



รายงาน

ของ

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา
คุณธรรม และจริยธรรม
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

เรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ”
พร้อมด้วยร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม
(องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๐๗

๐๘

สปช.

สำนักกรรมการ ๓

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ด่วนที่สุด

ที่ (สพท) ๓๒๓๖/๒๕๕๘

(สำเนา)

สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ถนนอุทองใน เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง รายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา
คุณธรรม และจริยธรรม พร้อมด้วยร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

กราบเรียน ประธานสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย รายงานของคณะกรรมการและร่างพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวข้างต้น จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ วันอังคารที่ ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๘
ได้มีมติตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม
และจริยธรรม นั้น ซึ่งกรรมการคณะนี้ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------------|---|
| ๑. พลเอก ยุทธศักดิ์ ศศิประภา | ประธานกรรมการ |
| ๒. หม่อมราชวงศ์จักรรถ จิตรพงศ์ | รองประธานกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๓. พลเรือเอก อภิวัฒน์ ศรีวรรณะ | รองประธานกรรมการ คนที่สอง |
| ๔. นายชาญวิทย์ ผลชีวิน | รองประธานกรรมการ คนที่สาม/
กรรมการ ผู้ช่วยโฆษกกรรมการ คนที่หนึ่ง |
| ๕. พลอากาศเอก ทวีเดช อังคุสิงห์ | รองประธานกรรมการ คนที่สี่ |
| ๖. พลเอก จิระ โภทพงษ์ | กรรมการ และโฆษกกรรมการ |
| ๗. นายฐาปนุตร ชมเสวี | กรรมการ |
| ๘. นายพนม ศรีศิลป์ | กรรมการ |
| ๙. พลเรือเอก อนุทัย รัตระงสี | กรรมการ |
| ๑๐. พลเรือเอก สติรพันธุ์ เกยานนท์ | กรรมการ และเลขาธิการกรรมการ |
| ๑๑. นายบวรเวท รุ่งรุจี | กรรมการ และผู้ช่วยเลขาธิการกรรมการ/
กรรมการ และผู้ช่วยโฆษกกรรมการ คนที่สอง |

บัดนี้ คณะกรรมการได้พิจารณาศึกษา รายงานเรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรม
แห่งชาติ” พร้อมด้วยร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ.
ตามแผนการปฏิรูปของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา
คุณธรรม และจริยธรรม เสร็จแล้ว

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอที่ประชุมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศพิจารณา และหาก
สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเห็นชอบ ขอให้โปรดส่งรายงานไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาดำเนินการ
ต่อไป

ขอแสดงความนับถืออย่างยิ่ง

พลเอก ยุทธศักดิ์ ศศิประภา

(ยุทธศักดิ์ ศศิประภา)

ประธานกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม

สำนักกรรมการ ๓

กลุ่มงานคณะกรรมการการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๒๕๘๖

โทรสาร ๐ ๒๒๔๔ ๒๕๙๓

สำเนาถูกต้อง



(นางภิรมย์ เจริญรุ่ง)

ผู้บังคับบัญชากลุ่มงาน

คณะกรรมการการศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

กมล/ร่าง

จิตาภา/พิมพ์

ภิรมย์/ทาน

สารบัญ
รายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม
เรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ”

	หน้า
๑. แผนการปฏิรูป	๑
สภาพปัญหา	๑
๒. วิธีการปฏิรูป	๗
๑) ปฏิรูปให้มีมาตรฐานในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่เชื่อมโยงกับมาตรฐาน ของสากลที่ทั่วโลกให้การยอมรับ	๗
๒) ปฏิรูปแนวทางแก้ไขปัญหาความไม่ชัดเจนขององค์กรที่จัดการมาตรฐาน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของประเทศ	๑๕
๓. กำหนดระยะเวลาการปฏิรูป	๑๖
๑) ระยะที่ ๑ (ระหว่างเดือนเมษายน – กันยายน ๒๕๕๙)	๑๖
๒) ระยะที่ ๒ (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ – กรกฎาคม ๒๕๖๐)	๑๖
๓) ระยะที่ ๓ (ระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๖๐)	๑๖
๔. แหล่งที่มางบประมาณ	๑๖
๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	๑๖
๖. ผลที่ได้จากการปฏิรูป	๑๖
๗. ข้อเสนอแนะ	๑๗
๘. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๑๘
ภาคผนวก	
ร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..)	
พ.ศ. และพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)	
พ.ศ. ๒๕๕๔	

รายงานของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม
เรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ” พร้อมด้วยร่างพระราชกฤษฎีกา
จัดตั้งศูนย์คุณธรรม(องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

๑. แผนการปฏิรูป

แผนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม เรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ” พร้อมด้วยร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

สภาพปัญหา

คุณธรรม (Morality หรือ Virtue) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้อธิบายความหมายของ “คุณธรรม” ว่าเป็นสภาพคุณงามความดี ส่วนจริยธรรม (Ethics) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้อธิบายความหมายของ “จริยธรรม” ว่าเป็นธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

คุณธรรมได้แก่หลักความประพฤติที่ถูกต้องดีงามเป็นนามธรรมซึ่งเป็นเรื่องของกุศลธรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์และความสุข เป็นธรรมอันพึงมีให้เกิดขึ้น ควรปลูกฝังในจิตใจ ส่วนจริยธรรมเป็นรูปธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติที่ดีงามที่ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้น คุณธรรมและจริยธรรมเป็นของคู่กันมักใช้ร่วมกัน คุณธรรมเป็นปัจจัยให้เกิดจริยธรรม ส่วนจริยธรรมเป็นผลของการมีคุณธรรม นั่นคือ ถ้าผู้ใด องค์กรใด มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต ผู้นั้น องค์กรนั้นก็จะมีจริยธรรม ไม่ลักทรัพย์ ไม่ทุจริต ไม่คดโกง หรือถ้าผู้ใด องค์กรใด มีคุณธรรม ถือความถูกต้องยุติธรรม รักสงบ รักสันติ ผู้นั้น องค์กรนั้นก็จะมีจริยธรรม ไม่เอาเปรียบ ไม่ก่อความวุ่นวาย ไม่ทำให้ชุมชน สังคม บ้านเมืองไม่สงบนั่นเอง

ทางศาสนาถือว่าใจเป็นประธาน ใจเป็นใหญ่ จิตใจที่ฝึกรบมดีแล้วมีความยึดมั่นในคุณธรรม จนเกิดขึ้นเป็นจิตสำนึกและมโนธรรม มีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี รู้อะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ ย่อมทำให้เกิดความประพฤติที่ดีงามทั้งกายและวาจา

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๓ ได้ให้ความหมายของ “คุณธรรมความดี” หมายความว่า สภาพคุณงามความดีที่สังคมไทยพึงยึดถือเพื่อสร้างประโยชน์สุขของปวงชน

ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีองค์กรหลักในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คือ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และองค์กรภาคีทั่วทั้งประเทศได้มีความพยายามในการร่วมสร้างสังคมไทยเป็นสังคมแห่งความซื่อตรง โปร่งใส ซึ่งหมายถึง สังคมไทย มีองค์ประกอบเชิงสังคม ตามองค์ประกอบ ดังนี้

- สังคมมีความซื่อตรง โปร่งใส ในการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสังคมนั้น ๆ
- สังคมมีธรรมาภิบาลในสังคมที่ครอบคลุมถึงด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความคุ้มค่า
- สังคมเป็นสังคมที่เคารพ ให้การยกย่อง และให้เกียรติผู้ที่มีความซื่อตรง โปร่งใส และร่วมพิทักษ์ดูแลผู้ที่มีความซื่อตรง โปร่งใส
- สังคมไทยในทุกสังคมนับได้รับการยอมรับ และเชื่อถือจากสังคมในภาพกว้าง ทั้งในระดับประเทศและนานาชาติว่าเป็นสังคมที่มีความซื่อตรง โปร่งใส

จากการดำเนินงานสมัชชาคุณธรรม ซึ่งเป็นเวทีกลางของประเทศที่มีการจัดมาอย่างต่อเนื่อง พบว่า ประเด็นสำคัญและความท้าทายอย่างยิ่งของประเทศไทย คือ การทำให้เกิดความซื่อตรง โปร่งใสอยู่ในวิถีชีวิตของทุกคน ซึ่งหมายถึง ประชาชนคนไทยมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก และมีจิตสำนึกต่อการรับเอาวัฒนธรรม และค่านิยมร่วมของชาติด้านความซื่อตรง โปร่งใสมาเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตประจำวัน มีส่วนร่วมสร้างและรับผิดชอบต่อความซื่อตรงในครอบครัว ชุมชน และสังคมไทยอย่างเข้มแข็ง

แต่จากรายงานภาพลักษณ์ของการคอร์รัปชันขององค์กรในระดับสากลที่มีต่อประเทศไทย จากการประเมินขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ซึ่งได้เปิดเผยดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การคอร์รัปชันประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ พบว่า จากประเทศทั้งหมดทั่วโลก ๑๖๘ ประเทศ ประเทศไทยได้คะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๓๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ทำให้ประเทศไทยติดอันดับที่ ๗๖ ในขณะที่วัดจากประเทศในกลุ่มสมาชิกอาเซียนด้วยกัน ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ ๓ ในกลุ่มรองจากสาธารณรัฐสิงคโปร์และมาเลเซีย โดยสาธารณรัฐสิงคโปร์มีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๕๘ คะแนน มาเลเซียมีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๕๐ คะแนน ประเทศไทยมีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๓๘ คะแนน สาธารณรัฐอินโดนีเซียมีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๓๖ คะแนน สาธารณรัฐฟิลิปปินส์มีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๓๕ คะแนน สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามมีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๓๑ คะแนน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวมีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๒๖ คะแนน สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์มีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๒๒ คะแนน และราชอาณาจักรกัมพูชามีคะแนนความโปร่งใสอยู่ที่ ๒๑ คะแนน

ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) กระทรวงวัฒนธรรม ได้ศึกษาข้อมูลแนวโน้มของสถานการณ์คุณธรรม จริยธรรมที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขของสังคมไทยย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบัน ผลการศึกษาพบว่า ประเด็นปัญหาคุณธรรมของสังคมไทย คือ

