



กลุ่มสารบรรณ
เลขรับ 19213
วันที่ 18/10/64
เวลา 16:49

กระทรวงสาธารณสุข
เลขรับ 50280
วันที่ 18 ต.ค. 2564
เวลา 10:11

ที่ นร (กมจ) ๑๐๑๘/๖๒๔

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

เลขรับ 10144
วันที่ 20 ต.ค. 2564
เวลา 10:10

๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตฯ
เลขรับ 2012
วันที่ 18 ต.ค. 2564
เวลา ๑๗:๐๕

เรื่อง แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

ด้วยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเจตนารมณ์ที่จะให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ ประกอบกับบัญญัติให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน ก.ม.จ. จึงกำหนดแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐสามารถดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานมีการรักษาจริยธรรมที่สอดคล้องกับหลักการตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ต่อไป ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐได้จาก QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

๒) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๑) เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ผ่าน อ.มท.)
เพื่อโปรดทราบ

จะเป็นพระคุณ

มท. พ. ✓

(นางสาวนิตยา พวงเงิน)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

แทนผู้อำนวยการกองกลาง

๑๘ ต.ค. ๒๕๖๔

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ. รักษาราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช
สุชาภา วัชรินทร์

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากองงานยุทธศาสตร์ฯ กค. ภาวศึกษาพัฒนา

๒๐ ต.ค. ๒๕๖๔

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๘๗๑ - ๒, ๖๘๗๕, ๖๘๘๖

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗ ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๒๑



ส่งไปปลัดกระทรวง
กล่าว:

๓) ทราบ

ดำเนินการตามเสนอ



(นายธงชัย กิรติพิทยากร)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านสนับสนุนงานบริการสุขภาพ

หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๒๐ ต.ค. ๒๕๖๕

แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม สำหรับหน่วยงานของรัฐ



แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

ISBN 978-616-548-219-6

พิมพ์ครั้งที่ ๑

เดือนตุลาคม ๒๕๖๔

จำนวน ๕๐๐ เล่ม

จำนวน ๔๔ หน้า

ลิขสิทธิ์เป็นของ

สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นางสาวชมนาด ศรีสวัสดิ์ รองเลขาธิการ ก.พ.

นางสาวปรารค์มาศ บุญสิทธิ์ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

จัดทำโดย

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.

จัดพิมพ์โดย

กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

สารบัญ

	หน้า
๑. ที่มา	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. หลักการ	๒
๔. ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม	๔
๕. แนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม	๘
๖. คำถาม - คำตอบ	๙
ภาคผนวก	
ก ตัวอย่างแบบฟอร์มข้อกำหนดจริยธรรม	ก-๑
ข ตัวอย่างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรม	ข-๑
ค บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง	ค-๑

แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

๑. ที่มา

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้า บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐาน ทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) กำหนด ซึ่งหากหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า การขับเคลื่อน จริยธรรมของหน่วยงานภายใต้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กร ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้น เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและบริบท ของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานของรัฐก็ไม่จำเป็นต้องจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม แต่หากหน่วยงาน ของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจและบริบทของหน่วยงานมีลักษณะเฉพาะ มีความเสี่ยงสูง เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต หรือมีความคาดหวังสูงจาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่ จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้นยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม ที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของรัฐก็สามารถจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมได้ เพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม และป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติ ตนไม่เหมาะสมและอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน โดยสามารถนำหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม^๑ มาปรับใช้ตามที่เหมาะสม เพื่อให้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ และในกรณีพบว่า ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานของรัฐ จัดทำขึ้นไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ม.จ. กำหนด ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว และรายงานให้ ก.ม.จ. ทราบด้วย

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐที่ต้องการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมมีหลักเกณฑ์ และแนวทางในการดำเนินการ ก.ม.จ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ จึงได้เห็นชอบหลักการของข้อเสนอแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับ หน่วยงานของรัฐ และให้กำหนดแนวทางปฏิบัติต่อไป แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม สำหรับหน่วยงานของรัฐฉบับนี้ จึงเป็นคู่มือที่จะส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่จะจัดทำข้อกำหนด จริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจ และมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

^๑ ข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

ในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมภายใต้การปฏิบัติงานตามภารกิจและบริบทของแต่ละหน่วยงาน ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานต้องยึดถือปฏิบัติเป็นหลัก รวมถึงคำนึงถึง เรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) ตามแนวทางมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน กับส่วนรวมที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) ที่กำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผล ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) เพื่อให้การปฏิรูปประเทศ มีผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งกิจกรรมปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใส ไร้ผลประโยชน์ ได้กำหนดเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน มาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ (๔) ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ มีการบริหารบุคคลภาครัฐในระบบคุณธรรมตามรัฐธรรมนูญบัญญัติ พร้อมกับ ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม และยกระดับ มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมเป็นกฎหมาย

แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ มีรายละเอียด ประกอบด้วย หลักการ ขั้นตอน และตัวอย่างพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ รวมถึง สถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้ อำนาจอนุมัติอนุญาต การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานนอกสถานที่ตั้ง ของส่วนราชการ (Work from home) เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานของรัฐที่ต้องการจัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรมสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ได้ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับ บทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

๓. หลักการ

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังนี้

๓.๑ ต้องเป็นจริยธรรมที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานต้องยึดถือปฏิบัติเป็นหลัก โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ตามที่เหมาะสม

๓.๒ ต้องเป็นจริยธรรมที่มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ การแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมของหน่วยงานที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจในการอนุมัติอนุญาต การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) เป็นต้น จริยธรรมที่เป็นสากล จรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงาน ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการและประชาชน รวมถึงการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) ของหน่วยงาน เพื่อบูรณาการภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม ซึ่งเป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) ที่กำหนดกิจกรรมปฏิรูปที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock) ในกิจกรรมการปฏิรูปที่ ๔ การพัฒนาระบบราชการไทยให้โปร่งใสไร้ผลประโยชน์ ได้กำหนดเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งไว้ว่า ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวม และยกระดับมาตรการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมเป็นกฎหมาย

๓.๓ ต้องเป็นจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์ และคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

๓.๔ ให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน รวมถึงผู้รับบริการ ภาคเอกชน และประชาชน

๓.๕ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๓.๖ ให้มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดจริยธรรมต่อสาธารณะ เพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.๗ ให้หน่วยงานของรัฐเชื่อมโยงการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๔. ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

ขั้นตอนที่ ๑ ให้กลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐ ได้แก่

๑. มาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานต้องยึดถือปฏิบัติ

๒. กฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล กฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงาน กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เป็นต้น

๓. ข้อมูลพื้นฐาน ภารกิจ และบริบทสภาพแวดล้อมของหน่วยงานของรัฐ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สภาพพื้นที่ สังคม เศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ ของวิชาชีพ ค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดน การทำงานข้ามวัฒนธรรม ความเชื่อในหลักศาสนา การปฏิบัติงานภายใต้นโยบายเร่งด่วน ของรัฐบาล ฯลฯ

๔. ปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐหรือในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจในการอนุมัติอนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการอนุมัติ อนุญาตเพื่อประโยชน์ในการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน เป็นต้น หรือความเสี่ยงทางจริยธรรม จากการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รวมถึงความเสี่ยงจากพฤติกรรมส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ส่งกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เวลาราชการหรือตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น โดยวิเคราะห์บทบาท ลักษณะการปฏิบัติงาน และปัจจัย ส่วนบุคคลต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ตามภารกิจของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำให้เกิดสภาพปัญหาหรือความเสี่ยงด้านจริยธรรมทั้งใน มิติของความรุนแรงและมิติของความสำคัญเร่งด่วนที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลให้เกิดการประพฤติ

ปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ผ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผิดวินัย หรือนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือไว้วางใจของหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕. แนวคิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) โดยพิจารณาจากรูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดข้อกำหนดจริยธรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานของรัฐ

๖. กรอบแนวคิดของอุดมการณ์ และคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี^๒ ได้แก่ พระราโชวาท พระบรมราโชวาท พระราชดำรัส หลักราชการ ๑๐ ประการ หลักคุณสมบัติของคนดีหรือสัตบุรุษ แนวคิดของการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ต่อประชาชน กรอบความคิด (Mindset) หรือค่านิยม (Values) ในการปฏิบัติราชการยุคใหม่ เป็นต้น รวมถึงหลักการที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรคุณธรรม หรือสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมที่ดีของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐที่มีความแตกต่างหลากหลายให้บรรลุเป้าหมายของภารกิจภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. จริยธรรมสากลหรือหลักการสากลต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเรียนรู้และปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เช่น สิทธิมนุษยชน การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การไม่ล่วงละเมิดทางเพศ การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) การสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหน่วยงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงคณะกรรมการจริยธรรม มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เช่น การสอบถามหรือการสำรวจความคาดหวังหรือความคิดเห็น การสัมภาษณ์เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจริยธรรมและผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐ การประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อสะท้อนความคาดหวังหรือความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อหน่วยงานของรัฐ หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอฝ่ายบริหารของหน่วยงานของรัฐ พิจารณาเห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารหน่วยงานของรัฐในการส่งเสริม

^๒ การจัดทำประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม (น.๑๗ - ๒๕), ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ., ๒๕๖๓, นนทบุรี

จริยธรรม โดยจะถือว่าข้อกำหนดจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหาร มีความสอดคล้องกับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ด้วย

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม โดยเผยแพร่ รมรงค์ และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่อยู่ในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยข้อกำหนดจริยธรรมจะใช้เป็นข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ อาจกำหนดให้การปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรม มีความเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลหรือระบบสารสนเทศอื่น โดยให้มีการบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการติดตาม ประเมินผล และการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ ให้มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อพัฒนา และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ซึ่งจะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของภารกิจภาครัฐ

ขั้นตอนที่ ๗ รายงาน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด ดังนี้

๑. รายงานผลการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม
๒. รายงานผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ทุกสิ้นปีงบประมาณ เสนอต่อ ก.ม.จ.



ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม



๕. แนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม

การขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม มีแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนเพื่อส่งเสริมจริยธรรม ๕ แนวทาง^๓ ประกอบด้วย

๕.๑ การสร้างองค์ความรู้ และข้อมูล (Ethics Research & Development) เป็นการศึกษ วิเคราะห์ วิจัยองค์ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และประเด็นทางจริยธรรมที่สำคัญทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ และแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

๕.๒ การให้ความรู้และฝึกอบรม (Ethics Learning & Training) เป็นการพัฒนาและสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยการให้ความรู้ และฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรม เพื่อเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนมุมมองในการนำจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างตัวอย่างที่ดี พร้อมกับสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสังคมที่ดี

๕.๓ การสร้างเครือข่าย (Ethics Networking) เป็นการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนของการขับเคลื่อนจริยธรรมไปใช้ขยายผลในหน่วยงานของรัฐต่อไป

๕.๔ การรณรงค์เผยแพร่ (Ethics Communication) เป็นการรณรงค์ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ผ่านช่องทาง หรือสื่อต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ วิดีทัศน์ เสียงตามสาย Infographics Motion Graphics Facebook YouTube Line Podcast เพื่อเสริมสร้างความรู้ และสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของทุกภาคส่วนทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕.๕ การติดตาม และประเมินผล (Ethics Monitoring & Evaluation) เป็นการติดตามเพื่อตรวจสอบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงประเมินผล การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อพัฒนาและปรับปรุงการขับเคลื่อนงานให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

^๓ ปรับปรุงจากกรอบการดำเนินการตามนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมในราชการพลเรือน ในการประชุม อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓



๖. คำถาม - คำตอบ

๖.๑ หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือไม่

ตอบ หากหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภายใต้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้น เพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจและบริบทของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานของรัฐก็ไม่จำเป็นต้องจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม แต่หากหน่วยงานของรัฐพิจารณาแล้วเห็นว่า ภารกิจและบริบทของหน่วยงานมีลักษณะเฉพาะ มีความเสี่ยงสูงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต หรือมีความคาดหวังสูงจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้นยังไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้น หน่วยงานของรัฐก็สามารถจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมได้ เพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม และป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการประพฤติ

ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมและอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน ซึ่งข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐจะเป็นประโยชน์ต่อการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมโดยเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหา การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน การพัฒนา การประเมินผล/เลื่อนเงินเดือน เป็นต้น

๖.๒ ผู้ที่อยู่ในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมคือใคร

ตอบ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย กรรมการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน ตามลำดับ

๖.๓ หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อกำหนดจริยธรรมหรือไม่

ตอบ เนื่องจากข้อกำหนดจริยธรรมจะใช้เป็นกรอบแนวทางการประพฤติปฏิบัติตน และปฏิบัติงานที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคล ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม หน่วยงานของรัฐจึงควรสร้างการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อสะท้อนความคาดหวัง และตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

๖.๔ การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมมีกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการหรือไม่

ตอบ กฎหมายมาตรฐานทางจริยธรรม และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ไม่ได้กำหนดระยะเวลาของการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมไว้เพราะไม่ได้เป็นมาตรการที่ใช้บังคับให้หน่วยงานของรัฐจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม แต่เป็นการส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐพิจารณาดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติตน มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสม และรักษามาตรฐานทางจริยธรรมให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมภายใต้การปฏิบัติงานตามภารกิจและบริบทของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม และมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาคอร์รัปชันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๕ ผู้ลงนามเพื่อประกาศใช้ข้อกำหนดจรรยาบรรณคือใคร

ตอบ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ลงนามเพื่อประกาศใช้ข้อกำหนดจรรยาบรรณ โดยประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารหน่วยงานของรัฐในการส่งเสริมจรรยาบรรณ และจะถือว่าข้อกำหนดจรรยาบรรณเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ ควรให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่อยู่ในการบังคับใช้ข้อกำหนดจรรยาบรรณ ในหน่วยงานของรัฐ ลงนามรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยข้อกำหนดจรรยาบรรณจะใช้เป็นข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าว จะเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้มีคุณธรรม มีความโปร่งใส และสอดคล้องกับแนวทางของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยสำนักงาน ป.ป.ช.

๖.๖ หน่วยงานของรัฐต้องรายงานผลการจัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณ หรือรายงานประจำปี หรือไม่ อย่างไร

ตอบ หน่วยงานของรัฐต้องจัดทำรายงานประจำปีทุกสิ้นปีงบประมาณ เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ โดยเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล และเสนอต่อ ก.ม.จ. ตามมาตรา ๑๙ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. อยู่ระหว่างการจัดทำรูปแบบการรายงานผลผ่านระบบออนไลน์ และจะได้แจ้งเวียนแนวทางการรายงานผลไปยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อถือปฏิบัติต่อไป



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างแบบฟอร์มข้อกำหนดจรรยาบรรณ

ข้อกำหนดจรรยาบรรณของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรยศี และวรรคห้าของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจรรยาบรรณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจรรยาบรรณให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ประกอบกับข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจรรยาบรรณ ข้อกำหนดจรรยาบรรณ และกระบวนการรักษาจรรยาบรรณของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดว่า หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณ โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจรรยาบรรณ มาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจรรยาบรรณให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) จึงได้จัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณ เพื่อเป็นแนวทางในการใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ดังต่อไปนี้

๑. ข้อกำหนดจรรยาบรรณของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ลงนามเพื่อประกาศเจตนารมณ์

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดจรรยาบรรณของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) และต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดจรรยาบรรณของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) รวมถึงต้องไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังต่อไปนี้

๒.๑ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ

๒.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๓ มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทั้งการปฏิบัติราชการปกติ ณ ที่ตั้ง และการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work from home)

๒.๔ กระตือรือร้น อำนวยความสะดวก และเต็มใจให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๖ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๒.๗ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการมีอคติมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ

๒.๘ คำนึงถึง และไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง และผู้อื่น

๒.๙ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

- ๒.๑๐ ไม่เรียกรับ หรือยอมรับ ของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใด
- ๒.๑๑ ไม่หลีกเลียง หรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง
- ๒.๑๒ ไม่ใช้เวลา และทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง
- ๒.๑๓ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้เวลาราชการไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา
- ๒.๑๔ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่หรือชื่อเสียงของหน่วยงานแสวงหาผลประโยชน์ ให้แก่ตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณหรือการใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต)
- ๒.๑๕ เปิดเผย และชี้แจงเหตุผลและรายละเอียดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กรณีที่พิจารณาแล้ว ไม่อนุมัติ หรือไม่อนุญาตการดำเนินการใด ๆ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณหรือการใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต)
- ๒.๑๕ ไม่ใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน เพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง
- ๒.๑๖ ... (อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละ หน่วยงาน)

ฯลฯ

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) โดยให้(ชื่อหน่วยงานของรัฐ) มีการบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และ ข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน

๔. กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ปฏิบัติตนสอดคล้องตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม ให้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) บันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ผ่าฝืนมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ให้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) บันทึกข้อมูลการฝ่าฝืน หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ให้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) นำข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์และข้อมูล การฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปใช้ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

๕. ... (อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละหน่วยงาน)

๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่

(ลงชื่อผู้ประกาศ)

(.....)

(ตำแหน่ง)

หมายเหตุ ตัวอย่างแบบฟอร์มข้อกำหนดจริยธรรมดังกล่าว ดำเนินการตามหลักการ ดังนี้

ข้อความ	คำอธิบาย
ข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ)	ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม
อาศัยอำนาจตามความ ...	เกริ่นนำโดยอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๑. ข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ...	การมีผลบังคับใช้
๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ...	รายละเอียดข้อกำหนดจริยธรรม ของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพิจารณากำหนด เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม และบริบท ของแต่ละหน่วยงาน
๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ...	แนวทางการรักษาจริยธรรม ตามข้อกำหนดจริยธรรม
๔. กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ...	
๕. (อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละหน่วยงาน)	
๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามประกาศของ หน่วยงาน ...	การดำเนินการตามประกาศของหน่วยงาน และแนวทางการปฏิบัติตามประกาศ ของหน่วยงาน เรื่อง การป้องกันการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม
ประกาศ ณ วันที่ ... ลงชื่อผู้ประกาศ และตำแหน่ง	วันที่มีผลบังคับใช้ และการประกาศเจตนารมณ์ ของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

ภาคผนวก ข

ตัวอย่างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม อาจใช้ตัวอย่างเครื่องมือเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ดังนี้

๑. ตัวอย่างแบบสำรวจความคิดเห็น

คำชี้แจง ๑. แบบสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการรับรู้ และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) เพื่อนำไปจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม และส่งเสริมจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย กรรมการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบ

๑.๑ เพศ

ชาย หญิง ไม่ระบุ

๑.๒ อายุ

ต่ำกว่า ๒๑ ปี ๒๑ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๔๐ ปี
 ๔๑ - ๕๐ ปี ๕๑ - ๖๐ ปี ๖๑ ปีขึ้นไป

๑.๓ ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก

๑.๔ ข้อมูลอื่น ๆ

เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ)
 ประชาชนหรือผู้รับบริการของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ)

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

๒.๑ พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ต้องมีอะไรบ้าง (โปรดเรียงลำดับ ๑-๙)

- ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจให้บริการ มีจิตสาธารณะ
- ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เข้าใจบทบาทภารกิจของหน่วยงาน
- เป็นแบบอย่างที่ดี กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ต้องมีอะไรบ้าง (โปรดเรียงลำดับ ๑-๙)

- พุดหรือใช้น้ำเสียงไม่สุภาพในการให้บริการ ทำธุรกิจส่วนตัวในเวลาราชการ
- ไม่ปรับตัวหรือเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เผยแพร่ข้อมูลเท็จ (Fake News)
- แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่ง
- หาช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเรียกรับผลประโยชน์หรือเงินทอนจากผู้ติดต่อราชการ
- วานให้เจ้าหน้าที่ใช้รถยนต์ราชการไปรับบุตรที่โรงเรียน
- ปลอมลายเซ็นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๒.๓

....

