที่ตามร่างกฎหมายหรือที่จะได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมายนั้นโดยตรง

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ข้าราชการการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐ ที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร

๕.๒ ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่บุคคลดังกล่าว

✓ ด้านเศรษฐกิจ

- เชิงบวก

ภาพลักษณ์ของระบบราชการดีขึ้น ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุนภาครัฐ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีคุณธรรม จริยธรรม และประชาชนได้รับบริการที่ดีและมีมาตรฐาน เกิดความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ

- เชิงลบ

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

✓ **ด้านสังคม**

- เชิงบวก

ประชาชนมีความเชื่อมั่นในระบบราชการ การบริหารบ้านเมืองมีเสถียรภาพ

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชน ผู้ประกอบการ

- เชิงลบ

ไม่มี

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

ไม่มี

✓ **ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ**

- เชิงบวก

การส่งเสริมให้มีระบบการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก

เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชน ผู้ประกอบการ

- **เชิงลบ**

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในบางกรณีอาจกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕.๓ สิทธิและเสรีภาพของบุคคลในเรื่องใดบ้างที่ต้องถูกจำกัด

การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐส่งผลกระทบต่อบุคคล องค์กร คุณค่า เกียรติและศักดิ์ศรี ข้าราชการ ดังนั้น การบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. จึงจำเป็นต้องจำกัดสิทธิและเสรีภาพบางประการ ซึ่งมาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

การจำกัดนั้นเป็นการจำกัดเท่าที่จำเป็นหรือไม่ อย่างไร

การจำกัดนั้นเป็นการจำกัดเท่าที่จำเป็นตามที่มาตรา ๒๖ ประกอบกับมาตรา ๒๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานจริยธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(โปรดพลิก)

๕.๔ ประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ

๕.๔.๑ ประชาชนจะมีการดำรงชีวิตที่ดีขึ้นในเรื่องใด อย่างไร และเพียงใด หรือเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนมากน้อยเพียงใด

มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสม เช่น ให้บริการดี ยึดถือประโยชน์ของประชาชน มีความเป็นธรรม เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ประชาชนติดต่องานราชการได้สะดวก ได้รับการบริการที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

๕.๔.๒ เศรษฐกิจหรือสังคมมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้เพียงใด

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลต่อความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือ (Trust) ของภาครัฐ รวมถึงทำให้ภาพลักษณ์ของระบบราชการดีขึ้น ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุนภาครัฐ

การประกอบกิจการเป็นไปโดยสะดวกหรือลดต้นทุนของผู้ประกอบการได้มากน้อยเพียงใด

ความน่าเชื่อถือของภาครัฐส่งผลต่อเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการเงิน และทำให้ผู้ประกอบการทั้งไทย และต่างประเทศสามารถตัดสินใจลงทุนหรือประกอบกิจการกับภาครัฐได้มากขึ้น ซึ่งมีความเสี่ยงน้อยกว่าการลงทุนในภาคเอกชน

ยกระดับความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้มากน้อยเพียงใด

มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐส่งผลต่อความโปร่งใสของการดำเนินงานในภาครัฐ ซึ่งจะดึงดูดให้ผู้ประกอบการทั้งไทยและต่างประเทศตัดสินใจลงทุนหรือประกอบกิจการกับภาครัฐ อันส่งผลให้ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้น

และส่งเสริมการวิจัยและพัฒนามากน้อยเพียงใด

การกำหนดให้มีร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ถือเป็นกฎหมายฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งร่างพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวจะเป็นแนวทางให้เกิดการศึกษาวิจัยในบริบทที่เกี่ยวข้องในเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญต่อไป

๕.๔.๓ เสริมสร้างประสิทธิภาพหรือนวัตกรรมในการปฏิบัติราชการอย่างไร

การจัดทำร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ได้กำหนดให้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปบังคับใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นบริบทใหม่ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยจะทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรอบคอบ และระมัดระวังในการปฏิบัติราชการมากขึ้น เพราะนอกจากจะต้องปฏิบัติตนให้เป็นไปตามวินัยที่มีอยู่เดิมแล้ว ก็ยังต้องปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมด้วย

สามารถลดงบประมาณแผ่นดินได้มากน้อยเพียงใด

การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรม จริยธรรมส่งผลให้การดำเนินงานในภาครัฐมีประสิทธิภาพ และสามารถลดต้นทุน หรืองบประมาณที่เกิดจากการทุจริต เช่น ทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง รวมถึงงบประมาณในการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต

