

การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการให้จังหวัดมีคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด เพื่อผลักดันให้จริยธรรมการทำงานของข้าราชการเข้มแข็ง ให้คำปรึกษาด้านจริยธรรมแก่องค์กร และส่งเสริมให้ข้าราชการทำหน้าที่อย่างเที่ยงตรง พร้อมรับผิดชอบภายใต้มาตรฐานพฤติกรรมทางจริยธรรมเดียวกัน อันเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนโดยรวม ตามรายละเอียดการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่แนบมาพร้อมนี้

ในการนี้ จังหวัดน่าน ขอความร่วมมือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
น่าน เขต 1 แจ้างประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน



(นายอดุล เทพกอม)

รองผู้อำนวยการ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑. แนวคิด ทฤษฎีด้านจริยธรรม

นโยบายของประเทศในทศวรรษที่ผ่านมาให้ความสำคัญต่อ “การพัฒนาคน” ให้เป็นคนดีที่เก่งและมีสุข โดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ได้ทรงเน้นแนวทางพัฒนาตามหลักแนวคิด การพึ่งตนเอง โดยใช้หลักพอประมาณ การคำนึงถึงความมีเหตุผลการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว ให้ความสำคัญกับการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ การพัฒนาอย่างเป็นลำดับขั้นตอนที่ใช้ความรู้ คุณธรรม และความเพียรในการ ปฏิบัติและการดำรงชีวิต

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดแนวทางพัฒนาระบบราชการและ ข้าราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติราชการ โดยปรับทัศนคติข้าราชการให้เห็นความสำคัญของการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข วัฒนธรรม สันติวิธี และธรรมาภิบาล เน้น ประเด็นการส่งเสริมให้ข้าราชการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม แยกเรื่องส่วนตัวออกจากส่วนรวม ทำงานแบบมือ อาชีพ มีจิตสำนึกสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ของสาธารณะ พร้อมรับผิดชอบต่อส่วนรวมและพร้อมรับการ ตรวจสอบ

ความหมายของค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรม

“ค่านิยม” เป็นลักษณะทางจิตที่นักวิชาการให้ความหมายอย่างน้อย ๔ ประการ ได้แก่

ประการแรก ค่านิยม เป็นสิ่งที่สำคัญ ซึ่งนักวิชาการวัดค่านิยมนี้ได้หลายรูปแบบ เช่น การให้เรียงลำดับ ความสำคัญของลักษณะต่างๆ การเปรียบเทียบลักษณะเป็นคู่ๆ และการวัดโดยมาตราประเมินรวมค่า

ประการที่สอง ค่านิยม หมายถึง การรวมกลุ่มของความเชื่อ ความคิด และความรู้สึกต่างๆ ที่มีอิทธิพล ต่อบุคคลในการเลือก การประเมิน (คนอื่น สถานการณ์) และความคิดเห็น ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

ประการที่สาม ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่น่าปรารถนาของบุคคล ในด้านต่างๆ เช่น การเมือง สังคม เศรษฐกิจ ศาสนา

ประการที่สี่ ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่น่าปรารถนา มีลักษณะที่คงาม ถูกต้อง ใกล้เคียงกับคุณธรรมและ จริยธรรม

“คุณธรรม” เป็นสิ่งที่บุคคลเห็นว่าดีงามมาก มีประโยชน์มาก และเลวน้อย มีประโยชน์น้อย ในกาลเทศะหนึ่งๆ เช่น ความเอื้อเฟื้อ ความอดทน ความขยันขันแข็ง ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การมีระเบียบวินัย สิ่งที่เป็นคุณธรรมในแต่ละสังคมอาจจะแตกต่างกัน การที่บุคคลในสังคมจะเห็นว่าสิ่งใด สิ่งหนึ่งเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีนั้นขึ้นกับวัฒนธรรม เศรษฐกิจ ศาสนา และการศึกษาของสังคม

“จรรยาบรรณ” จรรยาในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณความดีที่บุคคลที่ทำงานยึดเป็นข้อปฏิบัติ โดย กฎหมายใช้เป็นบังคับบุคคลโดยทั่วไป ส่วนผู้ประกอบการอาชีพควรมีมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อเป็น แนวทางในการประกอบอาชีพว่าควรปฏิบัติหน้าที่อย่างไรจึงมีประสิทธิภาพสูงสุด ควรดำรงตนในสังคมอย่างไรจึง มีความเหมาะสม เพื่อรักษาไว้ซึ่งเกียรติภูมิแห่งอาชีพ