๒.๑๐

ส่วนที่ ๓ ข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้ และการสื่อสารข้อมูลองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หรือเติมข้อความหน้าข้อที่ตรงตามความคิดเห็นมากที่สุด

๓.๑ การประกาศข้อกำหนดจริยธรรมเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของฝ่ายบริหาร เป็นการส่งเสริมจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ

- เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

๓.๒ การบันทึกว่ารับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน เป็นการส่งเสริมจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ

เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด

๓.๓

....

๓.๑๐

ฯลฯ

๒. ตัวอย่างแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

๒.๑ ท่านคิดว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ควรมีพฤติกรรมใด หรือไม่ควรมีพฤติกรรมใด เพื่อที่สนับสนุนให้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายองค์กร

๒.๒ ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งเสริมให้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) สามารถขับเคลื่อนจริยธรรมให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

๒.๓ ท่านคิดว่าท่านจะสามารถสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมได้อย่างไรบ้าง

ฯลฯ

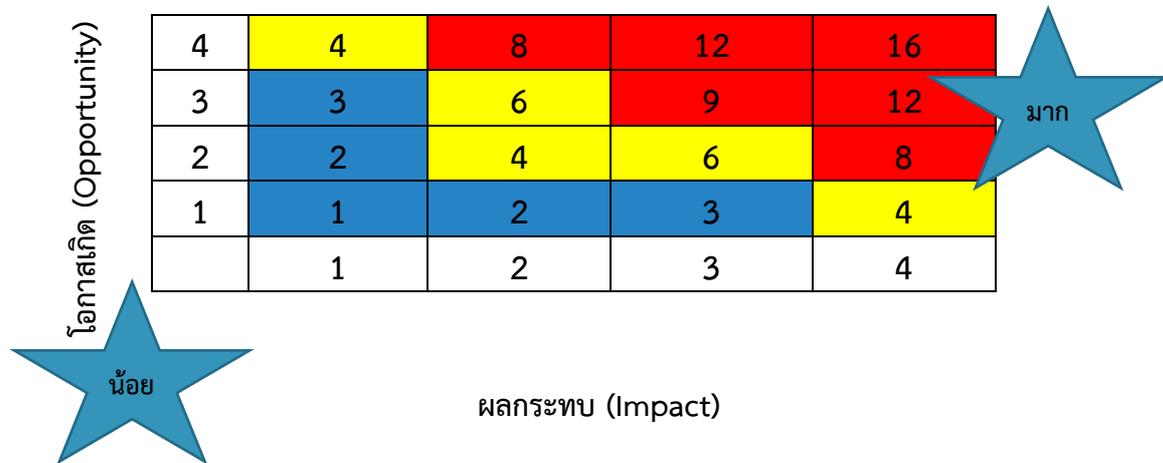
๓. ตัวอย่างแบบประเมินความเสี่ยงทางจริยธรรม

คำชี้แจง ๑. วิเคราะห์ว่า มีการปฏิบัติงานใดบ้างใน (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ที่มีโอกาสเกิดปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมที่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องคิดว่าจะไม่โปร่งใส ไม่เชื่อถือไว้วางใจ หรือขาดความเชื่อมั่น

๒. ประเมินโอกาสเกิด และผลกระทบของปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม แล้วรวมค่าคะแนนของปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม ตามตาราง

ประเด็นความเสี่ยงทางจริยธรรม	โอกาสเกิด (Opportunity 1-4 คะแนน)	ผลกระทบ (Impact 1-4 คะแนน)
๑. ...		
๒. ...		
๓. ...		

๓. นำค่าคะแนนที่ได้จาก ๒. มาพิจารณาค่าน้ำหนักตามตาราง เพื่อจัดลำดับประเด็น ความเสี่ยงทางจริยธรรมที่ควรเร่งดำเนินการ



ภาคผนวก ค

บทความวิชาการที่เกี่ยวข้อง^๑

๑. หลักจิตสาธารณะ (Public Mind)

จิตสาธารณะ (Public Mind) หรือจิตสำนึกสาธารณะ (Public Consciousness) เป็นคำใหม่ที่มีใช้เมื่อไม่นานมานี้ และเป็นเรื่องใหม่สำหรับคนไทย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของจิตสำนึกสาธารณะหรือจิตสาธารณะ ไว้หลากหลายและมีการเรียกจิตสำนึกสาธารณะไว้แตกต่างกัน ได้แก่ การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม จิตสำนึกต่อสังคม จิตสำนึกต่อส่วนรวม จิตสำนึกต่อสาธารณะสมบัติ คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมแล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องที่เป็นปัญหาหรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติ ร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ร่วมกับผู้อื่น หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา ได้ให้ความหมายของ**จิตสาธารณะ**ไว้ว่า หมายถึง

(๑) น. (Public mind, Public consciousness) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติ ร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่สังคมของเราร่วมกับผู้อื่น หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน

(๒) น. ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม

๒. หลักคุณธรรม (Virtue) และระบบคุณธรรม (Merit System)

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๐ บัญญัติว่า คุณธรรม หมายความว่า สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่วกลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็นภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝัง โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย

ในทางทฤษฎี ระบบคุณธรรม (Merit System) ยึดถือหลักสำคัญ ๔ ประการ ดังนี้

^๑ ปรับปรุงจากเอกสารวิชาการ ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

(๑) สมรรถนะ (Competency) ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอื่น ๆ ซึ่งในการบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งข้าราชการต้องคำนึงถึง Competency ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอื่น ๆ ของคน

(๒) ความเสมอภาคในโอกาส (Equality of Opportunity) ความเสมอภาคในโอกาส เป็นหลักการอีกประการหนึ่งของระบบคุณธรรม คือไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนข้าราชการพลเรือน ต้องให้โอกาส ผู้มีคุณสมบัติอย่างเดียวกัน ได้รับการพิจารณาเลือกสรรด้วย โดยไม่ถือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เช่น จะเลือกแต่งตั้งเฉพาะคนที่มีถิ่นกำเนิดจากภาคใดภาคหนึ่งไม่ได้

(๓) ความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security of Tenure) ความมั่นคงในการดำรง สถานภาพในอาชีพการงานเป็นหลักการอีกประการหนึ่งของระบบคุณธรรม คือ ต้องให้มี หลักประกันความมั่นคงในการดำรงสถานภาพของข้าราชการ การให้ข้าราชการพลเรือนออกจาก ราชการต้องทำตามเฉพาะกรณี หลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้เท่านั้น หลักนี้ใช้ในประเทศไทย ตั้งแต่เมื่อใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖ จนถึงปัจจุบัน

(๔) ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) ความเป็นกลางทางการเมือง เป็นหลักการอีกประการหนึ่งของระบบคุณธรรม คือ จะนำเหตุผลทางการเมืองมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนไม่ได้ หลักนี้ใช้ในประเทศไทยตั้งแต่เมื่อใช้พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๔๗๖ จนถึงปัจจุบัน ส่วนต่างประเทศบางประเทศใช้คำว่า เป็นกลางหรือ Impartiality คือ ถือข้างพรรคใดฝ่ายเดียวไม่ได้

นายประวิณ ญ นคร อดีตเลขาธิการ ก.พ. ได้เคยกล่าวอธิบายความหมาย ของคุณธรรม^๒ ว่ามี ๒ ความหมายที่แตกต่างกัน คือ VIRTUE (คุณธรรม) กับ MERIT (จริยธรรม) ทั้ง ๒ คำ หมายถึง ความดีงาม เหมือนกัน แต่เป็นความดีงามคนละทาง

VIRTUE เป็นความดีงามทางจิตภาพ เป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวคน คือความดีงาม ในจิตใจ ซึ่งทำให้เคยชินประพฤติดี เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนไม่ทุจริต

MERIT เป็นความดีงามทางกายภาพ คือความดีงามในคุณลักษณะที่ปรากฏภายนอก เช่น มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีทักษะดี มีคุณลักษณะอื่นที่เหมาะสม VIRTUE อยู่ภายในตัวคน ซึ่งมองไม่เห็น MERIT ปรากฏภายนอกตัวคน ซึ่งมองเห็น