๕.๔.๔ วิธีการและระยะเวลาประเมินผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนประโยชน์ที่ประชาชนและสังคมจะได้รับ
ได้แก่

การกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรมและผลการนำพฤติกรรม การรักษาจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งเสนอแนะ มาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อต่อคณะรัฐมนตรี ซึ่งวิธีการดังกล่าวจะส่งผลให้เกิดการผลักดันและสนับสนุนให้มีการนำมาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีขึ้น

๕.๕ ความยุ่งยากที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามกฎหมาย

ไม่มี

๕.๖ ความคุ้มค่าของภารกิจเมื่อคำนึงถึงงบประมาณที่ต้องใช้ ภาระหน้าที่ที่เกิดขึ้นกับประชาชน และการที่ประชาชนจะต้องถูกจำกัดสิทธิเสรีภาพเทียบกับประโยชน์ที่ได้รับ

เนื่องจากมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นการกำหนดมาตรฐาน และกลไกการขับเคลื่อนภารกิจในการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมที่มุ่งพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะเป็นต้นทางในการสร้างจิตสำนึก

ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผลักดันการบริหารราชการแผ่นดินเพื่อให้สามารถรองรับการพัฒนาและการปฏิรูปประเทศให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์และนโยบายระดับชาติเพื่อสร้างราชการที่ปลอดภัยไร้ข้อกังขา ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ ซื่อตรง โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ ลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติราชการ สร้างคนดี ลดการทุจริตคอร์รัปชัน และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ประชาชนก็นับเป็นภารกิจที่มีความคุ้มค่า และเนื่องจากภารกิจนี้บังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐเท่านั้น จึงไม่กระทบการจำกัดสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๖. ความพร้อมของรัฐ

๖.๑ ความพร้อมของรัฐ

(ก) กำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้

ภารกิจนี้เป็นการดำเนินงานที่มีหน่วยงาน และบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติหน้าที่และภารกิจต่อเนื่องในการคุ้มครองจริยธรรม จึงมีบุคลากรที่รับผิดชอบการดำเนินการนี้แล้ว

(ข) คุณวุฒิและประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นต้องมี

เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ต้องปฏิบัติหน้าที่และภารกิจต่อเนื่องภายใต้การดำเนินงานใหม่ ดังนั้นจึงต้องให้ความรู้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(ค) งบประมาณที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะห้าปีแรกของการบังคับใช้กฎหมาย

-

โดยเป็นงบดำเนินงานจำนวน

-

และงบลงทุนจำนวน

-

๖.๒ ในกรณีที่เป็นร่างกฎหมายที่มีผลต่อการจัดตั้งหน่วยงานหรืออัตรากำลัง มีความเห็นของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการกำหนดอัตรากำลังและงบประมาณหรือไม่ อย่างไร

เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และให้มีผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนภารกิจ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยอาศัยกลไกที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ที่เห็นชอบมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) ระดับกระทรวง จึงควรกำหนดให้มีงบประมาณ หน่วยงาน และบุคลากรเพื่อรองรับ และผลักดันการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลเพื่อให้การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ

๖.๓ วิธีการที่จะให้ผู้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายมีความเข้าใจและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

✓ วิธีการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนผู้อยู่ภายใต้กฎหมาย

ชี้แจงสร้างความรับรู้ความเข้าใจให้แก่ประชาชนโดยจัดให้มีช่องทางสำหรับประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม และร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.

✓ การเข้าถึงข้อมูลของประชาชน

ประชาชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถศึกษา ทำความเข้าใจ และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม และร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. เช่น เอกสาร เว็บไซต์ การสัมมนา การประชุม เป็นต้น

๗. หน่วยงานที่รับผิดชอบและผู้รักษาการตามกฎหมาย

๗.๑ มีหน่วยงานอื่นใดที่ปฏิบัติการกิจซ้ำซ้อนหรือใกล้เคียงกันหรือไม่ มีข้อเสนอแนะในการดำเนินการกับหน่วยงานนั้นอย่างไร

