

**หลักเกณฑ์และวิธีการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม**

.....

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามข้อ ๖ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ก.ม.จ. จึงออกหลักเกณฑ์และวิธีการไว้ ดังต่อไปนี้

๑. หน่วยงานของรัฐ

ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมถึงการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) รายงานข้อมูลทั่วไปของหน่วยงานของรัฐ ได้แก่

- ๑.๑ บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน
- ๑.๒ รายชื่อผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม
- ๑.๓ จำนวนอัตรากำลังข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ ของหน่วยงาน ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ
- ๑.๔ จำนวนคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

๒) รายงานการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม โดยให้รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัดหรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักต้นนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

๓) การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยระบุพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พร้อมทั้งผลการพิจารณา

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

๔) ผลการประเมินตนเอง ให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ๓ ลักษณะ ประกอบด้วย

(๑) รายงานผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน ตามข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ได้แก่

๑.๑ แบบสอบถามการมีกลไกการรักษาจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ เป็นการประเมินเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อหน่วยงานว่ามีการกำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน รวมทั้ง มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน และการรายงานผลการส่งเสริมคุณธรรมในหน่วยงาน

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐทุกคน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔)

๑.๒ แบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ เป็นการประเมินเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงานตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕)

(๒) รายงานผลการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ เพื่อเป็นการประเมินความคิดเห็นต่อการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐทุกคน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน กำหนดจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐ ของจำนวนอัตรากำลังที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ณ วันที่ ๑ ตุลาคมของปีงบประมาณ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๖)

(๓) รายงานผลการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน กำหนดให้หน่วยงานของรัฐเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน เพื่อเป็นการประเมินความคิดเห็นต่อการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ในหน่วยงาน โดยกำหนดให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐและรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐทุกคนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๗)

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานของรัฐเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนดให้ได้มากที่สุด โดยจะต้องไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด

๕) ผลการประเมินโดยประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน โดยกำหนดให้หน่วยงานของรัฐเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ ๑) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน ๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับผลต่อเนื่องจากการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการประเมินความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงานเกี่ยวกับการมีและใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน รวมถึงการมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดีจากหน่วยงานที่ให้บริการ การปฏิบัติงานที่รวดเร็วถูกต้องและชอบธรรม เป็นต้น

โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ดังนี้

- ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐขนาดเล็ก ที่มีอัตรากำลังไม่เกิน ๑,๐๐๐ อัตรา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของกรอบอัตรากำลัง
- ส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐขนาดกลาง ที่มีอัตรากำลัง ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา และส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐขนาดใหญ่ ที่มีอัตรากำลังข้าราชการตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตราขึ้นไป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบประเมินไม่น้อยกว่า ๔๐๐ คน

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๘)

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานของรัฐเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถามตามระยะเวลาที่กำหนดให้ได้มากที่สุด โดยจะต้องไม่น้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามตามที่กำหนด

๖) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในประเด็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียด ได้แก่

- ผลการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) ใน ๕ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต

- ผลการประเมินการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) ใน ๒ ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน และตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน

- ผลการประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ใน ๒ ตัวชี้วัดย่อย ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อยที่ ๙.๔ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๙)

ทั้งนี้ ให้หน่วยงานของรัฐจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามข้อ ๑) - ๖) เสนอต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

๒. องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

๒.๑ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม กำกับ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล พร้อมทั้งวิเคราะห์และประเมินผลในภาพรวมเสนอต่อ ก.ม.จ. ดังนี้

๑) รวบรวมและประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ภายใต้การกำกับดูแล เช่น การกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ การจัดกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ การกำหนดหรือมีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี การดำเนินการเกี่ยวกับการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน รวมถึงวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน เป็นต้น

๒) วิเคราะห์สภาพปัญหา จัดทำข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา เกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล เพื่อให้การส่งเสริมจริยธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๒ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม รายงานผลการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน เสนอต่อ ก.ม.จ. ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริม
มาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงาน
บุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม - วัฒนธรรมทาง
จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑๐)

ทั้งนี้ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม
กำกับ ติดตามให้หน่วยงานของรัฐ จัดทำและเสนอรายงานเพื่อนำมาวิเคราะห์และประเมินผลในภาพรวม
เสนอต่อ ก.ม.จ. ภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี รวมทั้ง ให้เสนอรายงานผลการดำเนินการตามข้อ ๒.๒
ต่อ ก.ม.จ. ภายในระยะเวลาดังกล่าวด้วย

๓. สำนักงาน ก.พ.

ให้สำนักงาน ก.พ. รวบรวมและวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐาน
ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ขององค์กรกลาง
บริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมและ
จัดทำรายงานประจำปีพร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อ ก.ม.จ. ภายในเดือนมกราคมของทุกปี
และรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

.....