อย่างไรก็ดี คนมี VIRTUE คือ มีคุณธรรม เป็นคนมีความดีงามในจิตใจ ย่อมทำให้เคยชิน ประพฤติดี ซึ่งจะส่งผลให้มีจริยธรรม ดังนั้น “คุณธรรม” ที่ตรงกับภาษาอังกฤษว่า VIRTUE จึงเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีจริยธรรม คือ เมื่อมีความดีงามในจิตใจ ก็ทำให้เคยชินประพฤติดี

^๒ การบรรยายเรื่อง ปรัชญาและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม โดย นายประวิณ ญ นคร อดีตเลขาธิการ ก.พ. เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๕ (ข้อมูลเผยแพร่ใน www.ocsc.go.th)

การประพุดติก็คือการมีจริยธรรม การพัฒนาให้ข้าราชการมีจริยธรรม จึงควรพัฒนาให้ข้าราชการมีคุณธรรมก่อนแล้วข้าราชการจะมีจริยธรรมไปเอง

๓. กระบวนการคิดเชิงจริยธรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัญหาโรคระบาด (Pandemic Disruption)

๓.๑ กระบวนการคิดเชิงจริยธรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption)

การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ของโลกปัจจุบัน อันเนื่องมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) กำลังเป็นคำที่แพร่หลายอย่างมาก นวัตกรรมทางเทคโนโลยีนี้ ทำให้การไหลของข้อมูลเป็นไปอย่างรวดเร็ว สามารถส่งผลให้มูลค่าของผลิตภัณฑ์และบริการที่มีอยู่ในตลาดปัจจุบันเติบโตขึ้น เปลี่ยนวิธีการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานจากเดิมไปโดยสิ้นเชิง เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างช่องทางการสื่อสารที่มีต้นทุนต่ำแต่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายสูง จึงมีการนำมาใช้ประโยชน์ทั้งภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคมอย่างกว้างขวาง ทำให้เกิดการบูรณาการสิ่งใหม่ ๆ ขึ้น ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตมาใช้ในระบบการเงินและการธนาคาร (On-line Banking) การใช้เทคโนโลยีแบบ Real-time รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสื่อสารเคลื่อนที่ และเทคโนโลยี Cloud เป็นต้น แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนอกจากส่งผลดีด้านการเพิ่มความสะดวกรวดเร็ว และลดค่าใช้จ่ายของผู้บริโภคแล้ว ยังก่อให้เกิดผลกระทบด้านลบต่าง ๆ เนื่องจากข้อมูลที่เผยแพร่ทางโลกไซเบอร์ ไม่ใช่ข้อมูลที่มีประโยชน์และไม่ใช่ข้อมูลที่เป็นความจริงทั้งหมดซึ่งปัจจุบัน หลายฝ่ายต่างเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาเหล่านั้น เช่น

- การสูญเสียความเป็นส่วนตัว (Information Privacy) ทำให้หน่วยงานที่ต้องใช้ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าต้องกำหนดนโยบายการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ (Information Security) และรักษาความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด

- การหลอกลวงทางเว็บไซต์ หรืออาชญากรรมข้อมูลทางเทคโนโลยี (Cyber Attack) โดยข้อมูลจาก Global State of Information Security Survey ๒๐๑๕ ระบุว่าในปี ๒๕๕๘ มีอาชญากรรมทางไซเบอร์เกิดขึ้นมากกว่า ๑๑๗,๐๐๐ ครั้งต่อวัน ซึ่งองค์กรที่ปรึกษาด้านความปลอดภัยวิเคราะห์ตรงกันว่า ภัยคุกคามทางไซเบอร์มีแนวโน้มที่จะขยายตัวขึ้นจากการมีจำนวนผู้ใช้งาน ข้อมูล และอุปกรณ์ที่เชื่อมต่อกับระบบอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น สำหรับในประเทศไทยจากการสำรวจ Security Threat Report ปี ๒๕๕๖ ของ Sophos จัดอันดับให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีความเสี่ยงเป็นอันดับ ๓ ของโลก ในการถูกคุกคามทางไซเบอร์ รองจากประเทศอินโดนีเซียและประเทศจีน โดยเมื่อพิจารณาประเภทการโจมตีทางไซเบอร์ ซึ่งศูนย์ประสานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์ประเทศไทย ได้รับแจ้งในระหว่างปี ๒๕๕๗ -

เดือนกรกฎาคม ๒๕๕๙ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการโจมตี ๔ ประเภท ได้แก่ การโจมตีด้วยโปรแกรมไม่พึงประสงค์ (Malicious Code) การฉ้อฉล น้อโกงหรือหลอกลวงเพื่อผลประโยชน์ (Fraud) การบุกรุกหรือเจาะระบบได้สำเร็จ (Intrusions) และความพยายามจะบุกรุกเข้าระบบ (Intrusion Attempts) ต่อมาในปี ๒๐๒๐ Sophos รายงานสถานการณ์การคุกคามทางไซเบอร์ว่า จะมีรูปแบบการคุกคามที่ยิ่งทวีความรุนแรงขึ้น มีการพัฒนาระบบที่หลีกเลี่ยงการถูกตรวจสอบ และใช้เวลาในการบุกรุกเข้าระบบได้เร็วมากขึ้นกว่าเดิม ตลอดจนมีการสร้างข้อมูลปลอมที่น่าเชื่อถือเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการโจมตี ซึ่งคาดว่าจะเกิดการโจมตีมากขึ้นในอนาคต

- การเผยแพร่สื่อลามก ความรุนแรงทางไซเบอร์ ตลอดจนการใช้ช่องทางสื่อดิจิทัลในการโจมตี ต่ำ กล่าวหา ใส่ความ ใช้ถ้อยคำไม่เหมาะสม ล้อเลียนให้เกิดความอับอายหรือเสียหาย ฯลฯ หรือที่เรียกว่า Bully และการคุกคามทางเพศ เหยียดหยามเกียรติศักดิ์ สีมิวรูปร่าง ศาสนา เชื้อชาติ หรือ Harassment แม้ว่าจะไม่มีสถิติปรากฏแต่มีตัวอย่างที่เกิดขึ้นในต่างประเทศ จนทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง ความรุนแรง เกิดผลเสียทั้งต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต สูญเสียคุณภาพงาน และโอกาสในการทำงาน ในขณะนี้ จึงอาจกล่าวได้ว่า “เทคโนโลยี” เป็นเพียงเครื่องมือใหม่ในการประกอบอาชญากรรมได้อย่างรวดเร็วและหลากหลายวิธีเท่านั้น

จากสถานการณ์ดังกล่าว ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยี ได้เกิดกระแสความเรียกร้องความรับผิดชอบจริยธรรมของสังคม หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ จึงหันมาทบทวนแนวทางการส่งเสริมจริยธรรม เพื่อป้องกันภัยคุกคามทางเทคโนโลยี ตลอดจนความสับสนวุ่นวายที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ข้อมูลทางเทคโนโลยีที่ผิดพลาด “จริยธรรม” จึงก้าวขึ้นมาเป็นบทบาทสำคัญในยุคดิจิทัล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินชีวิตของทุกคน และทุกองค์กร เนื่องจากหากไม่มีการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอันยิ่งใหญ่ครั้งนี้ การดำเนินชีวิตและทรัพย์สินอาจถูกเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปในทิศทางที่ไม่ต้องการได้

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ร่วมกับ บริษัท กูเกิล (ประเทศไทย) จำกัด จัดทำโครงการพัฒนาทักษะและการเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) เพื่อเผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับชุดทักษะและความรู้ การรักษาความปลอดภัย สิทธิและความรับผิดชอบ รวมไปถึงโอกาสและความท้าทายแห่งยุคสมัย อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการก้าวเข้าสู่พลเมืองดิจิทัลที่สมบูรณ์

พลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship)^๓ คือ พลเมืองผู้ใช้งานสื่อดิจิทัล และสื่อสังคมออนไลน์ที่เข้าใจบรรทัดฐานของการปฏิบัติตัวให้เหมาะสมและมีความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสื่อสารในยุคดิจิทัลเป็นการสื่อสารที่ไร้พรมแดนสมาชิกของโลกออนไลน์ คือ ทุกคนที่ใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตบนโลกใบนี้ ผู้ใช้สื่อสังคมออนไลน์มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ อายุ ภาษา และวัฒนธรรม พลเมืองดิจิทัลจึงต้องเป็นพลเมือง

^๓ สรานนท์ อินทนนท์. ความฉลาดทางดิจิทัล. <http://cclickthailand.com/contents/general/dq3.pdf>

ที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม เห็นอกเห็นใจและเคารพผู้อื่น มีส่วนร่วมและมุ่งเน้นความเป็นธรรมในสังคม การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลนั้น มีความฉลาดทางดิจิทัล (DQ: Digital Intelligence Quotient) หรือทักษะที่สำคัญ ๘ ประการ วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง (๒๕๖๑)^๔ นิยามความเป็นพลเมืองดิจิทัลออกเป็น ๓ มิติ คือ

(๑) มิติด้านความรู้เกี่ยวกับสื่อและสารสนเทศ พลเมืองดิจิทัลต้องมีความรู้ความสามารถในการเข้าถึง ใช้ สร้างสรรค์ ประเมิน สังเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลข่าวสารผ่านเครื่องมือดิจิทัล ดังนั้น พลเมืองยุคใหม่จึงต้องมีความรู้ด้านเทคนิคในการเข้าถึงและใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ได้อย่างเชี่ยวชาญ รวมถึงทักษะในการรู้คิดขั้นสูง เช่น ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งจำเป็นต่อการเลือก จัดประเภท วิเคราะห์ ตีความ และเข้าใจข้อมูลข่าวสาร