ไม่มี

๗.๒ มีความเกี่ยวข้องหรือมีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

การจัดทำร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่รวมถึง หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์การอัยการ ทั้งนี้ การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือ องค์การอัยการ องค์การกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการของรัฐสภาและองค์การอิสระ สามารถนำมาตราฐานทางจริยธรรมที่กำหนด ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วยก็ได้

๗.๓ มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ อย่างไร

เนื่องจากการกำหนดกฎหมายเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานเดียวกัน ดังนั้น จึงต้องบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยดำเนินการร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ.ร. รวมถึงหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน

๗.๔ ผู้รักษาการตามกฎหมาย ได้แก่

นายกรัฐมนตรี

การกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย เนื่องจาก

การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นการดำเนินการเพื่อให้บรรลุภารกิจของรัฐ การดำเนินการดังกล่าวจึงอยู่ภายใต้การดำเนินการของฝ่ายบริหารภาครัฐโดยกำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้รักษาการตามกฎหมาย

๘. วิธีการทำงานและตรวจสอบ

๘.๑ ระบบการทำงานที่กำหนดสอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีหรือไม่

✓ เกิดประโยชน์สุขของประชาชน

✓ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

- ✓ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ
- ✓ ไม่มีขั้นตอนการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น
- ✓ มีการปรับปรุงภารกิจของส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์
- ✓ ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ
- ✓ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ

๘.๒ การเปิดเผยการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๘.๒.๑ ในกฎหมายมีการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ของรัฐในเรื่องใดบ้าง

ในกฎหมายกำหนดอำนาจหน้าที่ให้ผู้บังคับบัญชาสอดส่องดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ก็ให้เป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการ ได้แก่ ว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ม.จ. หรือองค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทกำหนด

แต่ละขั้นตอนใช้เวลาดำเนินการเท่าใด

เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท

๘.๒.๒ หากมีการใช้ดุลยพินิจ การใช้ดุลยพินิจสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรมอย่างไร

การใช้ดุลยพินิจสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและหลักนิติธรรม เพราะกำหนดแนวทางการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมโดยให้นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล และให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด และมีการดำเนินการตามกฎหมาย หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

๘.๒.๓ ในการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ใช้หลักกระจายอำนาจ หรือมอบอำนาจเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพอย่างไร

ไม่มี

๘.๓ มีระบบการตรวจสอบและคานอำนาจอย่างไรบ้าง

๘.๓.๑ มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในหรือไม่ อย่างไร

มีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติงานภายในโดยกำหนดให้มีกลไกการขับเคลื่อนภารกิจในหน่วยงาน ประกอบด้วยคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงาน และกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามประมวลจริยธรรม และผลการนำพฤติกรรมกรรมการรักษาจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาด้านการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐพร้อมข้อเสนอแนะต่อคณะรัฐมนตรี

๘.๓.๒ มีกระบวนการร้องเรียนจากบุคคลภายนอกหรือไม่ อย่างไร

บุคคลภายนอกสามารถแสดงความคิดเห็นต่อการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม และร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ได้ โดยกำหนดให้มีกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

๙. การจัดทำกฎหมายลำดับรอง

๙.๑ ได้จัดทำแผนในการจัดทำกฎหมายลำดับรอง กรอบระยะเวลา ตลอดจนกรอบสาระสำคัญของกฎหมายลำดับรองนั้นหรือไม่

มี

ได้ยกร่างกฎหมายลำดับรองในเรื่องใดบ้าง

ประมวลจริยธรรม ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดทางจริยธรรม การกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลกำหนด และยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมภาครัฐ

๙.๒ มีกรอบในการตราอนุบัญญัติเพื่อป้องกันการขยายอำนาจหน้าที่ของรัฐหรือเพิ่มภาระแก่บุคคลเกินสมควรอย่างไร

การกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการต่าง ๆ ด้วยองค์คณะในรูปแบบคณะกรรมการ

๑๐. การรับฟังความคิดเห็น

✓ มีการรับฟังความคิดเห็น

๑๐.๑ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรืออาจได้รับผลกระทบที่รับฟังความคิดเห็น

หน่วยงานภาครัฐ

✓ สำนักงาน ก.พ.