คุณธรรมและค่านิยมต่างๆ เป็นสาเหตุของการทำดีละเว้นความชั่ว ซึ่งคนมักเข้าใจว่า หากบุคคลมี คุณธรรมและค่านิยมที่เหมาะสมแล้ว จะเป็นผู้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมด้วย แต่จากการศึกษาวิจัย ทางจิตวิทยาพบว่า การที่บุคคลรู้ว่าอะไรดี ชั่ว เหมาะสมหรือสำคัญนั้น ไม่เพียงพอทำให้เขามีพฤติกรรมตามนั้น คนที่ทำความดีกฎหมายมิได้ทำไปเพราะความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ แต่ทำผิดทั้งที่รู้ว่าเป็นความผิด พบว่าลักษณะทาง จิตใจที่จำเป็นต้องอยู่ในบุคคลและทำให้คนทำความดีอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ คือ จริยธรรม

“จริยธรรม” เป็นระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งทางด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคลผู้กระทำ และผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลก จริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมหรือคุณธรรม ตั้งแต่ ๒ ตัวขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในสภาพที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคลขัดแย้งกับความรับผิดชอบต่อนานาชาติ บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยม ตัวที่มีประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็ก จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง ดังนั้น จริยธรรมจึงมีความหมายครอบคลุมทั้งสาเหตุ กระบวนการ และผลของการกระทำทำความดีละเว้นความชั่ว

สำหรับจริยธรรมในการทำงาน คือ ระบบการทำความดีละเว้นความชั่วในเรื่องที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การทำงาน เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและผลงาน ตลอดจนเกี่ยวข้องกับผู้ใช้ประโยชน์หรือโทษจากผลงานนั้น

๒. เทคนิค วิธีการพัฒนาจิตใจ และพฤติกรรมจริยธรรมการปฏิบัติงาน

การขับเคลื่อนจริยธรรมการทำงานของข้าราชการในระดับบุคคลและนโยบาย จำเป็นต้องเน้นที่การพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมบุคคลเป็นสำคัญ โดยใช้องค์ความรู้ทางจิตวิทยาเป็นหลักร่วมกับความรู้จากสาขาอื่นๆ ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์ และรัฐศาสตร์ เป็นการบูรณาการองค์ความรู้ แบบสหวิทยาการในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาและประเมินบุคคล

ขั้นตอนเพื่อการพัฒนา มี ๗ ขั้นตอน เริ่มจากประโยชน์ที่ต้องการจะได้รับจากสิ่งที่กำหนดขั้น คือ

- ๑) ประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และประเทศ
- ๒) ประโยชน์ในการส่งเสริม พัฒนาให้เกิดการปฏิบัติ
- ๓) กำหนดจริยธรรมข้าราชการ ตรวจสอบการ
- ๔) รู้สาเหตุต่างๆ ที่ต้องการจัดการพัฒนา
- ๕) จัดการพัฒนาที่สาเหตุเหล่านั้น
- ๖) จริยธรรมข้าราชการมีมาก
- ๗) มีมาตรการอนุรักษ์ข้าราชการที่ดี และพัฒนาข้าราชการเข้ามาใหม่ ข้าราชการไม่ดี

๓. การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ความสำคัญของการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

๑) ชุมชนคาดหวังให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ผลประโยชน์สาธารณะมีความสำคัญอันดับต้น

๒) ความเชื่อตรงต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ยังเป็นรากฐานของหลักนิติธรรม (ประชาชนทุกคนเสมอภาคภายใต้กฎหมาย และต้องได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม)

๓) ถ้าไม่จัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ก็จะละเลยประโยชน์สาธารณะ และให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนตน หรือของคนบางกลุ่มแทน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานและอาจนำสู่การประทุพถุมิชอบในที่สุด

๔) ผลประโยชน์ทับซ้อนไม่ได้ผิดในตัวเอง เนื่องจากเจ้าหน้าที่ก็มีชีวิตส่วนตน มีบางครั้งทีผลประโยชน์ส่วนตนจะมาขัดแย้งกับการทำหน้าที่ แต่ประเด็นคือต้องเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อนที่มี

๕) หน่วยงานภาครัฐต้องจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างโปร่งใส และพร้อมรับผิดชอบ มิฉะนั้นจะบั่นทอนความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงาน

๖) ปัจจุบันขอบเขตของผลประโยชน์ทับซ้อนขยายมากกว่าเดิม เนื่องจากมีการร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน รวมถึงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ทำให้มีความสัมพันธ์ซับซ้อน/ซ้อนทับมากขึ้น

๗) หน่วยงานควรตระหนักว่าผลประโยชน์ทับซ้อนจะเกิดขึ้นในการทำงาน และต้องพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการระบุและเปิดเผยประโยชน์ทับซ้อน