(๒) มิติด้านจริยธรรม พลเมืองดิจิทัลจะใช้อินเทอร์เน็ตได้อย่างปลอดภัย มีความรับผิดชอบ และมีจริยธรรมได้อย่างไร พลเมืองที่ดีจะต้องรู้จักคุณค่าและจริยธรรมจากการใช้เทคโนโลยี ต้องตระหนักถึงผลพวงทางสังคม การเมือง เศรษฐกิจ และวัฒนธรรมที่เกิดจากการใช้อินเทอร์เน็ต รวมถึงรู้จักสิทธิและความรับผิดชอบออนไลน์ เช่น เสรีภาพในการพูด การเคารพทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น และการปกป้องตนเองและชุมชนจากความเสี่ยงออนไลน์ เช่น การกลั่นแกล้งออนไลน์ ภาพลามกอนาจารเด็ก สแปม เป็นต้น

(๓) มิติด้านการมีส่วนร่วมทางการเมืองและสังคม พลเมืองดิจิทัลต้องรู้จักใช้ศักยภาพของอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม อินเทอร์เน็ตเป็นได้ทั้งเครื่องมือเพิ่มการมีส่วนร่วมทางการเมืองในระบบ เช่น รัฐบาลใช้อินเทอร์เน็ตในการรับฟังความเห็นของประชาชนก่อนออกกฎหมาย การลงคะแนนเสียงอิเล็กทรอนิกส์ (e-Voting) หรือการยื่นคำร้องออนไลน์ (online petition) นอกจากนั้น อินเทอร์เน็ตยังใช้ส่งเสริมการเมืองภาคพลเมืองผ่านวิธีการใหม่ ๆ ซึ่งท้าทายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการเมืองในระดับโครงสร้าง

โดยสรุป การจะเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดีจะต้องมีชุดทักษะและความรู้ทั้งในเชิงเทคโนโลยีและการคิดขั้นสูง หรือที่เรียกว่า “ความรู้ดิจิทัล” (digital literacy) เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารในโลกไซเบอร์ รู้จักป้องกันตนเองจากความเสี่ยงต่าง ๆ ในโลกออนไลน์ เข้าใจถึงสิทธิ ความรับผิดชอบ และจริยธรรมที่สำคัญในยุคดิจิทัล และใช้ประโยชน์จากอินเทอร์เน็ตในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม-วัฒนธรรม ทั้งเพื่อตนเอง ชุมชน ประเทศ และโลก

ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ: Digital Intelligence Quotient) คือ กลุ่มความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ ที่จะทำให้คนคนหนึ่งสามารถเผชิญกับ

^๔ วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง. คู่มือพลเมืองดิจิทัล. เผยแพร่ครั้งแรก : มิถุนายน ๒๕๖๑

<https://thaidigizen.com/wp-content/uploads/2018/06/DigitalCitizenship-Book-ok.pdf>

ความท้าทายของชีวิตดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ความฉลาดทางดิจิทัล ครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและค่านิยม ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะการใช้สื่อและการเข้าสังคมในโลกออนไลน์

ความฉลาดทางดิจิทัล เป็นผลมาจากศึกษาและพัฒนาของ DQ Institute หน่วยงานที่เกิดจากความร่วมมือกันของภาครัฐและภาคเอกชนทั่วโลกประสานงานร่วมกับ เวลต์อีโคโนมิกฟอรัม (World Economic Forum) ที่มุ่งมั่นให้เด็ก ๆ ทุกประเทศได้รับการศึกษาด้านทักษะพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพและใช้ชีวิตบนโลกออนไลน์อย่างปลอดภัยด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ อย่างไรก็ตาม รัศมีทักษะ ความฉลาดทางดิจิทัลของเด็กไทยตามรายงาน DQ report 2018 ยังอยู่ในระดับต่ำอยู่ ทั้งนี้เนื่องจาก สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ และ DQ Institute ร่วมกันทำโครงการ #DQEveryChild โดยศึกษาเด็กไทยอายุ ๘-๑๒ ปี ทั่วประเทศ ๑,๓๐๐ คน ผ่านแบบสำรวจออนไลน์ DQ Screen Time Test ชุดเดียวกันกับเด็กประเทศอื่น ๆ รวมกลุ่มตัวอย่างทั่วโลกทั้งสิ้น ๓๗,๙๖๗ คน ผลการศึกษาพบว่าเด็กไทยมีความเสี่ยงจากภัยออนไลน์ถึง ๖๐ เปอร์เซ็นต์ ในขณะที่ค่าเฉลี่ยของการศึกษา ครั้งนี้อยู่ที่ ๕๖ เปอร์เซ็นต์ (จาก ๒๙ ประเทศทั่วโลก) ภัยออนไลน์ที่พบจากการศึกษาชุดนี้ประกอบไปด้วย การกลั่นแกล้งบนโลกออนไลน์ ถูกล่อลวงออกไปพบคนแปลกหน้าจากสื่อสังคมออนไลน์ ปัญหาการเล่นเกม เด็กติดเกม ปัญหาการเข้าถึงสื่อลามกอนาจาร ดาวน์โหลดภาพหรือวิดีโอที่ช่วยอารมณ์เพศ และพูดคุยเรื่องเพศกับคนแปลกหน้าในโลกออนไลน์ ดังนั้น ทักษะความฉลาดทางดิจิทัลจึงควรที่จะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพและความสามารถของเยาวชนไทย



ความฉลาดทางดิจิทัล (DQ: Digital Intelligence Quotient) หรือทักษะที่สำคัญ ๘ ประการ ของการเป็นพลเมืองดิจิทัล มีรายละเอียดดังนี้

๑. ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง (Digital Citizen Identity)

สามารถสร้างและบริหารจัดการอัตลักษณ์ที่ดีของตนเองไว้ได้อย่างดีทั้งในโลกออนไลน์ และโลกความจริง อัตลักษณ์ที่ดีคือ การที่ผู้ใช้สื่อดิจิทัลสร้างภาพลักษณ์ในโลกออนไลน์ของตนเองในแง่บวก ทั้งความคิด ความรู้สึก และการกระทำ โดยมีวิจารณญาณในการรับส่งข่าวสาร และแสดงความคิดเห็น มีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมใช้งานในสังคมออนไลน์ และรู้จักรับผิดชอบต่อการกระทำ ไม่กระทำการที่ผิดกฎหมาย และจริยธรรมในโลกออนไลน์ เช่น การละเมิดลิขสิทธิ์ การกลั่นแกล้งหรือการใช้วาจาที่สร้างความเกลียดชังผู้อื่นทางสื่อออนไลน์

๒. ทักษะในการคิดวิเคราะห์ที่มีวิจารณญาณที่ดี (Critical Thinking) สามารถวิเคราะห์แยกแยะระหว่างข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ผิด ข้อมูลที่มีเนื้อหาเป็นประโยชน์ และข้อมูลที่เข้าข่ายอันตราย ข้อมูลติดต่อทางออนไลน์ที่น่าตั้งข้อสงสัยและน่าเชื่อถือได้ เมื่อใช้อินเทอร์เน็ต จะรู้ว่าเนื้อหาอะไร เป็นสาระ มีประโยชน์ รู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศ สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายได้ เข้าใจรูปแบบการหลอกลวงต่าง ๆ ในโลกไซเบอร์ เช่น ข่าวปลอม เว็บปลอม ภาพตัดต่อ เป็นต้น โดยการคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณที่ดี มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ความรู้ สามารถอธิบายและจดจำข้อมูลได้
- (๒) ความเข้าใจ สามารถจัดระเบียบ และเลือกข้อเท็จจริงและความคิดออกมาใช้ได้
- (๓) การประยุกต์ สามารถนำข้อเท็จจริงและกฎข้อบังคับ มาสร้างความคิดใหม่ ๆ ได้
- (๔) การวิเคราะห์ สามารถแยกความคิดและเรื่องต่าง ๆ ออกมาเป็นข้อย่อย ๆ ได้
- (๕) การสังเคราะห์ สามารถนำความคิดย่อย ๆ มารวมเป็นแนวคิดใหญ่ ๆ ได้
- (๖) การประเมิน สามารถพัฒนาความคิดเห็น และจัดลำดับความสำคัญได้

๓. ทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ (Cybersecurity Management) สามารถป้องกันข้อมูลด้วยการสร้างระบบความปลอดภัยที่เข้มแข็ง และป้องกันการโจรกรรมข้อมูลหรือการโจมตีออนไลน์ได้ มีทักษะในการรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ การรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ คือ การปกป้องอุปกรณ์ดิจิทัลข้อมูลที่จัดเก็บและข้อมูลส่วนตัวไม่ให้เสียหาย สูญหาย หรือถูกโจรกรรมจากผู้ไม่หวังดีในโลกไซเบอร์ การรักษาความปลอดภัยทางดิจิทัลมีความสำคัญ ดังนี้

- (๑) เพื่อรักษาความเป็นส่วนตัวและความลับ หากไม่ได้รักษาความปลอดภัยให้กับอุปกรณ์ดิจิทัล ข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลที่เป็นความลับอาจจะรั่วไหลหรือถูกโจรกรรมได้

(๒) เพื่อป้องกันการขโมยอัตลักษณ์ การขโมยอัตลักษณ์เริ่มมีจำนวนที่มากขึ้นในยุคข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากมีการทำธุรกรรมทางออนไลน์มากขึ้น ผู้คนเริ่มชำระค่าสินค้าผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต และทำธุรกรรมกับธนาคารทางออนไลน์ หากไม่มีการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอ มิฉะนั้นอาจจะล้วงข้อมูลเกี่ยวกับบัตรเครดิตและข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้งานไปสวมรอยทำธุรกรรมได้ เช่น ไปซื้อสินค้า กู้ยืมเงิน หรือสวมรอยรับผลประโยชน์และสวัสดิการ