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ ได้แก่

หน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย องค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สำนักงาน ก.พ.ร. รวมถึงหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน

ภาคประชาชน/องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง

✓ ประชาชนทั่วไป

✓ องค์กรอื่น ได้แก่ ภาคเอกชน

๑๐.๒ มีการเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นต่อประชาชนหรือไม่ อย่างไร

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดให้มีช่องทางแสดงความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. www.ocsc.go.th และเว็บไซต์ www.lawamendment.go.th ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ทั้งนี้ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๐ ที่เห็นชอบให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตามแนวทางการจัดทำและการเสนอร่างกฎหมายตามมาตรา ๗๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่กำหนดให้มีการรับฟังความคิดเห็นประกอบการจัดทำร่างกฎหมาย

๑๐.๓ จัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นและเสนอมาประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

✓ จัดทำ

ในกรณีจัดทำสรุปผลการรับฟังความคิดเห็น มีสาระสำคัญในเรื่องดังต่อไปนี้หรือไม่

✓ วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น

✓ จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

✓ พื้นที่ในการรับฟังความคิดเห็น

✓ ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็น


✓ ข้อคัดค้านหรือความเห็นของหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องในแต่ละประเด็น

✓ คำชี้แจงเหตุผลรายประเด็นและการนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำ

ร่างกฎหมาย

ทั้งนี้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ

ขอรับรองว่าการเสนอร่างพระราชบัญญัติได้ดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะรัฐมนตรีฯ และระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอเรื่องต่อคณะรัฐมนตรีฯ แล้ว

ลงชื่อ.....

(นางเมธินี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

...../...../.....๖๑

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ อีรานันท์ โทศลยุทธาร

หมายเลขติดต่อ โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๑๕ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗

รายงานสรุปผลการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม กำหนดให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) กำหนดให้ “ให้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา” และมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ มอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สำนักงาน ก.พ. ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลข้าราชการประเภทต่างๆ จัดทำข้อเสนอการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญ โดยเสนอ ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. เสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติ ดังนี้

๑. อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ตีความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยให้นำผลการประชุมตามคำสั่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) รวมทั้งความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เกี่ยวกับ (๑) มาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดตามมาตรา ๕ ของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ให้ใช้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท และ (๒) กลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม ในหมวด ๒ และการรักษาจริยธรรม ในหมวด ๓ ของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ให้ใช้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ยกเว้นเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรอิสระและศาล ไปประกอบการพิจารณาด้วย แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

๒. ให้สำนักงาน ก.พ. ได้รับความเห็นของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่เห็นควรกำหนดแนวทางและคำอธิบาย พฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการแทรกมาตรฐานทางจริยธรรมเข้าไปในกระบวนการสรรหา เลือกรับ เลื่อนตำแหน่ง และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่ถูกต้อง ตรงกัน รวมทั้งควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละด้านตามประมวลจริยธรรมให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ มีแนวทางการประเมินผลในเบื้องต้นและดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจน ควรศึกษาและประเมินผลการบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

สำนักงาน ก.พ. ขอสรุปรายงานการรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ดังนี้

๑. วิธีการในการรับฟังความคิดเห็น

สำนักงาน ก.พ. เปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th) เว็บไซต์การรับฟังความคิดเห็นกฎหมายไทย (www.lawamendment.go.th) และที่ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. โทรศัพท์ ๐๒ ๕๔๗ ๑๗๐๗ และโทรสาร ๐๒ ๕๔๗ ๑๗๑๗

๒. จำนวนครั้งและระยะเวลาในการรับฟังความคิดเห็นแต่ละครั้ง

จำนวน ๑ ครั้ง ตั้งแต่วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ถึงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๑

๓. พื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายในการรับฟังความคิดเห็น

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงประชาชนทั่วไป

๔. ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นและคำชี้แจงเหตุผล

- ไม่มี -

๕. ข้อคัดค้านต่อหลักการและสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัตินี้

- ไม่มี -

๖. การนำผลการรับฟังความคิดเห็นมาประกอบการพิจารณาจัดทำร่างกฎหมาย

สำนักงาน ก.พ. จะนำผลการรับฟังความคิดเห็นเสนอต่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อประกอบการพิจารณาต่อไป

ผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.