- ๑) การขาดความซื่อสัตย์ สุจริต และเกิดปัญหาคอร์รัปชัน
- ๒) ภาครัฐกิจยังขาดความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคร
- ๓) ความประพฤติไม่เหมาะสมของผู้นำศาสนาด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๔) สถาบันการศึกษามุ่งเน้นผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจ
- ๕) ความเท่าเทียมกันทางสังคมตามหลักสิทธิมนุษยชน
- ๖) สังคมไทยมีค่านิยมทางวัตถุสูง
- ๗) ความแตกแยกทางความคิดในชั้นที่รุนแรง

นอกจากนี้ ได้สรุปการวิเคราะห์ด้านคุณธรรม จริยธรรมของสังคมว่าประเทศไทยในอนาคตอาจมีแนวโน้มที่แยกลงถ้าทุกภาคส่วนไม่ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง และอย่างต่อเนื่อง และจากการวิเคราะห์ยังพบอีกว่าการดำเนินการในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของประเทศไทยที่ผ่านมาเป็นการดำเนินการตามความจำเป็นของทิศทางการพัฒนาของรัฐบาล และการกำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในแต่ละส่วนราชการนั้น ๆ โดยปรับเปลี่ยนไปตามนโยบายของผู้นำประเทศ หรือผู้นำขององค์กรต่าง ๆ ยังขาดการบูรณาการที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้วยความที่คุณธรรมเป็นสิ่งที่เป็นามธรรม ส่วนจริยธรรมเป็นรูปธรรมนี้เอง ที่ผ่านมาจึงพบว่ามีหน่วยงานภาครัฐหลายแห่งที่ดำเนินการด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เช่น กระทรวงมหาดไทย โดยกรมการปกครองมีการจัดทำโครงการอำเภอคุณธรรมตามรอยพระยุคลบาท โครงการอำเภอเอี่ยม โครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕ และโครงการจัดทำกิจกรรมที่เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะในวันสำคัญ หรือหน่วยงานสาธารณสุขที่มีโครงการโรงพยาบาลคุณธรรม หรือกระทรวงศึกษาธิการที่มีโครงการโรงเรียนคุณธรรม โครงการ

ศูนย์เรียนรู้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ เป็นต้น และยังมีอีกหลายหน่วยงานที่มีกิจกรรมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่แตกต่างกันไปในแต่ละภารกิจของหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งนี้ ก็ไม่ได้หมายความว่าเมื่อมีเกณฑ์กลางมาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติแล้ว การดำเนินการของหน่วยงานดังกล่าวจะยุติแต่เพียงประการใด หากแต่เป็นการหนุนเสริมเข้ามาด้วยกันนั่นคือหน่วยงานสามารถที่จะดำเนินโครงการดังกล่าวต่อไปได้ แต่สามารถใช้เกณฑ์กลางมาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานของโครงการดังกล่าว สามารถที่จะนำมาใช้ เพื่อการต่อยอดการดำเนินงานให้มีความก้าวหน้าสูงขึ้น

การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในแต่ละองค์กรไม่ค่อยประสบความสำเร็จมากนัก และถึงแม้ว่าจะมีการวัดผลสัมฤทธิ์จากการดำเนินงาน และระบบการตรวจประเมินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แต่ก็เป็นเพียงแค่ว่าของแต่ละหน่วยงานนั้น ๆ ยังไม่ได้มีการพัฒนาเป็นเกณฑ์มาตรฐานกลางของประเทศที่มีการประเมินและให้การรับรองว่าได้พัฒนาอย่างถูกต้องแล้ว เพื่อเป็นหลักประกันให้แก่องค์กรในสิ่งที่ดำเนินการอยู่ว่าเหมาะสมหรือไม่ และมีความเพียงพอต่อการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรมที่จะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็ง จึงเป็นการตัดโอกาสในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่ต่อเนื่องจนเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สามารถจับต้องได้ และเป็นการเสียโอกาสในการสร้างให้เกิดเป็นกระแสสังคมที่นำไปสู่การสร้างพฤติกรรมแก่ประชาชน สังคม จนกลายเป็นวัฒนธรรมทางสังคมแห่งการมีคุณธรรม จริยธรรมในที่สุด

จากเหตุผลดังกล่าวแล้ว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปลูกฝัง และพัฒนาในองค์กรตนเองให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งเป็นต้นทางของคุณธรรมที่จะก่อให้เกิดจริยธรรมต่อบุคลากรขององค์กรในที่สุด

คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม ในคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม ได้ศึกษาแล้วพบว่าสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติและสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ได้ร่วมกันดำเนินการขับเคลื่อนรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการนำแนวทางรางวัลคุณภาพแห่งชาติไปใช้ในการปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันเพื่อประกาศเกียรติคุณให้แก่องค์กรที่ประสบความสำเร็จในระดับมาตรฐานโลก เพื่อกระตุ้นให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อแสดงให้เห็นนานาชาติเห็นถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ

รางวัลคุณภาพแห่งชาตินี้ยังถือเป็นรางวัลระดับโลก (World Class) เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา หรือ The Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพแห่งชาติที่ประเทศต่าง ๆ หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ใช้ เช่น ญี่ปุ่น เกาหลี ออสเตรเลีย สาธารณรัฐสิงคโปร์ และสาธารณรัฐฟิลิปปินส์ เป็นต้น นอกจากนี้เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติที่มีรากฐานการพัฒนาจากเกณฑ์คุณภาพในระดับโลกที่ยอมรับกันทั่วโลกแล้ว จากการวิเคราะห์พบว่า เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติได้ถูกนำมาประยุกต์และใช้อย่างแพร่หลายในองค์กรภาครัฐ เช่น เกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) หรือระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Assessment: SEPA) โดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ หรือเกณฑ์การประเมินสำหรับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลขึ้นก้าวหน้า

(Hospital Accreditation Advance) ของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล เป็นต้น และจากการนำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติไปประยุกต์ใช้นี้เอง แสดงว่าองค์กรต่าง ๆ ได้ให้การยอมรับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติแทบทั้งสิ้น โดยให้ความสำคัญของการพัฒนาตามเกณฑ์ประเมินใน ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์กร ในหมวดการนำองค์กร เกณฑ์มุ่งการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูง ชี้นำ และทำให้องค์กรมีความยั่งยืน เกณฑ์มุ่งเน้นถึงระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance System) รวมทั้งวิธีการที่องค์กรใช้ เพื่อบรรลุผลความรับผิดชอบด้านกฎหมาย จริยธรรม และต่อสังคม

หมวด ๒ กลยุทธ์ ในหมวดกลยุทธ์เกณฑ์มุ่งถึงแนวทางวิธีการในการจัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการขององค์กร การนำไปปฏิบัติ การปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้า

หมวด ๓ ลูกค้า ในหมวดลูกค้าเกณฑ์มุ่งที่องค์กรจะมีวิธีการอย่างไร ในการสร้างความผูกพันกับลูกค้าเพื่อความสำเร็จด้านตลาดในระยะยาวครอบคลุมถึงวิธีการที่องค์กรรับฟัง “เสียงของลูกค้า” สร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและใช้สารสนเทศเกี่ยวกับลูกค้า เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ในหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เกณฑ์มุ่งที่องค์กรจะมีวิธีการอย่างไรในการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุง ข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ (Knowledge Assets) องค์กรมีการเรียนรู้อย่างไร และบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างไร นอกจากนี้ และองค์กรใช้ผลการทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างไร

หมวด ๕ บุคลากร ในหมวดบุคลากรเกณฑ์มุ่งที่องค์กรจะมีวิธีการอย่างไร ในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี หมวดนี้ยังถามถึงวิธีการสร้างความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความต้องการทางธุรกิจโดยรวมขององค์กร

หมวด ๖ การปฏิบัติการ ในหมวดการปฏิบัติการ เกณฑ์มุ่งที่องค์กรจะมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการ ปรับปรุงผลิตภัณฑ์ และสร้างนวัตกรรมของผลิตภัณฑ์และกระบวนการทำงาน รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้าและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างต่อเนื่อง

หมวด ๗ หมวดผลลัพธ์ เกณฑ์มุ่งที่องค์กรจะมีวิธีการอย่างไร ในการประเมินผลการดำเนินการ และการปรับปรุงในด้านที่สำคัญทุกด้านขององค์กร ได้แก่ ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กรและผลลัพธ์ด้านการเงินและตลาด นอกจากนี้ ยังถามถึงระดับผลการดำเนินการขององค์กรเปรียบเทียบกับคู่แข่ง และองค์กรอื่นที่เสนอผลิตภัณฑ์ที่คล้ายคลึงกัน

ประเด็นที่สำคัญคือ เกณฑ์ดังกล่าวนี้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะในด้านการกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง (Governance and Societal Responsibilities) ที่เน้นให้องค์กรต้องมีการดำเนินการในการกำกับดูแลองค์กร และทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง โดยกำหนดให้องค์กรที่จะขอรับการประเมินจะต้องอธิบายแนวทาง (Approach) ที่ตอบสนองต่อการกำกับดูแล (Governance) องค์กรและการปรับปรุงระบบการนำองค์กร ให้อธิบายวิธีการ

ที่องค์กรสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) และทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง และสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ ทั้งนี้ ให้องค์กรที่จะขอรับการตรวจประเมินต้องตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance)

๑) ระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance System) องค์กรดำเนินการอย่างไร ในการทบทวนและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในเรื่องที่สำคัญต่าง ๆ ในระบบการกำกับดูแลองค์กร

- ความรับผิดชอบต่อในการกระทำของผู้บริหาร
- ความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน
- ความโปร่งใสในการดำเนินการ รวมถึงการคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และนโยบายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร
- การตรวจสอบภายใน และภายนอกที่เป็นอิสระและมีประสิทธิผล (Effectiveness)
- การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้ถือหุ้น
- การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้ในระดับสูง

๒) การประเมินผลการดำเนินการ (Performance Evaluation) องค์กรดำเนินการอย่างไร ในการประเมินผลการดำเนินการของผู้ในระดับสูง (Senior Leaders) ซึ่งรวมถึงผู้นำสูงสุดด้วย องค์กรใช้การประเมินอย่างไรในการประเมินผลการดำเนินการเหล่านี้ ในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารองค์กร ดำเนินการอย่างไรในการประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการ

การกำกับดูแลองค์กร โดยผู้ในระดับสูง และคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินการข้างต้นไปพัฒนาต่อ และปรับปรุงประสิทธิผลทั้งการนำองค์กรของผู้นำแต่ละคนและคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรแต่ละคนและระบบการนำองค์กรอย่างไร