(๓) เพื่อป้องกันการโจรกรรมข้อมูล เนื่องจากข้อมูลต่าง ๆ มักเก็บรักษาในรูปแบบของดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นเอกสารภาพถ่าย หรือคลิปวิดีโอ ข้อมูลเหล่านี้อาจจะถูกโจรกรรมเพื่อนำไปขายต่อ แบล็คเมลล์ หรือเรียกค่าไถ่

(๔) เพื่อป้องกันความเสียหายของข้อมูลและอุปกรณ์ ภัยคุกคามทางไซเบอร์อาจส่งผลกระทบต่อข้อมูลและอุปกรณ์ดิจิทัลได้ ผู้ไม่หวังดีบางรายอาจมุ่งหวังให้เกิดอันตรายต่อข้อมูลและอุปกรณ์ที่เก็บรักษามากกว่าที่จะโจรกรรมข้อมูลนั้น ภัยคุกคามอย่างไวรัสคอมพิวเตอร์ โทรจัน และมัลแวร์ สร้างความเสียหายร้ายแรงให้กับคอมพิวเตอร์หรือระบบปฏิบัติการได้

๔. ทักษะในการรักษาข้อมูลส่วนตัว (Privacy Management)

มีคุณพินิจในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนตัว รู้จักปกป้องข้อมูลส่วนตัวในโลกออนไลน์ โดยเฉพาะการแชร์ข้อมูลออนไลน์เพื่อป้องกันความเป็นส่วนตัวทั้งของตนเองและผู้อื่น รู้เท่าทันภัยคุกคามทางอินเทอร์เน็ต เช่น มัลแวร์ ไวรัสคอมพิวเตอร์ และกลลวงทางไซเบอร์

(๑) ไม่ควรตั้งรหัสผ่านของบัญชีใช้งานที่ง่ายเกินไป

(๒) ตั้งรหัสผ่านหน้าจอสมาาร์ทโฟนอยู่เสมอ

(๓) แชร์ข้อมูลส่วนตัวในโซเชียลมีเดียอย่างระมัดระวัง

(๔) ใส่ใจกับการตั้งค่าความเป็นส่วนตัว ระวังการเปิดเผยชื่อและที่ตั้งของเรา และปฏิเสธแอปพลิเคชันที่พยายามจะเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวของเรา

(๕) อย่าใช้ไวไฟสาธารณะเมื่อต้องกรอกข้อมูลส่วนตัว เช่น ออนไลน์ช้อปปิ้ง หรือธุรกรรมธนาคาร หรือการลงทะเบียนในสื่อสังคมออนไลน์

(๖) รู้เท่าทันภัยคุกคามทางอินเทอร์เน็ต

๕. ทักษะในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time Management)

สามารถบริหารเวลาที่ใช้อุปกรณ์ยุคดิจิทัล รวมไปถึงการควบคุมเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างโลกออนไลน์ และโลกภายนอก ตระหนักถึงอันตรายจากการใช้เวลาหน้าจอนานเกินไป การทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน และผลเสียของการเสพติดสื่อดิจิทัล

๖. ทักษะในการบริหารจัดการข้อมูลของผู้ใช้งานทั้งไว้บนโลกออนไลน์ (Digital Footprints) สามารถเข้าใจธรรมชาติของการใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลว่าจะหลงเหลือร่องรอยข้อมูลทิ้งไว้เสมอ รวมไปถึงเข้าใจผลลัพธ์ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อการดูแลสิ่งเหล่านี้อย่างมีความรับผิดชอบ โดยรอยเท้าดิจิทัล (Digital Footprints) คือ ค่าที่ใช้เรียกร่องรอยการกระทำต่าง ๆ ที่ผู้ใช้งานทิ้งรอยเอาไว้ในโลกออนไลน์ โซเชียลมีเดีย เว็บไซต์หรือโปรแกรมสนทนา เช่นเดียวกับรอยเท้าของคนเดินทาง ข้อมูลดิจิทัล เช่น การลงทะเบียน อีเมล การโพสต์ข้อความหรือรูปภาพ เมื่อถูกส่งเข้าโลกไซเบอร์แล้วจะทิ้งร่องรอยข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้งานไว้ให้ผู้อื่นติดตามได้เสมอ แม้ผู้ใช้งานจะลบไปแล้ว ดังนั้น หากเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายหรือศีลธรรม ก็อาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของผู้กระทำ

๗. ทักษะในการรับมือกับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (Cyberbullying Management) การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์คือ การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือหรือช่องทางเพื่อก่อให้เกิดการคุกคาม ล่อลวงและการกลั่นแกล้งบนโลกอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ โดยกลุ่มเป้าหมายมักจะเป็นกลุ่มเด็กจนถึงวัยรุ่น การกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์คล้ายกันกับการกลั่นแกล้งในรูปแบบอื่นหากแต่การกลั่นแกล้งประเภทนี้จะกระทำผ่านสื่อออนไลน์หรือสื่อดิจิทัล เช่น การส่งข้อความทางโทรศัพท์ ผู้กลั่นแกล้งอาจจะเป็นเพื่อนร่วมชั้น คนรู้จักในสื่อสังคมออนไลน์ หรืออาจจะเป็นคนแปลกหน้าก็ได้ แต่ส่วนใหญ่ผู้ที่กระทำจะรู้จักผู้ที่ถูกกลั่นแกล้ง รูปแบบของการกลั่นแกล้งมักจะเป็น

- (๑) การว่าร้าย ใส่ความขู่ทำร้าย หรือใช้ถ้อยคำหยาบคาย
- (๒) การคุกคามทางเพศผ่านสื่อออนไลน์
- (๓) การแอบอ้างตัวตนของผู้อื่น
- (๔) การแบล็คเมล์
- (๕) การหลอกลวง
- (๖) การสร้างกลุ่มในโซเชียลเพื่อโจมตีโดยเฉพาะ

๘. ทักษะในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม (Digital Empathy) มีความเห็นอกเห็นใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นบนโลกออนไลน์ แม้จะเป็นการสื่อสารที่ไม่ได้เห็นหน้ากัน มีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อคนรอบข้าง ไม่ว่าจะพ่อแม่ ครู เพื่อนทั้งในโลกออนไลน์และในชีวิตจริง ไม่ด่วนตัดสินผู้อื่นจากข้อมูลออนไลน์แต่เพียงอย่างเดียว และจะเป็นกระบอกเสียงให้ผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือ

๓.๒ กระบวนการคิดเชิงจริยธรรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากปัญหาโรคระบาด (Pandemic Disruption)

การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตและรูปแบบการทำงานอันเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อทรัพยากรมนุษย์ทั่วทั้งโลกซึ่งต้องรับมือและร่วมมือกันในการแก้ไขวิกฤตการณ์ดังกล่าวให้เข้าสู่ภาวะปกติอย่างเร่งด่วนที่สุด ถึงแม้ว่าจากสถานการณ์วิกฤตทำให้บางคนเกิดความตระหนัก หวาดระแวง มีความต้องการเอาตัวรอด เกิดความโลภ ความเห็นแก่ตัว หรือสร้างกระแสสังคมเชิงลบ เช่น การรังเกียจบุคคลที่เป็นกลุ่มเสี่ยงหรือผู้ป่วยด้วยโรคนี้ การรุมประณามบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงทางสังคม การคิดหวังผลประโยชน์จากสถานการณ์ด้วยการกักตุนสินค้า การปิดบังความจริงจากการไปสัมผัสเชื้อ การสร้างข่าวลวง หรือบางประเทศถึงขั้นการออกกฎหมายห้ามส่งออกอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นเพื่อเก็บไว้ใช้เฉพาะประเทศของตน อย่างไรก็ตาม เมื่อมนุษย์ใช้ทักษะการปรับกระบวนการคิด (Mindset) ต่อสถานการณ์วิกฤติดังกล่าวแล้ว ก็จะสามารถปรับตัวได้ โดยเมื่อพบว่าการแพร่กระจายผ่านการสัมผัสกับผู้ติดเชื้อผ่านทางละอองเสมหะ จากการไอ จาม น้ำมูก น้ำลาย กลายเป็นสาเหตุหลักของการแพร่กระจายของเชื้อโรค ดังนั้น การเดินทางติดต่อกันข้ามจังหวัด ข้ามประเทศ การประชุมสัมมนา การชุมนุม การเลี้ยงสังสรรค์ รูปแบบการใช้ชีวิตนอกบ้าน การรับประทานอาหาร การจับจ่ายซื้อของ รวมถึงประเพณีต่าง ๆ ที่ต้องมีการรวมกลุ่มกัน ฯลฯ อาจจำเป็นต้องมีมาตรการที่บ่งบอกได้ถึงความปลอดภัยของสุขอนามัย หรืออาจมีการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมบางประเภทไปอย่างสิ้นเชิงโดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมและองค์กรมากขึ้น เช่น การซื้อขาย Online การทำงานที่บ้าน (Work From Home: WFH) การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น Zoom Google Meets Microsoft Team เพื่อลดความเสี่ยงในการประชุมร่วมกัน การพัฒนาการเรียนและฝึกอบรมผ่าน E-Learning ให้เกิดผลอย่างมีคุณภาพ การพัฒนา AI เพื่อให้บริการแทนการใช้คน การวินิจฉัยและรักษาโรคผ่าน Video Conference การพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมเพื่อทดแทนการนำเข้าจากต่างประเทศ เช่น ชุดตรวจโควิด เป็นต้น ทำให้โลกกลายเป็นสังคมแห่ง Digitalization & Innovation