๘) หน่วยงานต้องขจัดความเข้าใจผิดที่ว่าผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องผิดในตัวมันเอง มิฉะนั้นคนก็จะพยายามปกปิด

๙) ผลประโยชน์ทับซ้อนจะเป็นสิ่งผิดก็ต่อเมื่อมีอิทธิพลต่อการทำงานหรือการตัดสินใจ กรณีนี้เรียกว่ามีการใช้หน้าที่ในทางมิชอบ หรือแม้แต่ฉ้อราษฎร์บังหลวง

๑๐) การจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนสร้างประโยชน์มากมายแก่หน่วยงาน

- ลดการประพฤติมิชอบ
- สามารถแก้ข้อกล่าวหาเรื่องความลำเอียงได้ง่าย
- แสดงความยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล
- ประชาชนเชื่อมั่นว่าหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง

แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

กรอบการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้างๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทองค์กรและกฎหมายได้ มี ๗ ขั้นตอน สำหรับพัฒนาและปฏิบัตินโยบายที่จะช่วยจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร
- พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญห
- ให้การศึกษาเจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงเผยแพร่แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงในองค์กร

- ดำเนินการให้เป็นแบบอย่าง

- สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร และชุมชนทราบถึงความมุ่งมั่น

ในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

- บังคับใช้นโยบาย

- ทบทวนนโยบายสม่ำเสมอ

บทบาทสำคัญของการบริหาร

ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญต่อกระบวนการเปิดเผย (PID) ช่วยให้เกิดความตระหนักขององค์กร และลดการรับรู้ว่ามีอุปสรรคในการรายงานของผู้เปิดเผย ผู้อำนวยการเป็นผู้ได้รับข้อมูล และจัดการกับการร้องเรียนเกี่ยวข้องกับผลการตรวจสอบ และความรับผิดชอบโดยตรงต่อผลที่มีต่อทีมงาน บทบาทสำคัญที่สุดจากการวิจัยคือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในการรายงาน

สัมพันธ์ภาพระหว่างเจ้าหน้าที่ หลังจากรายงานการกระทำผิดและภาวะผู้นำเป็นเรื่องสำคัญมาก ในการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน ผู้บริหารจะต้องสามารถคาดการณ์การตอบสนองของข้าราชการและผลที่เกิดจากกิจกรรมในการตรวจสอบต่างๆ

ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ต้องไม่คุกคามหรือทำให้ผู้เปิดเผยกลายเป็นเหยื่อ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบต้องปกป้องและรักษาความเชื่อมั่นให้แก่บุคคลที่เปิดเผย (PID) หรือผู้ต้องสงสัยในการเปิดเผย การรักษาความเชื่อมั่นว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะลดแรงต่อต้าน หากสิ่งเปิดเผยบางส่วนหรือทั้งหมดรั่วไหลออกไปเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเข้าไปจัดการโดยเร็ว เพื่อลดปฏิบัติการทางลบและป้องกันผู้ต่อต้านเท่าที่จะทำได้

บทบาทอื่นๆ คือ

- ลดความเครียดของผู้เปิดเผยและสนับสนุนในทางที่เหมาะสมแก่ผู้เปิดเผย
- ปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงเพื่อจัดการกับสิ่งที่เกิดจากการ PID
- พัฒนาโครงสร้างผู้นำแก่ลูกน้องที่ทำงาน ขณะมีการตรวจสอบ
- ทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกลุ่มคุ้มครองจริยธรรม เพื่อให้แน่ใจว่ามีระดับ

การสนับสนุนและป้องกันพยานที่ดี

- ปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยที่เป็นหลักฐาน
- ให้ความและข้อมูลที่ย้อนกลับต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดการกับบุคคลที่ต่อต้านการเปิดเผย และเจ้าหน้าที่ โดยให้คำปรึกษาแนะนำ ลูกน้องไม่ให้ทำผิดและตื่นตัวต่อการรับรู้ต่อการกระทำผิด การคดโกงและทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และตรวจสอบข้อมูลอย่างระมัดระวัง ต้องแสดงบทบาทอย่างยุติธรรม เป็นกลาง ไม่เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสีย และตรงไปตรงมา ไม่ว่าจะยากเพียงไร

ผู้บริหารต้องทำให้ผู้เปิดเผยจะต้องเป็นเอกสารที่สมบูรณ์ หากมีการรายงานด้วยวาจา จะต้องสรุปรายละเอียดเป็นเอกสาร ผู้บริหารจะต้องระงับไม่ให้เกิดการกระทำใดๆ ของตน เหมือนเข้าไปก้าวถ่าง มีอิทธิพลตรวจสอบ หรือทำให้ผู้อื่นรับรู้ได้ว่าทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือทำให้ผู้อื่นรู้ว่ามิอิทธิพลต่อการตรวจสอบ