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม (Legal and Ethical Behavior)

๑) การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ (Legal and Regulatory Behavior) องค์กรดำเนินการอย่างไร ในกรณีที่ผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการมีผลกระทบในเชิงลบต่อสังคม องค์กรได้คาดการณ์ล่วงหน้าถึงความกังวลของสาธารณะ (Public Concern) ที่มีต่อผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคตอย่างไร องค์กรมีการเตรียมการเชิงรุกถึงความกังวล และผลกระทบเหล่านี้อย่างไร ทั้งนี้รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและใช้กระบวนการ (Processes) จัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิผล องค์กรมีกระบวนการ ต้ววัด และเป้าประสงค์ที่สำคัญอะไร ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดหรือดีกว่าที่กำหนดองค์กรมีกระบวนการ ต้ววัด และเป้าประสงค์ที่สำคัญอะไร ในการดำเนินการเรื่องความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการขององค์กร

๒) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) องค์กรดำเนินการอย่างไร ในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านขององค์กรเป็นไปอย่างมีจริยธรรม องค์กรมีกระบวนการ และต้ววัดหรือต้วชี้วัดที่สำคัญอะไรในการส่งเสริมและกำกับดูแลให้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ภายใต้โครงสร้างการกำกับดูแลองค์กรทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งในการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากร ลูกค้า พันธมิตร ผู้ส่งมอบ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ องค์กรมีวิธีการอย่างไรในการกำกับดูแลและดำเนินการในกรณีที่มีการกระทำที่ขัดต่อการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

ค. ความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง และการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ (Societal Responsibilities and Support of Key Communities)

๑) ความผาสุกของสังคมในวงกว้าง (Societal Well-Being) องค์กรคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวันอย่างไร รวมถึงได้มีส่วนในการสร้างความสมบูรณ์ให้กับระบบสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจอย่างไร

๒) การสนับสนุนชุมชน (Community Support) องค์กรดำเนินการอย่างไร ในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ (Key Communities) ขององค์กร ชุมชนที่สำคัญขององค์กรมีอะไรบ้าง องค์กรมีวิธีการในการกำหนดชุมชนดังกล่าวอย่างไร และกำหนดกิจกรรมที่องค์กรเข้าไปมีส่วนร่วม รวมถึงกิจกรรมที่อาจใช้สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competencies) ผู้นำระดับสูงและบุคลากรร่วมมือกันในการพัฒนาชุมชนนั้นอย่างไร

จากรายละเอียดของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติข้างต้นจะเห็นได้ว่า นอกจากการให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมแล้วยังเป็นเกณฑ์ที่ใช้กันทั่วโลก ประเทศต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรในประเทศก็มีการนำไปประยุกต์ใช้กันอย่างกว้างขวาง เพื่อแสดงถึงความเป็นสากลทางการบริหารจัดการ ฉะนั้น ถ้าประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะวางแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมการมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรต่าง ๆ ของประเทศที่มีความเป็นมาตรฐานสากล ได้รับการยอมรับจากทั่วโลก ก็สามารถที่จะนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมได้

สภาพปัญหาคุณธรรม จริยธรรมดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด โดยเฉพาะความจำเป็นทางกฎหมาย รัฐธรรมนูญ หรือความจำเป็นแห่งสภาพปัญหาที่ประเทศไทยยังไม่มีมาตรการมาตรฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ประเทศไทยต้องกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ของประเทศให้เข้มแข็งบนฐานคุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ และการดำเนินงานตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรนั้น ๆ ต่อไป แต่การที่จะดำเนินการดังกล่าวได้ ผู้ที่เกี่ยวข้องต้องร่วมกันแก้ปัญหาและปฏิรูประบบการดำเนินงาน เพื่อการจัดการกับปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเสียก่อน ทั้งนี้ จากการศึกษาสามารถสรุปประเด็นปัญหาที่สำคัญที่เป็นสาเหตุให้ไม่สามารถบูรณาการเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ดังต่อไปนี้

๑) ปัญหาข้อจำกัดทางกฎหมาย

๑.๑) ยังไม่มีกฎหมายที่กำหนดภารกิจอย่างชัดเจนในการให้มีหน่วยงานที่มีบทบาทในการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมของชาติ และตรวจประเมินรับรองมาตรฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

๑.๒) ขาดระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรที่มีหน้าที่ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมได้นำไปใช้ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานขาดน้ำหนักในการขับเคลื่อน และการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องระหว่างกันไม่เข้มแข็ง และขาดการเชื่อมโยงการมีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรกับการสนับสนุนงบประมาณของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ไม่ให้ความสำคัญต่อภารกิจในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

๒) ปัญหาจากองค์กรต่าง ๆ ที่ยังขาดความชัดเจนในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การไม่มีแนวปฏิบัติในระดับชาติที่ชัดเจนในการส่งเสริมและเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จึงทำให้การดำเนินการเพื่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรไม่มีความต่อเนื่อง และไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนว่าเมื่อดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแล้ว เป้าหมายที่บรรลุผลคืออะไร ทำให้องค์กรขาดแรงจูงใจ และทิศทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

๓) โครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ยังไม่มีความพร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

หน่วยงานกลางและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรมโดยตรงยังไม่สามารถปฏิบัติภารกิจ ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมได้อย่างต่อเนื่อง ยังไม่มีการตรวจประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม มีเพียงการกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือการประเมินเพื่อให้รางวัลหรือยกย่องในแต่ละองค์กรนั้น ๆ ประเทศไทยยังไม่มี การแบ่งส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งให้รับผิดชอบในภารกิจอย่างชัดเจน และในบางหน่วยงานไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจอย่างชัดเจน เป็นเพียงแค่ภารกิจที่มอบหมายเสริมเพิ่มเติมมา ซึ่งมีความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินการ โดยเฉพาะเมื่อมีงานหลักเพิ่มมากขึ้น หรือเมื่อมีการปรับเปลี่ยนนโยบายจากผู้บริหาร หรือข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๔) ปัญหาจากการไม่มีเกณฑ์มาตรฐานกลางทางด้านคุณธรรมที่ชัดเจน

ประเทศไทยยังไม่มี การกำหนดเกณฑ์มาตรฐานทางด้านคุณธรรมกลางของประเทศ เพื่อใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กรต่าง ๆ ที่เป็นเกณฑ์ของประเทศ และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและนานาชาติ และเป็นการสร้างเกณฑ์ที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ไม่มีกระบวนการตรวจประเมินและการให้รางวัลยกย่องที่ชัดเจน ทำให้การดำเนินงานไร้ทิศทางไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และไม่มีจุดสิ้นสุดเชิงเป้าหมายของประเทศที่จับต้องได้ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กรต่าง ๆ ของประเทศ

๒. วิธีปฏิบัติรูป

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม พิจารณาแล้วเห็นว่า การที่จะทำให้ประเทศไทยมีความเข้มแข็งในด้านคุณธรรม จริยธรรมตามทิศทางการพัฒนาและการปฏิรูปประเทศ และประสิทธิภาพการดำเนินงานตามบทบาทภารกิจวัตถุประสงค์เป้าหมายในการจัดตั้งองค์กรต่าง ๆ นั้น ในการที่จะร่วมกันส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้สามารถขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติได้จำเป็นต้องมีการกำหนดให้มีมาตรฐานคุณธรรมกลางของประเทศ และให้มีการนำร่องในองค์กรใดองค์กรหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาของประเทศตามนโยบายรัฐบาลและทิศทางการพัฒนาและปฏิรูปประเทศ และการใช้กระบวนการปฏิรูปที่ต้องยึดหลักการในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมที่ต้องไม่เพิ่มงบประมาณที่เป็นภาระการเงินการคลังของประเทศ การไม่ลดอำนาจ หรือการทำงานที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานที่มีกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แต่เน้นการพัฒนาที่มีความมั่นคง เน้นการบูรณาการอย่างยั่งยืน ประเทศไทยจึงต้องมีการปฏิรูปตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

๑) ปฏิรูปให้มีมาตรฐานในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานของสากลที่ทั่วโลกให้การยอมรับ ดังนี้

๑.๑) ให้มีเกณฑ์มาตรฐานกลางของชาติเพื่อการดำเนินงานในด้านการส่งเสริมคุณธรรมที่สามารถเทียบเคียงได้กับสากล และให้มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถเทียบเคียงได้กับเกณฑ์มาตรฐานในระดับสากล โดยให้นำเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) มาปรับให้เข้ากับบริบทของการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานการส่งเสริมคุณธรรมของประเทศไทย

๑.๒) ให้มีระบบการตรวจประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรคุณธรรม โดยคณะกรรมการผู้ตรวจประเมินที่ทรงคุณวุฒิของประเทศที่ได้รับการยอมรับ

๑.๓) ให้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางขององค์กรคุณธรรมที่มีองค์ประกอบของหัวข้อการประเมินตามกรอบของเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

เกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ	หลักฐานเชิงประจักษ์	
	มี	ไม่มี
โครงสร้างองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม		
๑. ลักษณะองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม		
๒. สถานการณ์ขององค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม		
หมวดและหัวข้อต่าง ๆ ของเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ		
หมวด ๑ การนำองค์กรอย่างมีคุณธรรมอย่างรับผิดชอบ		
๑.๑ การนำองค์กรโดยผู้นำที่มีคุณธรรม		
๑.๒ การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม		
หมวด ๒ การวางแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		
๒.๑ การจัดทำแผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม		
๒.๒ การนำแผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมไปปฏิบัติ		
หมวด ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่สมาชิก และสังคม		
๓.๑ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่สมาชิกองค์กร		
๓.๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่แวดล้อมขององค์กร และสังคม		
หมวด ๔ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ การมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์กร		
๔.๑ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการมีคุณธรรม จริยธรรมแก่คณะกรรมการองค์กร		
๔.๒ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ยั่งยืน		
หมวด ๕ กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม		
๕.๑ กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และกระบวนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม		
๕.๒ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามภารกิจการเสริมสร้างองค์กรที่มีคุณธรรม และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม		
หมวด ๖ การวัดผลทางคุณธรรม จริยธรรม การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เพื่อการสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม		
๖.๑ การวัดผล การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการตามภารกิจ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง		
๖.๒ การจัดการความรู้ และสารสนเทศ เพื่อการเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม		
หมวด ๗ ผลลัพธ์ทางคุณธรรม จริยธรรม		
๗.๑ ผลลัพธ์ด้านภารกิจหลักขององค์กรบนฐานคุณธรรม จริยธรรม		

เกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ	หลักฐานเชิงประจักษ์	
	มี	ไม่มี
๗.๒ ผลลัพธ์ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมแก่ประชาชน และสังคม		
๗.๓ ผลลัพธ์ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่คณะกรรมการ สมาชิก และบุคลากร		
๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่มีคุณธรรมและการกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหาร องค์กร		
๗.๕ ผลลัพธ์ด้านการสร้างสรรค์การพัฒนาและนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม		

โดยแต่ละหมวดของเกณฑ์มาตรฐานมีกรอบของเกณฑ์มาตรฐานที่สามารถสรุปได้ ดังนี้

ระบบการดำเนินการของเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ประกอบด้วย โครงร่างองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรมและเกณฑ์ ๗ หมวด ซึ่งระบุกระบวนการในการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๖ หมวด และผลลัพธ์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๑ หมวด ดังนี้

โครงร่างองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม

โครงร่างองค์กรเป็นการเริ่มต้นที่เหมาะสมที่สุดในการประเมินตนเองขององค์กรช่วยให้องค์กรสามารถระบุลักษณะที่เฉพาะเจาะจงขององค์กร เพื่อประโยชน์ในการประเมินตามข้อกำหนดของเกณฑ์ ในหมวด ๑ - ๗ และในโครงร่างองค์กรมีรายละเอียดประเด็น ดังนี้

๑. ลักษณะองค์กร: เป็นการเตรียมองค์กรในด้านคุณลักษณะสำคัญขององค์กร โดยต้องจัดทำแฟ้มองค์กร เพื่อขอรับการตรวจประเมิน ประกอบด้วย

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กรคุณธรรม มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) ภารกิจหลักและบริการหลักขององค์กรกับมิติทางการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓) ลักษณะโดยรวมของบุคลากรหรือคณะกรรมการในมิติการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๔) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญขององค์กรกับมิติทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) โครงสร้างองค์กรในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๓) ผู้ส่งมอบและพันธมิตรกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒. สถานการณ์ขององค์กร: สถานการณ์ทางคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร ประกอบด้วย

ก. สภาพแวดล้อมด้านการเปลี่ยนแปลง มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) การเปลี่ยนแปลงของการดำเนินงานในแต่ละภารกิจที่กระทบต่อคุณธรรม จริยธรรม

๒) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในองค์กรที่กระทบต่อคุณธรรม จริยธรรม

๓) การเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกองค์กรที่กระทบต่อคุณธรรม จริยธรรม

๔) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

- ข. บริบทของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่กระทบต่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

หมวด ๑ การนำองค์กรอย่างมีคุณธรรมอย่างรับผิดชอบ

ในหมวดการนำองค์กรอย่างมีคุณธรรมอย่างรับผิดชอบ เป็นการประเมินการปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูง การชี้แนะและการทำให้องค์กรมีคุณธรรม จริยธรรมมีความยั่งยืน และยังได้กำหนดให้มีการประเมินถึงระบบการกำกับดูแลองค์กร รวมทั้งวิธีการที่องค์กรใช้เพื่อบรรลุผลความรับผิดชอบต่อสังคม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีต่อสังคม มีรายละเอียดประเด็น ดังนี้

๑.๑ การนำองค์กรโดยผู้นำที่มีคุณธรรม ประกอบด้วย

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจทางด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยผู้นำระดับสูง
- ๒) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม
- ๓) ผู้นำระดับสูงมีการดำเนินการสร้างองค์กรให้ประสบความสำเร็จทางด้านคุณธรรม จริยธรรมในปัจจุบันและอนาคต

ข. การสื่อสารคุณธรรม จริยธรรม และผลการดำเนินการขององค์กร มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) การสื่อสารคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม

๑.๒ การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วย

ก. การกำกับดูแลองค์กร มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) ระบบการกำกับดูแลองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรม
 - ๒) การประเมินผลการดำเนินการในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้**

- ๑) คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ และระเบียบ
- ๒) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม องค์กรมีการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่ากิจกรรมหรือบริการในทุกด้านขององค์กรเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

ค. ความรับผิดชอบต่อสังคม มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมเพื่อความผาสุกของสังคม
- ๒) การสนับสนุนองค์กรอื่น ๆ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม

หมวด ๒ การวางแผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ในหมวดวางแผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเป็นการประเมินการจัดทำวัตถุประสงค์ แผนงานและแผนปฏิบัติการขององค์กรในการนำไปปฏิบัติ เพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม รวมทั้งการปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป ตลอดจน มีวิธีการวัดผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม มีรายละเอียดประเด็น ดังนี้

๒.๑ การจัดทำแผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย

ก. กระบวนการจัดทำแผนงาน เพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) การสร้างนวัตกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมจากการวางแผนกลยุทธ์
- ๓) การวิเคราะห์และกำหนดแผนกลยุทธ์การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ องค์กรมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ในระยะยาว เป้าหมายประจำปีของแผนงานการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจนในการพัฒนาองค์กร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม

๒.๒ การนำแผนงานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

ก. การจัดทำแผนงานและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) การจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) การนำแผนปฏิบัติการคุณธรรม จริยธรรมไปปฏิบัติ
- ๓) การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๔) การกำหนดแผนการดำเนินงานด้านบุคลากรเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๕) การกำหนดตัววัดผลการดำเนินการในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๖) การคาดการณ์ผลการดำเนินการเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ โดยนำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ไปปฏิบัติในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว และมีการสื่อสาร การปรับเปลี่ยนข้างต้นบรรลุผลแก่คณะกรรมการขององค์กร ผู้รับบริการขององค์กร และผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมอย่างทั่วถึง

หมวด ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่สมาชิก และสังคม

ในหมวดการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่สมาชิก และสังคม เป็นการประเมินเกี่ยวกับการรับฟังเสียงของผู้รับบริการ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ และใช้สารสนเทศเกี่ยวกับผู้รับบริการ เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม มีรายละเอียดประเด็น ดังนี้

๓.๑ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่สมาชิกองค์กร ประกอบด้วย

ก. การรับฟังผู้รับบริการเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีประเด็นการประเมิน ในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) การรับฟังผู้รับบริการในปัจจุบันเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

๒) การรับฟังผู้รับบริการในอนาคตเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
ข. การประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของผู้รับบริการ มีประเด็นการประเมิน
ในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันที่มีต่อการเสริมสร้างคุณธรรม
จริยธรรม

๒) ความพึงพอใจในคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

๓.๒ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่แวดล้อมขององค์กร และสังคม ประกอบด้วย

ก. ผลลัพธ์และการสนับสนุนผู้รับบริการ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) การกำหนดผลิตภัณฑ์หรือบริการที่สอดคล้องกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) การส่งเสริมและการสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้รับบริการ

๓) การจำแนกผู้รับบริการเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ข. การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) การจัดการความสัมพันธ์ของผู้รับบริการผ่านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) การจัดการกับข้อร้องเรียนถึงความไม่มีคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร

หมวด ๔ การควบคุม กำกับ และตรวจสอบ การมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์กร

ในหมวดการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ การมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์กร
เกณฑ์เน้นการประเมินว่าองค์กรมีวิธีการในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ ความต้องการด้านขีดความสามารถ
ด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรองค์กร และในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผล
การดำเนินการที่ดีในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม
และยังประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพันความมุ่งมั่นแก่บุคลากร คณะกรรมการขององค์กรการเสริมสร้าง
คุณธรรม จริยธรรม การจัดการและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้
อย่างเต็มที่ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม
ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความต้องการตามภารกิจโดยรวมขององค์กร มีรายละเอียดประเด็น ดังนี้

๔.๑ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการมีคุณธรรม จริยธรรมแก่คณะกรรมการองค์กร
ประกอบด้วย

ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ
ดังนี้

๑) ขีดความสามารถและอัตรากำลังขององค์กรในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) บุคลากรใหม่กับการดำเนินงานในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๓) ความสำเร็จในงานการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๔) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) สภาพแวดล้อมของการทำงานในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) นโยบายและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรจากการดำเนินงานในการเสริมสร้าง

คุณธรรม จริยธรรม

๔.๒ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ยั่งยืน ประกอบด้วย
ก. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ

ดังนี้

- ๑) วัฒนธรรมองค์กรในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
 - ๒) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันและความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
 - ๓) การประเมินความผูกพันและความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
 - ๔) การจัดการผลการปฏิบัติงานการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ข. การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้**
- ๑) ระบบการเรียนรู้และการพัฒนาในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
 - ๒) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนาในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
 - ๓) ความก้าวหน้าในการเสริมสร้างคุณธรรมแก่บุคลากร

หมวด ๕ กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ในหมวดกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ประเมินว่าองค์กรมีการออกแบบ จัดการ ปรับปรุง ภารกิจ บริการ และสร้างนวัตกรรมของภารกิจ และบริการให้มีการดำเนินงานเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมที่ดี รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแห่งคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามแก่ผู้รับบริการ และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่องมีรายละเอียดประเด็น ดังนี้

๕.๑ กระบวนการดำเนินงานตามภารกิจการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และกระบวนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม ประกอบด้วย

ก. การออกแบบภารกิจ บริการและกระบวนการเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) ข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์ ภารกิจ บริการ และกระบวนการ เพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) แนวคิดในการออกแบบกระบวนการเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ข. การจัดการกระบวนการ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) การนำกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมไปปฏิบัติ

๒) กระบวนการสนับสนุนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๓) การปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ ภารกิจ และกระบวนการเพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ค. การจัดการนวัตกรรม โดยองค์กรมีการจัดการนวัตกรรมทางคุณธรรม จริยธรรม และการจัดการความเสี่ยงทางด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมตามลักษณะของภารกิจและการบริการขององค์กร

๕.๒ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามภารกิจการเสริมสร้างองค์กรที่มีคุณธรรม และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม ประกอบด้วย