ผู้ซึ่งได้รับผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมาย

ผู้มีหน้าที่ตามร่างกฎหมายหรือที่จะได้รับผลกระทบจากร่างกฎหมายนั้นโดยตรง ได้แก่ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ข้าราชการการเมือง เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้บริหารในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร

ผลกระทบที่เกิดขึ้นแก่บุคคลดังกล่าว

✓ ด้านเศรษฐกิจ

- เชิงบวก ภาพลักษณ์ของระบบราชการดีขึ้น ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุนภาครัฐ โดยผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีคุณธรรม จริยธรรม และประชาชนได้รับบริการที่ดีและมีมาตรฐาน เกิดความเชื่อถือไว้วางใจในระบบราชการ
- เชิงลบ ไม่มี (ไม่มีผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ)

✓ ด้านสังคม

- เชิงบวก ประชาชนมีความเชื่อมั่นในระบบราชการ การบริหารบ้านเมืองมีเสถียรภาพ โดยผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชน ผู้ประกอบการ
- เชิงลบ ไม่มี (ไม่มีผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ)

✓ ด้านอื่น ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ

- เชิงบวก การส่งเสริมให้มีระบบการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยผู้ได้รับผลกระทบเชิงบวก ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชน ผู้ประกอบการ
- เชิงลบ การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในบางกรณี อาจกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ผู้ได้รับผลกระทบเชิงลบ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

หลักฐานการรับฟังความคิดเห็น

๑. ขั้นตอนและความคืบหน้าการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญ พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๓๖ วรรคสาม ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th)

The screenshot shows the official website of the Office of the Commission on Administrative Control (OCSC) in Thailand. The page is titled "มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560" (Code of Ethics for Public Officials under the 2017 Constitution of Thailand). The page includes a search bar, a navigation menu, and a main content area with a table of contents. The table of contents lists 7 items related to the draft code of ethics, including the purpose, scope, and specific provisions. The page also features a sidebar with popular and recent articles, and a footer with contact information and social media links.

หลักฐานการรับฟังความคิดเห็น

04 **มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560**

By สมศักดิ์ เตชะรัตนงกูร : ๑ ความคิดเห็น 0 Comments

ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม กำหนดให้ "รัฐต้องจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว"

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 12 กันยายน 2559 มอบหมายให้คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๕) ศึกษา ปรึกษา และจัดทำร่างมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งเสนอแนะให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจตามมาตรฐานทางจริยธรรม ในระยะของหน่วยงานของรัฐ มาตรา 76 วรรคสาม และมาตรา 258 ข. (2) ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

สำนักงาน ก.พ. มีคำสั่งสำนักงาน ก.พ. ที่ 24-2560 เรื่องส่งคณะกรรมการกฤษฎีกาจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และจัดประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการและบุคลากรประเภทต่าง ๆ เพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะที่ส่งมาในร่างมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมถึงกลไกการกำกับดูแล และสภาพบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนและความเป็นไปของการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐตามรัฐธรรมนูญ 2560 มาตรา 76 วรรคสาม

- 1 การประชุมระหว่างองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ เพื่อจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม (ดำเนินการแล้ว)
- 2 จัดประชุมหารือทางมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ (ดำเนินการแล้ว)
- 3 เสนอ ก.พ. พิจารณา (ดำเนินการแล้ว)
- 4 การพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา (ดำเนินการแล้ว)
 - การดำเนินการตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 77 (ดำเนินการแล้ว)
 - การประชุมรับฟังความคิดเห็นเบื้องต้น เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2561 (ดำเนินการแล้ว)
 - มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2561 (ดำเนินการแล้ว)
- 5 การพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา
 - การดำเนินการตามรัฐธรรมนูญ มาตรา 77 (รับฟังความคิดเห็น ร่าง มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ...) **** UPDATE****
 - หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบสถานะเป็นข้าราชการหรือรัฐวิสาหกิจ **** UPDATE****
- 6 การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ
- 7 การประกาศใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในราชกิจจานุเบกษา

ติดต่อสอบถามข้อมูลและขอรับทราบถึงขั้นตอนจัดทำ

ฝ่ายประสานการดำเนินงานจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมมาตรฐานทางจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

โทร. 547-1707
02-547-1712
02-547-1715

สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) องค์การกลางข้าราชการชั้นบริหารบุคคลในราชการพลเรือน ๒-๖๖๖ ถนนพหลโยธิน พญาไท กรุงเทพมหานคร 10700

มีโครงการฝึกอบรมหลักสูตรจริยธรรมสำหรับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยยึดหลักปฏิบัติและเคารพทางานที่ดี และพิจารณากระบวนการบริหารงานที่โปร่งใสและซื่อสัตย์สุจริต เป็นหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สำคัญด้านจริยธรรม