๔. กระบวนการจัดการกรณีมีข้อสงสัยหรือทักท้วงว่ามีการกระทำที่ขัดหรือฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

ข้าราชการที่กระทำการใดอันไม่เป็นไปตามประมวลจริยธรรม บางกรณีอาจกระทำไปเพราะไม่ทราบว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม จนมีผู้ทักท้วงขึ้นหรือตนเองสงสัยว่ากระทำได้หรือไม่ กรณีเช่นนี้ต้องขอให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาว่าจะกระทำต่อไปได้หรือไม่ ส่วนกรณีจงใจกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมโดยมีผู้ร้องเรียนกล่าวหา หรือคณะกรรมการจริยธรรมสงสัย กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมต้องสืบสวน เสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาต่อไป

กระบวนการจัดการกรณีมีข้อสงสัยหรือทักท้วงว่ามีการกระทำที่ขัดหรือฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เมื่อมีผู้สงสัยหรือทักท้วงในเรื่องต่อไปนี้ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย คือ

๑. กรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดๆ ของข้าราชการขัดประมวลจริยธรรมข้าราชการ ต้องไม่กระทำการดังกล่าว หรือหากกำลังกระทำการดังกล่าวแล้วต้องหยุดการกระทำนั้น และส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่า การกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการจะกระทำการนั้นมีได้

๒. กรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าข้าราชการกระทำการใดหรือดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติการใด ในฐานะส่วนตัวจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ ให้ข้าราชการยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว จึงปฏิบัติตามนั้น

๓. กรณีมีข้อสงสัยหรือมีข้อทักท้วงว่า ข้าราชการกระทำการใดไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับ หรือมติ ค.ร.ม. ที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๔. กรณีข้าราชการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคล ซึ่งมีใช้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐ และกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต้องรายงานต่อหัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

๕. แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของหัวหน้าส่วนราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนขององค์กร นับว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการนำไปสู่การปรับปรุงแผนงาน กิจกรรมการเสริมสร้างจริยธรรมขององค์กรในอนาคต และปรับปรุงระบบ กลไกในการบริหารงานและบริหารงานบุคคล เพื่อสนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาลในองค์กร

รายงานการประเมินควรประกอบด้วย

การพัฒนา (การเสริมสร้างและการป้องกัน)

๑. นโยบายและกลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรม

๑) กลยุทธ์การพัฒนาจริยธรรมระดับพื้นฐาน

๒) กลยุทธ์การบริหารจัดการการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม

๒. มาตรการ แผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์

๒.๑ มาตรการในการบริหารงานบุคคล

- การนำผลการปฏิบัติงานโดยยึดมาตรฐานจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่ง การให้ได้รับเงินเดือนสูงขึ้น โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหาร

- การยกย่องให้รางวัลผู้ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม ผู้เปิดเผยประเด็นที่เกี่ยวกับผลประโยชน์

สาธารณะ

๒.๒ มาตรการในการบริหารงาน

- การบริหารความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

- การบริหารจัดการความยุติธรรมในองค์กร

- การบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการละเมิดจริยธรรมขณะทำงาน

- ระบบการตรวจสอบภายใน

- การปรับปรุงกระบวนการทำงาน

- การกำกับดูแลบุคคลกลุ่มเสี่ยง

- การเป็นต้นแบบที่ดีของผู้บริหารองค์กร

๒.๓ มาตรการการรายงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ

- กลไกรายงานต้องมีประสิทธิภาพ จับประเด็นความเสี่ยงทางจริยธรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการการทำงานของหน่วยงานและปรับปรุงกระบวนการ

- มีนโยบายและกระบวนการที่ชัดเจน ผลักดันการรายงานที่มีประสิทธิภาพปกป้องผู้รายงาน/ร้องเรียนหรือเปิดเผยผลประโยชน์ทับซ้อน

- ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเกี่ยวกับการรายงานการประพฤติมิชอบต่างๆ ในการทำงาน

- บริการให้คำปรึกษา แนะนำผ่านหลากหลายช่องทาง โดยเฉพาะสายด่วนทางโทรศัพท์จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในเบื้องต้นองค์กรอาจอบรมเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรรับผิดชอบ และอาจจ้างบุคคลภายนอกที่เป็นมืออาชีพมาทำหน้าที่ เพื่อข้าราชการจะรู้สึกเชื่อมั่นในข้อมูลที่จะถูกเก็บเป็นความลับ

- มีกระบวนการที่สะดวกในการรายงาน หรือเปิดเผยผลประโยชน์สาธารณะ