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม โดยองค์กรมีวิธีการในการควบคุมหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ ทางด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ข. การจัดการห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร โดยการจัดการคุณธรรม จริยธรรมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งมีการเลือกผู้ส่งมอบ และทำให้มั่นใจได้ว่าผู้ส่งมอบที่องค์กรเลือกมีคุณสมบัติการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี มีการวัดและประเมินผลการดำเนินการของผู้ส่งมอบว่ามีคุณธรรม จริยธรรม มีการให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ส่งมอบ เพื่อช่วยให้เกิดการปรับปรุงการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีการจัดการกับผู้ส่งมอบที่มีผลการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ไม่ดี หรือทำให้เกิดความเสียหายทางคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และสังคมที่เกี่ยวข้อง

ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) ความปลอดภัยต่อความเสื่อมเสียทางคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินที่กระทบต่อคุณธรรม จริยธรรม

หมวด ๖ การวัดผลทางคุณธรรม จริยธรรม การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เพื่อการสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม

ในหมวดการวัดผลทางคุณธรรม จริยธรรม การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้เพื่อการสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม เป็นการประเมินว่าองค์กรมีการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม องค์กรมีการเรียนรู้และบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม และการใช้ผลการทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ มีรายละเอียดประเด็น ดังนี้

๖.๑ การวัดผล การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการตามภารกิจการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย

ก. การวัดผลการดำเนินการในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) ข้อมูลผู้รับบริการเพื่อการพัฒนาการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) ความคล่องตัวของกระบวนการดำเนินการในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) องค์กรมีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถขององค์กร ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) และการใช้ตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญขององค์กร รวมทั้งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลผู้รับบริการในการทบทวนการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

๑) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศกับองค์กรที่โดดเด่นด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

๒) องค์กรมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม

๓) องค์กรมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และมีนวัตกรรมในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม

๖.๒ การจัดการความรู้และสารสนเทศ เพื่อการเสริมสร้างคุณธรรมในองค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม ประกอบด้วย

ก. ความรู้ขององค์กร มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ ดังนี้

- ๑) กระบวนการจัดการความรู้ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) การเรียนรู้ระดับองค์กรในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

ข. ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีประเด็นการประเมินในหัวข้อหลัก ๆ

ดังนี้

- ๑) คุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) ความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๔) คุณลักษณะของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
- ๕) ความพร้อมใช้งานในภาวะฉุกเฉินในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

หมวด ๗ ผลลัพธ์ทางคุณธรรม จริยธรรม

ในหมวดผลลัพธ์ทางคุณธรรม จริยธรรม เกณฑ์จะประเมินถามว่าองค์กรว่ามีวิธีการ ในการประเมินผล การดำเนินการ และการปรับปรุงในด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สำคัญทุกด้านขององค์กรจนบรรลุ ซึ่งผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ ยังประเมินถึงระดับผลการดำเนินการด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ และองค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกัน การประเมินในประเด็น ดังต่อไปนี้

- ๗.๑ ผลลัพธ์ด้านภารกิจหลักขององค์กรบนฐานคุณธรรม จริยธรรม
- ๗.๒ ผลลัพธ์ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมแก่ประชาชน และสังคม
- ๗.๓ ผลลัพธ์ด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่คณะกรรมการ สมาชิก และบุคลากรขององค์กร
- ๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรที่มีคุณธรรมและการกำกับดูแลองค์กรของผู้บริหารองค์กร
- ๗.๕ ผลลัพธ์ด้านการสร้างสรรค์การพัฒนาและนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

๒) ปฏิรูปแนวทางแก้ไขปัญหาความไม่ชัดเจนขององค์กรที่จัดการมาตรฐานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของประเทศ ดังนี้

การแก้ไขกฎหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยแก้ไขเพิ่มเติมให้ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) มีวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ในการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ และส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ในการนำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติ และการตรวจติดตาม ประเมิน และรับรององค์กรที่มีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ

๓. กำหนดระยะเวลาการปฏิรูป

๑) ระยะเวลาที่ ๑ (ระหว่างเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๕๙)

๑.๑) สรุบบริบท แนวทางในการปฏิรูปข้อเสนอต่อสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ
ให้ความเห็นชอบ

๑.๒) นำเสนอรายงาน และแนวทางในการปฏิรูปต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ความเห็นชอบ
และมอบหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

๒) ระยะเวลาที่ ๒ (ระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๕๙ - กรกฎาคม ๒๕๖๐)

๒.๑) กฎหมายและพระราชกฤษฎีกาที่เกี่ยวข้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติม แล้วเสร็จ

๒.๒) จัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ผลิตเป็นรูปเล่ม คู่มือ “เกณฑ์มาตรฐานคุณธรรม
แห่งชาติ” เพื่อเผยแพร่แจกจ่ายให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจง สื่อสารให้ประชาชน สังคม องค์กรต่าง ๆ
ในประเทศได้รับรู้ในภาพกว้าง

๒.๓) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการปรับแก้ระเบียบปฏิบัติให้สอดคล้องกับการเสริมสร้าง
คุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ

๒.๔) มีการนำร่องในการนำเกณฑ์มาตรฐานไปใช้ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร
และมีการตรวจประเมินองค์กรตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ

๓) ระยะเวลาที่ ๓ (ระหว่างเดือนสิงหาคม - ตุลาคม ๒๕๖๐)

๓.๑) มีการตรวจประเมินและให้การรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ

๓.๒) มีหน่วยงานองค์กรนำร่องได้รับการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ
และรับรางวัลในงานสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ

๔. แหล่งที่มางบประมาณ

หน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการตามแผนการปฏิรูป

๕. หน่วยงานที่รับผิดชอบ

๑) ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) กระทรวงวัฒนธรรม

๒) องค์กรภาครัฐ

๓) องค์กรภาคเอกชน

๔) องค์กรภาคประชาสังคม

๖. ผลที่ได้จากการปฏิรูป

๑) มีเกณฑ์มาตรฐานทางคุณธรรมที่เป็นเกณฑ์ของประเทศ และมีการนำร่อง
ในองค์กรชุมชนที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรให้มีคุณธรรม
จริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม

๒) ทำให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมของประเทศไทยได้รับการยอมรับ
เชื่อมั่นจากชุมชน สังคม และภาคีทุกภาคส่วนว่าเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม

๓) ทำให้องค์กรทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องมีแนวทาง กิจกรรม ในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา คุณธรรม จริยธรรมในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งประเทศและสามารถลดความซ้ำซ้อน และความ สูญเสียที่เกิดจากการดำเนินงานที่ขาดคุณธรรม จริยธรรมที่ดีขององค์กร

๔) สามารถพัฒนาให้องค์กรเป็นศูนย์เรียนรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อการเสริมสร้างสังคม ให้มีคุณธรรม จริยธรรม

๕) ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ และการดำเนินการมากขึ้นเป็นหน่วยงาน ของประชาชนในระดับประเทศหรือพื้นที่ที่วางใจได้

๖) เป็นการสร้างกระแสคุณธรรม จริยธรรมในองค์กรต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและในสังคมไทย ให้เกิดขึ้นทั่วทั้งประเทศ

๗) ยกระดับองค์กรของประเทศให้มีความเป็นสากล และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับประเทศ ในการแสดงถึงความมุ่งมั่นในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และความโปร่งใส ให้เกิดจากการ พัฒนาในระดับประเทศและระดับฐานราก

๗. ข้อเสนอแนะ

๑) ควรมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายที่แต่ละหน่วยงาน เกี่ยวข้อง และการบูรณาการด้านแผนงาน เพื่อลดภาระการทำงานที่ซ้ำซ้อน และการจัดตั้งงบประมาณในการ ดำเนินการเพื่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการพัฒนาองค์กรในมิติอื่น ๆ

๒) ควรมีการนำผลของการผ่านการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติขององค์กร ไปประกาศให้รับรู้โดยทั่วกัน และรับรู้ผ่านกลไกของการจัดงานสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ

๓) ควรมีการจัดทำแผนแม่บทแห่งชาติ เพื่อการเสริมสร้างการมีคุณธรรม จริยธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร

๔) ควรมีการเชื่อมโยงการผ่านการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ไปใช้เป็นเงื่อนไขในการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๕) ควรมีการเชื่อมโยงการผ่านการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ขององค์กรไปใช้ในการประกาศยกย่องผู้บริหารขององค์กร

๖) เกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ควรให้ความสำคัญกับการเทียบเคียงได้กับเกณฑ์ มาตรฐานของโลก เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งมีพื้นฐาน มาจาก “ค่านิยมและแนวคิดหลัก ๑๑ ประการ” อันเป็นรากฐานสำหรับการบูรณาการผลการดำเนินการ ที่สำคัญ และข้อกำหนดการปฏิบัติการภายใต้กรอบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณธรรม ซึ่งจะสร้างพื้นฐานสำหรับ การปฏิบัติข้อมูลป้อนกลับ และความสำเร็จทางคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง จากปัญหาและความจำเป็น ในการพัฒนาองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

๖.๑) มุมมองการเสริมสร้างองค์กร และการส่งเสริมคุณธรรมเชิงระบบ

๖.๒) การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์เชิงคุณธรรม

๖.๓) ความสำเร็จในการที่สร้างคุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นลูกค้า ประชาชน และชุมชน

๖.๔) การให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร คณะกรรมการ กรรมการ ขององค์กร

๖.๕) การเรียนรู้ การพัฒนาทางด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

- ๖.๖) การมุ่งเน้นความสำเร็จในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร
- ๖.๗) การจัดการเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๖.๘) การจัดการคุณธรรม จริยธรรมโดยการใช้ข้อมูลจริง
- ๖.๙) การแสดงความรับผิดชอบต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ชุมชน และสังคม
- ๖.๑๐) การมีจริยธรรมและความโปร่งใสขององค์กร
- ๖.๑๑) การส่งมอบคุณค่าและผลลัพธ์ทางคุณธรรม จริยธรรมแก่สมาชิก ประชาชน ชุมชน และสังคมในภาพกว้าง

๘. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม จึงได้จัดทำร่างกฎหมายเพื่อการปฏิรูปเรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ” คือ ร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม จึงขอเสนอรายงานเรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ” เพื่อให้สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศได้โปรดพิจารณา หากสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศเห็นชอบด้วย ขอได้โปรดส่งรายงาน และร่างพระกฤษฎีกาไปยังคณะรัฐมนตรี เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

พลเรือเอก



(สถิตพันธ์ เกยานนท์)

เลขาธิการกรรมการ

ภาคผนวก

ร่างพระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

และพระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

บันทึกหลักการและเหตุผล
ประกอบร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

หลักการ

แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

ดังต่อไปนี้

- (๑) เพิ่มวัตถุประสงค์ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (เพิ่มมาตรา ๗ (๕))
- (๒) เพิ่มอำนาจหน้าที่ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (เพิ่มมาตรา ๘ (๗/๑))
- (๓) เพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม (เพิ่มมาตรา ๑๘ (๘/๑)

และมาตรา ๑๘ (๘/๒))

เหตุผล

โดยที่ปัจจุบันปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลและองค์กรเป็นปัญหาสำคัญของสังคมและประเทศชาติ จึงสมควรได้รับการแก้ไข ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ให้ครอบคลุมการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ในการนำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติและการตรวจประเมิน เพื่อให้การรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวและสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมให้กับบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๑๘ (๘/๒) จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ร่าง
พระราชกฤษฎีกา
จัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

.....
.....
.....