Log

- ▶ ACCSM20th
- ▶ Bookshelf
- ▶ Digital Library
- ▶ Digital Sign
- ▶ HIPS



หน้าหลัก การวิเคราะห์ผลการรับฟังความคิดเห็น ความเป็นมา วิธีการใช้งาน

สำนักงานกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เข้าไปผ่านช่องทาง
เว็บไซต์กลางภาครัฐ
เข้าร่วมด้วย
Lawamendment
เข้าร่วมด้วย Facebook
สมัครสมาชิก?
สมัครสมาชิก?
สมัครสมาชิกใหม่
ดาวน์โหลดคู่มือการใช้งาน

📄 เอกสาร สมัครใช้งาน เพื่อคู่มือที่เพื่อนของคุณดูใจ

ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. (ร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. (เดิม) ที่ผ่านการตรวจพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และเปิดรับฟังความคิดเห็น ตั้งแต่วันที่ 28 พ.ย. 2561 เป็นต้นไป)

ฝ่าย 361 เวลา: 16:01 วันที่ 14 พ.ย. 61 ปรับปรุงล่าสุดเมื่อ วัน, วันที่ เดือน ปี ขณะนี้: ลงข้อมูล XML ไฟล์
คณะกรรมการกฤษฎีกาประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ มีมติ ดังนี้

๑. มีมติหลักการร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. มีสาระสำคัญเป็นการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ได้แก่ปรึกษาและออกคำสั่งกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้กับกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมถึงวินิจฉัย คัดค้าน หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ คัดค้าน และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยให้นำผลการประชุมตามคำสั่งรองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) รวมทั้งความเห็นของสำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เกี่ยวกับ (๑) มาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนดตามมาตรา ๕ ของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ให้ใช้เป็นมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท และ (๒) กลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม ในหมวด ๒ และการรักษาจริยธรรม ในหมวด ๓ ของร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ให้ใช้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท ยกเว้นเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรอิสระและศาล ไปประกอบการพิจารณาด้วย แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

๒. ให้สำนักงาน ก.พ.ร. รับผิดชอบของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่เห็นควรกำหนดแนวทางและคำอธิบายหลักการทางจริยธรรมสำหรับกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการทรมมาตรฐานทางจริยธรรม เข้าไปกับกระบวนการสรรหา เลือกรอง เลื่อนตำแหน่ง และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตรงกัน รวมทั้งควรกำหนดเกณฑ์การประเมินผลในแต่ละตำแหน่งตามประมวลจริยธรรมให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ มีแนวทางประเมินผลในเรื่องต้นและดำเนินการให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนควรศึกษาและประเมินผลการบังคับใช้ร่างพระราชบัญญัติดังกล่าวเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไปพิจารณาดำเนินการต่อไป

มติที่ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ได้ดำเนินการตรวจพิจารณาร่างกฎหมายดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว
สำนักงาน ก.พ. จึงนำร่างกฎหมายดังกล่าวเสนอต่อสภาครุฑหรือรับฟังความคิดเห็นและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีและสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับร่างกฎหมาย เพิ่มเติมได้ที่

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมาธิการกฤษฎีกาจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

โทรศัพท์ ๐๒ ๕๕๗ ๐๗๐๗, ๐๒ ๕๕๗ ๐๗๐๖

ดาวน์โหลดไฟล์แนบ: EtHICS_ACT_Draft_28Nov2018.pdf (657 คำขอรับ) หลักเกณฑ์ในการตรวจสอบความจำเป็นในการตราพระราชบัญญัติ (47 คำขอรับ) สรุปผลการรับฟังความคิดเห็น 12 คำขอรับ, ผลกระทบจากร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. (12 คำขอรับ)

ลงทะเบียน | หลักการ | ปัญหาและสาเหตุ | ความจำเป็นที่ต้องตรากฎหมาย | สาระสำคัญ | ประเด็นความคิดเห็น

ท่านเป็นสมาชิกกับกฎหมายที่หรือไม่
ท่านมีข้อสงสัยหรือความเห็นต่อกฎหมายนี้อย่างไร
ข้อเสนอแนะอื่นๆ

คัดค้านร่างระบบเพื่อแสดงความคิดเห็น