สำหรับในประเทศไทย ก็เรียนรู้และปรับตัวต่อสถานการณ์วิกฤตดังกล่าว และเกิดสังคมเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างความตระหนักรู้ การช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน เช่น การแชร์แก๊วพลอมและให้ความรู้แก่ประชาชน การกำหนดสโลแกน “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ” การให้กำลังใจเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ผ่านสื่อออนไลน์ การเสียสละช่วยกันทำหน้ากากอนามัย การบริจาคสนับสนุนเครื่องมือทางการแพทย์ การเสนอให้ประกันชีวิตแก่เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ การพร้อมใจร่วมมือกับรัฐบาลในการอยู่บ้าน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน และวิถีชีวิตโดยการทำงานที่บ้าน (WFH) และการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ การตระหนักถึงความไม่แน่นอนหรือความไม่ประมาท การคำนึงถึงการป้องกันความเสี่ยง การดำรงชีวิตด้วยหลักประหยัดและอดออม เป็นต้น

ดังนั้น การปรับกระบวนการคิด (Mindset) ให้เป็นกระบวนการคิดแบบเปิด (Growth Mindset) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ว่าความสามารถทางปัญญาเป็นสิ่งที่สามารถพัฒนาได้^๕ เพื่อเตรียมความพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงเป็นทักษะที่สำคัญที่ควรมี เพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินชีวิตให้พร้อมรองรับกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคศตวรรษที่ ๒๑ ทั้งนี้ อาจจัดกลุ่มการพัฒนากระบวนการคิดเชิงจริยธรรมที่จำเป็นในสถานการณ์ Disruption ที่สามารถยึดโยงกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้เป็น ๓ กลุ่ม (โดยอาจเชื่อมโยงเป็น รายชื่อหรือเชื่อมโยงได้หลายข้อในคราวเดียวกัน) ได้แก่

(๑) การพัฒนาข้าราชการเป็นผู้มองการณ์ไกล และสามารถทำงานเชิงรุก ได้อย่างทันเหตุการณ์ (Proactive) ประกอบด้วย การกล้าคิด กล้าทำ ที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ การออกจากความรู้สึกไม่กล้าเปลี่ยน (Comfort Zone) มาเป็นพร้อมรับความท้าทาย ไม่เลื่องงานยาก และพร้อมที่จะพัฒนาทักษะใหม่ ๆ (Re-skill/Up-Skill) การคิดเชิงนวัตกรรม รวมถึงการมีภาวะผู้นำในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในสถานการณ์วิกฤต

(๒) การพัฒนาข้าราชการให้เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม โดยเฉพาะการสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม การทำงานทั้งในและนอกเหนือหน้าที่อย่างมีจิตสาธารณะ การส่งเสริมคุณลักษณะแห่งความพอเพียง การพึ่งตนเอง ความมีเหตุมีผลและการมีภูมิคุ้มกัน ต่อความเสี่ยงต่าง ๆ รวมถึงการประยุกต์ใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามสถานการณ์ ได้อย่างเหมาะสม

(๓) การพัฒนาข้าราชการให้เป็นแบบอย่างของการเป็นพลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenships) และส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล เช่น การเข้าใจถึงสิทธิและความรับผิดชอบ (Digital Rights and Responsibility) การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (Digital Communication and Collaboration) ความปลอดภัยในยุคดิจิทัล (Digital Security and Privacy) และมารยาทในสังคมดิจิทัล (Digital Etiquette) เป็นต้น

๔. ทฤษฎีการสะกิดพฤติกรรม (Nudge Theory)^๖

ทฤษฎีการสะกิดพฤติกรรม (Nudge Theory) โดย Richard H.Thaler เป็นแนวคิด ที่เน้นการเข้าถึงพฤติกรรมของคนผ่านการจัดสรรออกแบบ สภาพแวดล้อม (Environment) สถานการณ์ (Situations) และทางเลือก (Choices) องค์ประกอบนี้ เรียกโดยรวมว่า เป็นการออกแบบตัวเลือก (Choice Architecture) ซึ่งเป็นแนวทางที่สามารถทำให้

^๕ Carol Dweck, “A Summary of Growth and Fixed Mindsets”, สืบค้นจาก <http://fs.bog/2015/03/carol-dweck-mindset>

^๖ รายงานฉบับสมบูรณ์การศึกษาเพื่อเตรียมการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ : การจัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ โดยสำนักงานศูนย์วิจัย และให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เสนอ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๖๒, น. ๒๒ - ๒๖

คนเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การเลือกกระทำแต่ละอย่างให้ไปในแนวทางที่คาดหวัง ผ่านการใช้วิธีการหรือปัจจัยเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการชักจูงให้มีผู้คนมีการตัดสินใจไปในทางที่พึงประสงค์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ซึ่งผู้เลือกนั้นยังคงมีอิสระเสรีในการเลือกสิ่งต่าง ๆ ตามความชอบส่วนตัว (Personal Best Interest) อย่างเต็มที่ปราศจากการบังคับหรือจำกัดทางเลือกให้ แต่เป็นเพียงการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมของการเลือกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อนำไปสู่การเลือกตัวเลือกที่พึงประสงค์เท่านั้น เปรียบเสมือนการขึ้นากการตัดสินใจ (Decision Making) ในการกระทำสิ่งต่าง ๆ อย่างไม่รู้ตัว

วิธีในการสะกิดพฤติกรรมที่สำคัญ มี ๑๐ รูปแบบดังนี้

๑) การกำหนดค่าเริ่มต้น (Default Rule) เป็นวิธีการสะกิดพฤติกรรมที่สำคัญที่สุด และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถูกนำมาใช้หลายวัตถุประสงค์ เช่น การเข้าร่วมโครงการ กิจกรรม การออมเงิน การศึกษา และ เกี่ยวกับสุขภาพ เป็นต้น การกำหนดค่าเริ่มต้นเป็นการออกกฎหรือกฎหมายเพื่อกำหนดเงื่อนไขบังคับให้ต้องเข้าร่วมกิจกรรมเป็นค่าเริ่มต้นแล้วจึงให้สิทธิส่วนบุคคลที่จะปฏิเสธได้แทนการเชิญชวนให้สมัครใจเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งการกำหนดค่าเริ่มต้นเปรียบเสมือนกับการตัดสินใจเบื้องต้นอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่บุคคลอย่างอัตโนมัติ แม้ว่าในความเป็นจริงสิ่งที่ควรจะทำคือการปล่อยให้เลือกกระทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยตัวเองตามเจตจำนงอิสระมากกว่าการกำหนดค่าเริ่มต้นที่ดูเป็นการบังคับ แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าในบางบริบทนั้น การกำหนดค่าเริ่มต้นก็ขาดไม่ได้เช่นกันเพราะในบางสถานการณ์หากให้มีอิสระในตัวเลือกมากเกินไปก็จะก่อให้เกิดเป็นภาระต่อสังคมในอนาคตมากจนเกินไป

๒) การทำให้ง่าย (Simplification) จากปัญหาในเรื่องของความซับซ้อนที่นำไปสู่ความสับสนในสิ่งต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น ในสถานการณ์ที่จำนวนผู้เข้าร่วมในกิจการต่าง ๆ ลดน้อยลง จนนำไปสู่ความล้มเหลวในการจัดการ ควรที่จะมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย เพื่อช่วยในการจัดการกับความซับซ้อน เพราะความซับซ้อนนั้นเองอาจนำไปสู่ปัญหาต่าง ๆ ได้ การทำให้เข้าใจง่ายจึงเป็นวิธีการสะกิดพฤติกรรมอีกรูปแบบหนึ่ง

๓) บรรทัดฐานทางสังคม (Use of Social Norms) เป็นอีกหนึ่งวิธีการสะกิดที่ได้ผลดีที่สุดเช่นกัน โดยมีวิธีการคือให้ข้อมูลที่ ทำให้คนรู้สึกว่าคุณส่วนใหญ่ในสังคมเข้าร่วม และทำเหมือนกันอย่างเป็นปกติทั่วไป จนตัดสินใจกระทำตามสิ่งนั้นที่มองว่าเป็นบรรทัดฐานในสังคม แต่แท้จริงแล้วคนส่วนใหญ่ไม่ได้กระทำตามในสิ่งที่คนส่วนใหญ่ทำแต่มักจะเลือกทำสิ่งต่าง ๆ เพราะกลัวสิ่งที่คนอื่นคิดเกี่ยวกับตัวเองว่าเป็นอย่างไร

๔) สร้างความสะดวกสบาย (Increase In Ease And Convenience) เนื่องจากคนส่วนมากมักชื่นชอบในสิ่งที่ย่างสะดวกสบายดังนั้นการพยายามทำทุกอย่างให้ง่าย ๆ ย่อมเป็นที่ถูกใจ คนส่วนมากและมีแนวโน้มที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นได้ง่ายมากขึ้น มากไปกว่านั้น

ถ้าความง่ายหรือสะดวกสบายนั้นยังมีความสนุกด้วยก็ยิ่งจะทำให้คนสนใจและทำตามได้ง่ายมากขึ้น