.....
.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจัดตั้งศูนย์คุณธรรม
(องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว)
พุทธศักราช ๒๕๕๗ และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม
โดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตรา
พระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม
(องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๗ (๕) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง
ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

“มาตรา ๗ (๕) จัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ และส่งเสริม
สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน
ในการนำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติ และการตรวจประเมินเพื่อให้การรับรอง
ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ”

มาตรา ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๘ (๗/๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง
ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

“มาตรา ๘ (๗/๑) ตรวจสอบประเมินและรับรององค์การคุณธรรม จริยธรรม ตามเกณฑ์
มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ”

มาตรา ๕ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๘ (๘/๑) และมาตรา ๑๘ (๘/๒)
แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

“มาตรา ๑๘ (๘/๑) กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม
จริยธรรม การพัฒนามาตรฐานองค์การคุณธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ

มาตรา ๑๘ (๘/๒) ควบคุม ดูแล และอนุมัติผลการตรวจประเมินและการรับรอง
มาตรฐานองค์การคุณธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ”

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

.....

.....

บันทึกวิเคราะห์สรุป
สาระสำคัญของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..)
พ.ศ.

คณะกรรมการฯ ชับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม ได้เสนอร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ต่อสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ และคณะกรรมการฯ ได้จัดทำบันทึกวิเคราะห์สรุป สาระสำคัญของร่างพระราชกฤษฎีกา ดังต่อไปนี้

๑. เหตุผลและความจำเป็นในการเสนอร่างพระราชกฤษฎีกา

เนื่องจากปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลและองค์กรทั้งในส่วนของภาครัฐ และภาคเอกชน ปัจจุบันเป็นปัญหาสำคัญของครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงสมควรได้รับการ แก้ไขโดยเร่งด่วนอย่างเป็นรูปธรรม ประกอบกับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ให้ครอบคลุม การจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ในการนำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรม แห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติและการตรวจประเมิน เพื่อให้การรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรม แห่งชาติ ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ที่จัดตั้ง ขึ้นมาตามกฎหมาย จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

๒. สาระสำคัญของร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..)

พ.ศ.

๒.๑ เพิ่มวัตถุประสงค์ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ให้มีความชัดเจนและ ครอบคลุมการจัดทำและการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ และการส่งเสริมสนับสนุน การให้ คำปรึกษา การแนะนำแก่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ในการนำเกณฑ์มาตรฐาน คุณธรรมแห่งชาติ ไปสู่การปฏิบัติและการตรวจประเมิน เพื่อให้การรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรม แห่งชาติ (เพิ่มมาตรา ๗ (๕))

๒.๒ เพิ่มอำนาจหน้าที่ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ให้มีความชัดเจนและ ครอบคลุมการตรวจประเมินและการรับรององค์กรคุณธรรม จริยธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรม แห่งชาติ (เพิ่มมาตรา ๘ (๗/๑))

๒.๓ เพิ่มอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรมให้มีความชัดเจนและ ครอบคลุมการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนา มาตรฐานองค์กรคุณธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ตลอดจนการควบคุม ดูแล และอนุมัติผล การตรวจประเมินและการรับรองมาตรฐานองค์กรคุณธรรม ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ (เพิ่มมาตรา ๑๘ (๘/๑) และมาตรา ๑๘ (๘/๒))



พระราชกฤษฎีกา
จัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
พ.ศ. ๒๕๕๔

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔
เป็นปีที่ ๖๖ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ
ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งศูนย์คุณธรรมขึ้นเป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การ
มหาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘๗ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕
แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกา
ขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า “พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การ
มหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔”

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้
“คุณธรรมความดี” หมายความว่า สภาพคุณงามความดีที่สังคมไทยพึงยึดถือ เพื่อสร้าง
ประโยชน์สุขของปวงชน

- “ศูนย์” หมายความว่า ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม
“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์
“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์
“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างศูนย์
“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้
มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรมรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

หมวด ๑

การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งองค์การมหาชนขึ้น เรียกว่า “ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)” เรียกโดยย่อว่า “ศคธ.” และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “Moral Promotion Center (Public Organization)” เรียกโดยย่อว่า “MPC”

มาตรา ๖ ให้ศูนย์มีที่ตั้งของสำนักงานแห่งใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานคร หรือในจังหวัดอื่น ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา และอาจตั้งสำนักงานสาขาได้ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

มาตรา ๗ ให้ศูนย์มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการรวมพลังของกลุ่มหรือเครือข่ายทางสังคม และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน รวมถึงการจัดประชุมสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติที่สอดคล้องกับแนวทางหรือกรอบการดำเนินงานของคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อพัฒนาคุณธรรมความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาวิจัย ค้นคว้า พัฒนาองค์ความรู้ สร้างองค์ความรู้ใหม่ รวบรวมองค์ความรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ บริหารจัดการความรู้ เผยแพร่องค์ความรู้ด้านคุณธรรมความดี และเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบของการประพฤติปฏิบัติดีของบุคคลและการเป็นคนดีของสังคม

(๓) ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางวิชาการและนวัตกรรมในกระบวนการพัฒนาคุณธรรมความดีในรูปแบบต่าง ๆ

(๔) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมอื่น ๆ และการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมทางสังคม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณธรรมความดี

มาตรา ๘ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ ให้ศูนย์มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินสิทธิต่าง ๆ

(๒) ก่อตั้งสิทธิ หรือทำนิติกรรมทุกประเภทผูกพันทรัพย์สิน ตลอดจนทำนิติกรรมอื่นใด เพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของศูนย์

(๓) ทำความตกลงและร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทั้งในประเทศ และต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของศูนย์

(๔) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาด้านคุณธรรมความดีและการดำเนินงานของศูนย์

(๕) เข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นในกิจการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของศูนย์

(๖) กู้ยืมเงินเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของศูนย์

(๗) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของศูนย์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

(๘) ดำเนินการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์

การเข้าร่วมทุนตาม (๕) และการกู้ยืมเงินตาม (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

หมวด ๒

ทุน รายได้ และทรัพย์สิน

มาตรา ๙ ทุนและทรัพย์สินในการดำเนินกิจการของศูนย์ ประกอบด้วย

(๑) เงินและทรัพย์สินที่ได้รับโอนมาตามมาตรา ๓๙

(๒) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสม

(๓) เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรอื่น รวมทั้งจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

(๔) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ของศูนย์

(๕) ดอกผลของเงินหรือรายได้จากทรัพย์สินของศูนย์
การรับเงินหรือทรัพย์สินตาม (๓) จะต้องไม่กระทำในลักษณะที่ทำให้ศูนย์ขาดความเป็นอิสระหรือความเป็นกลาง

มาตรา ๑๐ บรรดารายได้ของศูนย์ไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน
ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นหรือสมควร ศูนย์โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอำนวยการรายได้ของศูนย์ ในจำนวนที่เห็นสมควรส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

มาตรา ๑๑ ให้อสัถยทรัพย์ซึ่งศูนย์ได้มาจากการให้หรือซื้อด้วยเงินรายได้ของศูนย์ เป็นกรรมสิทธิ์ของศูนย์

ให้ศูนย์มีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ จำหน่าย และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของศูนย์

มาตรา ๑๒ การใช้จ่ายเงินของศูนย์ ให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจการของศูนย์โดยเฉพาะ
การเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินของศูนย์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การบริหารและการดำเนินกิจการ

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์สูงทางด้านการส่งเสริมคุณธรรมหรือจริยธรรม ด้านการบริหาร หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อกิจการของศูนย์

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนสามคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม และเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินหกคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการส่งเสริมคุณธรรมหรือจริยธรรม ด้านการบริหาร

หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อกิจการของศูนย์ โดยในจำนวนนี้ต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีใช้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำร่วมอยู่ด้วย ไม่น้อยกว่าสามคน

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคลเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งการสรรหาประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อดำรงตำแหน่งแทนผู้ที่พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระตามมาตรา ๑๗ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยการเสนอแนะของคณะกรรมการ

มาตรา ๑๔ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (๖) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับศูนย์
- (๗) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับศูนย์ หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของศูนย์หรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของศูนย์ในการเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๕)

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศซึ่งศูนย์จำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการของศูนย์

มาตรา ๑๕ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๔

มาตรา ๑๗ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง หรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวาระหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้กรรมการที่เหลือเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว

มาตรา ๑๘ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลศูนย์ให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) กำหนดทิศทาง เป้าหมาย และนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานของศูนย์

(๒) อนุมัติแผนการลงทุน แผนการเงิน และงบประมาณประจำปีของศูนย์

(๓) ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การจัดเก็บและอัตราค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินกิจการของศูนย์

(๔) ดูแลฐานะและความมั่นคงทางการเงิน ให้ความเห็นชอบรายงานการเงินพิจารณารายงานของผู้ตรวจสอบการเงิน และวางระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือข้อห้ามทางการเงิน

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาด้านคุณธรรมความดีและการดำเนินงานของศูนย์

(๖) จัดตั้งและยุบเลิกสำนักงานสาขาของศูนย์ในกรณีที่มีความจำเป็นและเห็นสมควรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์ และกำหนดวิธีการบริหารงานของสำนักงานสาขาของศูนย์ดังกล่าว

(๗) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(๘) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับศูนย์ในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) การบริหารงานทั่วไปของศูนย์ การจัดแบ่งส่วนงานของศูนย์ และขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้าง

(ง) การบริหารและการจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของศูนย์ รวมทั้งการบัญชีและการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ฉ) ขอบเขตอำนาจหน้าที่และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

(ช) การสรรหา การแต่งตั้ง และการถอดถอนผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ และการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน

(๙) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของศูนย์

ระเบียบเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญตาม (๘) (ง) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๙ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในการปฏิบัติหน้าที่ ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียโดยตรง หรือโดยอ้อมในเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณา ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นแจ้งให้ที่ประชุมทราบ และให้ที่ประชุมพิจารณาว่าประธานกรรมการหรือกรรมการผู้นั้นสมควรจะอยู่ในที่ประชุม หรือจะมีมติในการประชุมเรื่องนั้นได้หรือไม่ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๐ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความเชี่ยวชาญในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของศูนย์เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการและคณะทำงาน เพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

ที่ปรึกษาคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับศูนย์ หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของศูนย์ หรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของศูนย์ ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของศูนย์ในการเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๕)

การประชุมคณะอนุกรรมการและคณะทำงานให้นำมาตรา ๑๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๑ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๒ ให้ศูนย์มีผู้อำนวยการคนหนึ่ง

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ

ในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอาวุโสตามลำดับปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

มาตรา ๒๓ ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้สามารถทำงานให้แก่ศูนย์ได้เต็มเวลา และต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของศูนย์ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๗ และมาตรา ๘

(๔) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๔ (๓) (๔) (๕) (๖) หรือ (๗)

มาตรา ๒๔ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๒๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ออกตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ

(๔) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๓

มติของคณะกรรมการให้ผู้อำนวยการออกจากตำแหน่งตาม (๔) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการที่มีอยู่โดยไม่นับรวมตำแหน่งผู้อำนวยการ

มาตรา ๒๖ ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของศูนย์ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของศูนย์ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในตามมาตรา ๓๔ วรคสอง รวมทั้งให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์ บรรลุวัตถุประสงค์

(๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของศูนย์ รวมทั้งรายงาน การเงินและบัญชี ตลอดจนเสนอแผนการเงินและงบประมาณของปีต่อไปต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของศูนย์ ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของศูนย์ต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของศูนย์

มาตรา ๒๗ ผู้อำนวยการมีอำนาจ

(๑) แต่งตั้งรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ เพื่อเป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานของผู้อำนวยการตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

(๒) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการ กำหนด

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย มติของ คณะรัฐมนตรี และระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ หรือประกาศที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๘ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนของศูนย์ เพื่อการนี้ ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามระเบียบหรือ ข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

นิติกรรมใดที่ผู้อำนวยการหรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้อำนวยการกระทำโดยฝ่าฝืนระเบียบหรือ ข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนดย่อมไม่ผูกพันศูนย์ เว้นแต่คณะกรรมการจะให้สัตยาบัน

มาตรา ๒๙ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของ ผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

หมวด ๔

ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์

มาตรา ๓๐ ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์มีสามประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของศูนย์

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งศูนย์จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของศูนย์เป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๓

มาตรา ๓๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่ศูนย์ได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของศูนย์

(๕) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ไม่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับศูนย์

(๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๔ (๓) (๔) (๕) หรือ (๗)

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งศูนย์จำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการของศูนย์

มาตรา ๓๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๑

(๔) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

(๕) ถูกไล่ออกหรือปลดออก เพราะผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนดไว้ในระเบียบหรือข้อบังคับ

มาตรา ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของศูนย์ รัฐมนตรีอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกระทรวง ทบวง กรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชนอื่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างของศูนย์เป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้นั้น และมีข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศูนย์ เป็นการชั่วคราวตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการหรือออกจากงาน ไปปฏิบัติงานใด ๆ และให้นับระยะเวลาระหว่างที่มาปฏิบัติงานในศูนย์สำหรับการคำนวณบำเหน็จบำนาญ หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นทำนองเดียวกันเสมือนอยู่ปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานเต็มเวลาดังกล่าว แล้วแต่กรณี

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานในศูนย์ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมไม่ต่ำกว่า ตำแหน่งและเงินเดือนเดิมตามข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ

หมวด ๕

การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงานของศูนย์

มาตรา ๓๔ การบัญชีของศูนย์ ให้จัดทำตามหลักสากล ตามแบบและหลักเกณฑ์ ที่คณะกรรมการกำหนด และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการพัสดุของศูนย์ ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในโดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตามระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๕ ให้ศูนย์จัดท่างบดุล งบการเงิน และบัญชีทำการส่งผู้สอบบัญชีภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ในทุกกรอบปี ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชี และประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของศูนย์ โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นข้อวิเคราะห้ว่าการใช้จ่ายดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด และได้ผลตามเป้าหมายเพียงใด แล้วทำบันทึกรายงานผลการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการ

เพื่อการนี้ ให้ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของศูนย์ สอบถามผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือบุคคลอื่น และเรียกให้ส่งสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของศูนย์เป็นการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๖ ให้ศูนย์ทำรายงานประจำปีเสนอรัฐมนตรีทุกสิ้นปีงบประมาณรายงานนี้ให้กล่าวถึงผลงานของศูนย์ในปีที่ล่วงมาแล้ว บัญชีทำการ พร้อมทั้งรายงานของผู้สอบบัญชี รวมทั้งคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

มาตรา ๓๗ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานของศูนย์ให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ สร้างความรับผิดชอบและความเชื่อถือแก่สาธารณชนในกิจการของศูนย์ ตลอดจนการติดตามความก้าวหน้าและการตรวจสอบการดำเนินงานของศูนย์ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โครงการ และแผนงานที่ได้จัดทำไว้ ให้ศูนย์จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่นานกว่าสามปี

การประเมินผลการดำเนินงานตามวรรคหนึ่ง ให้จัดทำโดยสถาบัน หน่วยงาน องค์กร หรือคณะบุคคลที่เป็นกลางและมีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลการดำเนินงาน โดยมีการคัดเลือกหรือแต่งตั้งตามวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์จะต้องแสดงข้อเท็จจริงให้ปรากฏในด้านประสิทธิผลในด้านประสิทธิภาพ ในด้านการพัฒนาองค์กร และในรายละเอียดอื่นตามที่คณะกรรมการจะได้กำหนดเพิ่มเติมขึ้น

ในกรณีที่มีเหตุผลจำเป็นเป็นการเฉพาะกาล คณะกรรมการจะจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานเป็นครั้งคราวตามมาตรานี้ด้วยก็ได้

ให้ศูนย์รายงานผลการประเมินผลการดำเนินงานต่อรัฐมนตรีและคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการด้วย

หมวด ๖ การกำกับดูแล

มาตรา ๓๘ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของศูนย์ให้เป็นไปตามกฎหมาย และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ นโยบายของรัฐบาล และมติของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับศูนย์ เพื่อการนี้ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้ศูนย์ชี้แจง แสดงความคิดเห็น ทำรายงาน หรือยับยั้งการกระทำของศูนย์ที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งศูนย์ นโยบายของรัฐบาล หรือมติของคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับศูนย์ ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของศูนย์ได้

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๓๙ เมื่อพระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ให้รัฐมนตรีเสนอคณะรัฐมนตรีดำเนินการตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่ออนุมัติให้มีการโอนบรรดาอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) เฉพาะในส่วนของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมที่มีอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ไปเป็นของศูนย์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๔๐ ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรมประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงทางด้านการส่งเสริมคุณธรรมหรือจริยธรรม ด้านการบริหาร หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อกิจการของศูนย์ เป็นประธานกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านการส่งเสริมคุณธรรมหรือจริยธรรม หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อกิจการของศูนย์ เป็นกรรมการ และให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการตามมาตรา ๔๑ เป็นกรรมการและเลขานุการ ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกานี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรมสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม มีสิทธิขอเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศูนย์

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งซึ่งสมัครใจเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศูนย์ ให้แจ้งความจำเป็นเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๐ กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

การเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศูนย์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ไม่ถือเป็นการออกจากงาน เพราะสังกัดเดิมเลิกจ้าง

การจะบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งใดให้เป็นไปตาม อัตรากำลัง คุณสมบัติ และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๐ กำหนด ซึ่งจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลังของศูนย์ที่จะมีขึ้นด้วย และจะต้องได้รับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นไม่น้อยกว่าที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นเคยได้รับอยู่แล้ว ทั้งนี้ โดยผู้นั้นต้องผ่านการคัดเลือกและประเมินผลตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๐ กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวต้องไม่ขัดหรือแย้งกับ หลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ผ่านการคัดเลือกและประเมินผลเป็นเจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างของศูนย์ ให้มีผลในวันที่คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้มีการดำเนินการตามมาตรา ๓๙

มาตรา ๔๓ เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงานสำหรับคำนวณสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับ ของคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกานี้ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดิน เชิงคุณธรรม สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ผู้ใดเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างของศูนย์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ประสงค์จะให้นับเวลาการทำงานในขณะที่เป็นเจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างต่อเนื่องกับเวลาการทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศูนย์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้มีสิทธิ กระทบทำได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกานี้กำหนด

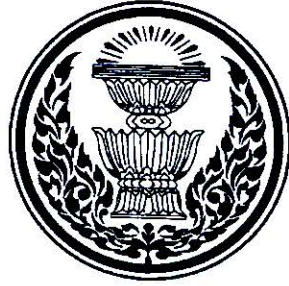
มาตรา ๔๔ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดของศูนย์ ตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้นำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดของสำนักงานบริหารและ พัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ เฉพาะในส่วนที่ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามขอบวัตถุประสงค์หรืออำนาจหน้าที่ที่จะเป็นของศูนย์ตามพระราชกฤษฎีกานี้ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่การดำเนินการกิจด้านการส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมความดีภายใต้บริบทของสังคมไทยซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงและมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จำเป็นต้องมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนเพื่อพัฒนาคุณธรรมความดีที่เหมาะสม และมีการดำเนินการแบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย รวมทั้งพัฒนาองค์ความรู้ บริหารจัดการความรู้ด้านคุณธรรมความดี ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนและประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งทางวิชาการและนวัตกรรมในกระบวนการพัฒนาคุณธรรมความดีในรูปแบบต่าง ๆ สมควรจัดตั้งศูนย์คุณธรรมขึ้นเป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความอิสระ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้



สรุปสาระสำคัญ

(Executive Summary)

การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ

พร้อมด้วยร่างพระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

(ฉบับที่ ..) พ.ศ.