๕) การเปิดเผย (Disclosure) เป็นวิธีการสะกิดที่สามารถเข้าถึงและทำความเข้าใจได้ง่ายผ่านความพยายามในการเปิดเผยข้อมูลหรือสร้างการเข้าถึงให้ข้อมูลต่าง ๆ ให้ง่ายมากขึ้น ไม่ว่าจะใครต่างก็เห็นข้อมูลนั้นได้โดยส่วนมากจะเป็นการเปิดเผยข้อมูลที่มีความสำคัญหรือมีความจำเป็นต่อเรื่องนั้น ๆ ในการใช้เพื่อสะกิดพฤติกรรมคน เนื่องจากคนจะมองว่ามีความเปิดเผย สะอาด สามารถเชื่อถือได้ โดยส่วนมากปัจจุบันมักใช้กับนโยบายทางการเมืองและการดำเนินงานของภาครัฐบาล

๖) การเตือน (Warning) หนึ่งในวิธีการที่ถูกนำไปใช้มากที่สุดเนื่องจากสามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุกเรื่องตลอดจนถึงเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง เพราะสามารถสะกิดพฤติกรรมได้ทั้งในคนหมู่มากในสังคมไปจนถึงรายบุคคลเป็นส่วนตัว โดยวิธีนี้นอกจากการใช้ข้อมูลเพื่อเตือนต่อสิ่งหนึ่งแล้วยังต้องรวมไปถึงการออกแบบ (Design) ลักษณะของข้อความทั้งรูปแบบกราฟิก (Graphic) รูปแบบตัวอักษรของข้อมูลหรือข้อความ ตลอดจนการเรียบเรียงคำพูดของเนื้อหาข้อความการจัดใช้คำให้เหมาะสมและสามารถดึงดูดความสนใจของคนได้จริง (Word Design)

๗) กลยุทธ์การเตรียมความมุ่งมั่นก่อน (Pre-commitment Strategies) เป็นวิธีที่มาจากการเล่นเห็นว่าคนส่วนมากมักจะมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตอย่างมั่นคง เช่น การจะออมเงิน ความพยายามจะลดน้ำหนัก ไปจนถึงความพยายามจะลดการสูบบุหรี่ เป็นต้น แต่มักจะไม่สามารถทำสำเร็จได้จริง ดังนั้นกลยุทธ์การเตรียมความมุ่งมั่นก่อนจะมีส่วนช่วยให้คนเกิดเป็นสัญญาเอาไว้แล้วมีการตัดสินใจเอาไว้จึงจะมีส่วนให้การทำสัญญาล่วงหน้าส่งผลต่อการสะกิดปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้

๘) การแจ้งเตือน (Reminders) จัดว่าเป็นวิธีการที่มีความสำคัญในการสร้างผลกระทบได้จริง โดยการแจ้งเตือนต้องการให้เกิดการนึกถึงสิ่งหนึ่งและกลับมาให้ความสนใจ เช่นการตักเตือนใบเสร็จค่าใช้จ่ายรายเดือนผ่านทางข้อความหรืออีเมลล์ เป็นต้น โดยวิธีนี้มีส่วนที่สำคัญประการหนึ่งคือ เรื่องของเวลาในการส่งสิ่งแจ้งเตือนต่าง ๆ จำเป็นจะต้องทำให้คนเข้าถึงได้จริง ๆ และสามารถตอบกลับคำตอบได้ในทันที

๙) สร้างความตั้งใจในการนำไปปฏิบัติ (Eliciting Implementation Intentions) วิธีนี้มีส่วนสร้างผลกระทบอย่างมาก เนื่องจากคนส่วนมากมักจะตัดสินใจในการทำบางสิ่งบางอย่างหรือเข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่างได้มากขึ้นจริง ถ้ามีใครสักคนที่เป็นสะกิดการสร้าง ความตั้งใจในการไปปฏิบัติต่อจริง เช่น โน้มน้าวผ่านการถามถึงการพาลูกไปฉีดวัคซีนของพ่อแม่ หรือ การโน้มน้าวการออกไปเลือกตั้ง เป็นการสร้างความตั้งใจให้ไปปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

๑๐) การให้ข้อมูลเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์และผลของการกระทำที่จะตามมาจากการเลือกในอดีตของตนเอง (Informing People of The Nature and Consequences of Their Own Past Choices) ซึ่งจัดว่าเป็นรูปแบบการเปิดเผยข้อมูลอย่างชาญฉลาดมากขึ้น เนื่องจากว่าส่วนใหญ่แล้วหน่วยงานหรือภาครัฐมักจะมีข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจของคนในอดีตที่ผ่านมา ในขณะที่บุคคลทั่วไปเป็นปัจเจกมักไม่สามารถเข้าถึงและทราบข้อมูลดังกล่าวที่มีประโยชน์ได้ หากใช้วิธีการสะกิดโดยการให้ข้อมูลที่มีความสำคัญสามารถสะท้อนให้เห็นถึงผลลัพธ์จริงที่เกิดขึ้นแล้วก็จะมียุทธศาสตร์ต่อการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมคนและมักจะเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น รวมถึงยังเป็นวิธีการที่ประหยัดทางด้านการเงินด้วย

จะเห็นได้ว่า การสะกิดพฤติกรรม (Nudge) เป็นแนวคิดที่มีรากฐานมาจากมนุษย์โดยตรง ซึ่งอาจเป็นแนวทางเพื่อการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางจริยธรรมของสังคมทั่วไปให้ไปสู่การตัดสินใจที่พึงประสงค์มากยิ่งขึ้น แต่สร้างภาระน้อยและสามารถดำเนินการได้ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดอีกด้วย

๕. รูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ^๗

๑) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits) ซึ่งผลประโยชน์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สิน ของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่าง ๆ นั้น อาจส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของเจ้าพนักงานของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เช่น การรับของขวัญจากบริษัทที่เป็นคู่สัญญา หรือบริษัทขายยาหรืออุปกรณ์การแพทย์สนับสนุนค่าเดินทางให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไปประชุมเรื่องอาหารและยาที่ต่างประเทศ หรือหน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากธุรกิจที่เป็นลูกค้าของหน่วยงาน หรือแม้กระทั่งในการใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้างแล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือประโยชน์อื่นตอบแทน

๒) การทำธุรกิจกับตนเอง (Self - dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นของเครือญาติ สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน เช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำให้หน่วยงานของรัฐทำสัญญา ซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเอง หรือจ้างบริษัทของตนเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน

^๗ สำนักการขัดกันแห่งผลประโยชน์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, คู่มือการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา ๑๒๖ และมาตรา ๑๒๗, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรกฎาคม ๒๕๖๓, สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, หน้า ๑

๓) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post - employment) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม โดยบุคคลผู้เคยดำรงตำแหน่งสาธารณะมาก่อนมักจะรู้ข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการทำงาน หรือมีอิทธิพลต่อเจ้าหน้าที่ที่ยังดำรงตำแหน่งอยู่ และใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์ให้กับบริษัทและตนเอง เช่น ผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การอาหารและยาลาออกจากงานราชการและไปทำงานในบริษัทผลิตหรือขายยา หรือผู้บริหารกระทรวงคมนาคมหลังเกษียณออกไปทำงานเป็นผู้บริหารของบริษัทธุรกิจสื่อสาร

๔) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting) รูปแบบนี้มีได้หลายลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ อาศัยตำแหน่งราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษานั้นสังกัดอยู่ หรือในกรณีที่เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากร ก็รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

๕) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information) เป็นสถานการณ์ที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนเองรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง เช่น ทราบว่ามีการตัดถนนผ่านบริเวณใด ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นในนามของภรรยา หรือทราบว่าจะมีการซื้อขายที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐ ก็จะเข้าไปซื้อที่ดินนั้นเพื่อเก็งกำไรและขายให้กับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

๖) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage) เป็นการที่เจ้าพนักงานของรัฐนำเอาทรัพย์สินของราชการซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้นไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

๗) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork - barreling) เป็นการที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือผู้บริหารระดับสูงอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงพื้นที่หรือบ้านเกิดตนเอง

๘) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism) เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง หรืออาจจะเรียกว่าระบบ

อุปถัมภ์พิเศษ เช่น การที่เจ้าพนักงานของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำสัญญากับบริษัทของพี่น้องของตน

๙) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เช่น เจ้าพนักงานของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ได้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

๑๐) การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมรูปแบบอื่น ๆ คือ พฤติการณ์ของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่นอกเหนือจาก ๙ รูปแบบดังกล่าว

ทั้งนี้ สามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) ได้จากสำนักงาน ป.ป.ช. หรือสามารถสแกน QR Code ตามที่ปรากฏด้านล่าง



กฎ ระเบียบ และข้อมูลเกี่ยวกับ
การขับเคลื่อนพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
โดยสำนักงาน ก.พ.
ปรากฏตาม QR Code ด้านล่าง





ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
(สำนักงาน ก.พ.)

๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง
ตามประกาศโรงพยาบาลเจาะไอร้อง
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๙
สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลเจาะไอร้อง

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ โรงพยาบาลเจาะไอร้อง

ชื่อกลุ่มงาน/งาน : ฝ่ายบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลเจาะไอร้อง อำเภอเจาะไอร้อง จังหวัดนราธิวาส
วัน/เดือน/ปี : วันที่ ๑๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙
หัวข้อ: MOIT๒ หน่วยงานมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๕. ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔

Link ภายนอก :

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นางอามีเนาะ ลือบาฮาง)

ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ

วันที่ ๑๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ผู้อนุมัติรับรอง



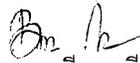
(นายมาหะมะ เมาะมูลา)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือเสาะ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจาะไอร้อง

วันที่ ๑๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ผู้รับผิดชอบการนำขึ้นเผยแพร่ข้อมูล



(นายบาสารี หะยืออาแว)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ ๑๙ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