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ

ด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม

บทสรุปผู้บริหาร

เรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ” พร้อมด้วยร่างพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ.

จากการศึกษาข้อมูลแนวโน้มของสถานการณ์คุณธรรม จริยธรรม ที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไขของสังคมไทยย้อนหลังตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๕ จนถึงปัจจุบันของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พบว่าประเด็นปัญหาคุณธรรมของสังคมไทย คือ การขาดความซื่อสัตย์สุจริต ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ภาคธุรกิจยังขาดความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค ความประพฤติไม่เหมาะสมของผู้นำศาสนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม สถาบันการศึกษามุ่งเน้นผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจ ความเท่าเทียมกันทางสังคมตามหลักสิทธิมนุษยชน สังคมไทยมีค่านิยมทางวัตถุสูง และความแตกแยกทางความคิดในชั้นที่รุนแรง นอกจากนี้ ยังได้วิเคราะห์ว่าประเทศไทยในอนาคตอาจมีแนวโน้มที่แย่ลง ถ้าทุกภาคส่วนไม่ให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการประเมินขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) ซึ่งได้เปิดเผยดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์การคอร์รัปชันประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ของประเทศไทย ซึ่งได้รับการประเมินอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ด้วยเหตุนี้ คณะกรรมาธิการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม การศาสนา คุณธรรม และจริยธรรม จึงได้เสนอรายงานตามแผนการปฏิรูปประเทศ เรื่อง “การจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ พร้อมด้วยร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ. ” เพื่อให้รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางหรือวิธีการหนึ่งในการขับเคลื่อนการปฏิรูปด้านคุณธรรม จริยธรรมของสังคมไทยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ โดยการปฏิรูปให้มีมาตรฐานในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานของสากลที่ทั่วโลกให้การยอมรับ และปฏิรูปแนวทางแก้ไขปัญหาคความไม่ชัดเจนขององค์กรที่จัดการมาตรฐานการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของประเทศ โดยการแก้ไขกฎหมายของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม คือ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยการเพิ่มวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ให้ครอบคลุมการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ และการตรวจ ติดตาม ประเมิน และรับรององค์กรที่มีการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐาน

โดยวิธีการปฏิรูปที่กำหนดไว้ คณะกรรมาธิการฯ มุ่งหวังให้ประเทศไทยเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านคุณธรรม จริยธรรมในทางที่ดีขึ้น โดยการเริ่มต้นนำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ (ซึ่งมุ่งหวังให้เป็นหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานกลางทางด้านคุณธรรม จริยธรรมของประเทศ) มาใช้กับองค์กรชุมชนที่มีบทบาทต่อความเป็นไปในการขับเคลื่อนประเทศในมิติด้านเศรษฐกิจและสังคม จำนวน ๔ องค์กรหลัก คือ กองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง กองทุนสวัสดิการชุมชน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และสภาองค์กรชุมชน ตลอดจนขยายผลออกไปใช้บังคับกับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ อีก เพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม

เกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติเป็นกรอบแนวทางให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ได้นำไปใช้ปลูกฝังและพัฒนาในองค์กรตนเองให้เกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เป็นต้นทางของคุณธรรมที่จะก่อให้เกิดจริยธรรมต่อบุคลากรขององค์กรในที่สุด โดยมีพื้นฐานมาจาก “ค่านิยมและแนวคิดหลัก ๑๑ ประการ” อ้างอิงตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) ซึ่งถือเป็นรางวัลระดับโลก เนื่องจากมีพื้นฐานทางด้านเทคนิคและกระบวนการตัดสินรางวัลเช่นเดียวกับรางวัลคุณภาพแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (The Malcolm Baldrige National Quality Award: MBNQA) ซึ่งเป็นต้นแบบรางวัลคุณภาพ

แห่งชาติที่หลายประเทศทั่วโลกนำไปประยุกต์ใช้ รวมถึงหน่วยงานภายในประเทศด้วย เช่น สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (เกณฑ์รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (ระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ) สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (เกณฑ์การประเมินสำหรับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลชั้นก้าวหน้า) เป็นต้น โดยเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติมีลักษณะที่สำคัญคือ มีเจตจำนงที่เรียบง่าย ส่งเสริมให้เกิดมุมมองการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในเชิงระบบ มุ่งเน้นที่ค่านิยมและแนวคิดหลักในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นกระบวนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นผลลัพธ์และการปรับปรุง ตลอดจนสามารถนำเกณฑ์ไปปรับใช้ได้กับทุกองค์กร โดยให้ความสำคัญของการพัฒนาตามเกณฑ์ประเมินใน ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์กรอย่างมีคุณธรรมอย่างรับผิดชอบ เป็นการประเมินการปฏิบัติตนของผู้บริหารระดับสูง การชี้แนะ และการทำให้องค์กรมีคุณธรรม จริยธรรมมีความยั่งยืน และยังได้กำหนดให้มีการประเมินถึงระบบการกำกับดูแลองค์กร รวมทั้งวิธีการที่องค์กรใช้ เพื่อบรรลุผลความรับผิดชอบต่อด้านกฎหมาย การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ดีต่อสังคม

หมวด ๒ การวางแผนงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นการประเมินการจัดทำวัตถุประสงค์ แผนงานและแผนปฏิบัติการขององค์กรในการนำไปปฏิบัติ เพื่อการเสริมสร้างองค์กรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม รวมทั้งการปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนวิธีการวัดผลความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม

หมวด ๓ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่สมาชิก และสังคม เป็นการประเมินเกี่ยวกับการรับฟังเสียงของลูกค้า การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และใช้สารสนเทศเกี่ยวกับลูกค้า เพื่อปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

หมวด ๔ การควบคุม กำกับ ตรวจสอบ การมีคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรขององค์กร เป็นการประเมินว่าองค์กรมีวิธีการในการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ ความต้องการด้านขีดความสามารถของบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดีในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม และยังประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพันความมุ่งมั่นแก่บุคลากร คณะกรรมการขององค์กร การจัดการและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ในการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความต้องการตามภารกิจโดยรวมขององค์กร

หมวด ๕ กระบวนการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เป็นการประเมินว่าองค์กรมีการออกแบบ จัดการ ปรับปรุง ภารกิจ บริการ และสร้างนวัตกรรมของภารกิจ และบริการให้มีการดำเนินงานบนฐานของคุณธรรม จริยธรรมที่ดี รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิผลของการปฏิบัติการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ลูกค้า และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

หมวด ๖ การวัดผลทางคุณธรรม จริยธรรม การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เพื่อการสนับสนุนคุณธรรม จริยธรรม เป็นการประเมินว่าองค์กรมีการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุง ข้อมูล สารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ องค์กรมีการเรียนรู้และบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่สังคม และการใช้ผลการทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์ทางคุณธรรม จริยธรรม เป็นการประเมินว่าองค์กรมีวิธีการในการประเมินผลการดำเนินการ และการปรับปรุงในด้านคุณธรรม จริยธรรมที่สำคัญทุกด้านขององค์กรจนบรรลุซึ่งผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้ ยังประเมินถึงระดับผลการดำเนินการด้านการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมขององค์กรเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ และองค์กรอื่นที่คล้ายคลึงกัน

ประเด็นที่สำคัญ คือ เกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยเฉพาะในด้านการกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง ที่เน้นให้องค์กรต้องมีการดำเนินการในการกำกับดูแลองค์กรและทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง โดยกำหนดให้องค์กรที่จะขอรับการประเมินจะต้องอธิบายแนวทางที่ตอบสนองต่อการกำกับดูแลองค์กรและการปรับปรุงระบบการนำองค์กร ให้อธิบายวิธีการที่องค์กรสร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมและทำให้บรรลุผลด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้างและสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

นอกจากนี้ เพื่อให้การปฏิรูปคุณธรรม จริยธรรม โดยการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติเกิดผลความสำเร็จและนำไปใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรม คณะกรรมการฯ จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑) ควรมีการบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายที่แต่ละหน่วยงานเกี่ยวข้อง และการบูรณาการด้านแผนงาน เพื่อลดภาระการทำงานที่ซ้ำซ้อน และการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินการเพื่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่องค์กร และการพัฒนาองค์กรในมิติอื่น ๆ

๒) ควรมีการนำผลของการผ่านการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติขององค์กรไปประกาศให้รับรู้โดยทั่วกันในชุมชน และในภาพกว้างผ่านกลไกของการจัดงานสมัชชาคุณธรรมแห่งชาติ

๓) ควรมีการจัดทำแผนแม่บทแห่งชาติ เพื่อการเสริมสร้างการมีคุณธรรม จริยธรรมตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ชุมชน และสังคมขององค์กรชุมชน

๔) ควรมีการเชื่อมโยงการผ่านการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ ไปใช้เป็นเงื่อนไขในการสนับสนุนงบประมาณจากองค์กรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

๕) ควรมีการเชื่อมโยงการผ่านการรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติขององค์กร ไปใช้ในการประกาศยกย่องผู้บริหารขององค์กร

๖) เกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติฉบับรายละเอียด ควรให้ความสำคัญกับการเทียบเคียงได้กับเกณฑ์มาตรฐานของโลก เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก “ค่านิยมและแนวคิดหลัก ๑๑ ประการ” อันเป็นรากฐานสำหรับการบูรณาการผลการดำเนินการที่สำคัญ และข้อกำหนดการปฏิบัติการภายใต้กรอบที่มุ่งเน้นผลลัพธ์เชิงคุณธรรม ซึ่งจะสร้างพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติข้อมูลป้อนกลับ และความสำเร็จทางคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง จากปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาองค์กร

๗) ควรมีการจัดทำร่างพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ..) พ.ศ. เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ให้ครอบคลุมการจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน ในการนำเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติและการตรวจประเมิน เพื่อให้การรับรองตามเกณฑ์มาตรฐานคุณธรรมแห่งชาติ