

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ครั้งที่ ๖/๒๕๕๘
ในวันศุกร์ที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๓๐ น.
ณ ห้องประชุม ๓ ชั้น ๒ อาคารศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทย

ผู้เข้าประชุม

๑. นายสุตจิต	นิมิตกุล	ประธานกรรมการ /
๒. นายปริญญา	อุดมทรัพย์	กรรมการ ✓
๓. นายประภาศ	บุญยินดี	กรรมการ ✓
๔. นายชัชวาลย์	ฉายะบุตร	กรรมการ
๕. นางสาวดวงพร	บุญครบ	กรรมการ
๖. ร.ต.ท. อาทิตย์	บุญญะโสภิต	หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม/เลขานุการฯ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นายวิบูลย์	สงวนพงศ์	กรรมการ (ติตราชการ)
๒. นายอภิรักษ์	ชื้อธานวงศ์	กรรมการ (ติตราชการ)

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายบพิตรศรี	ภาชิต	ผู้อำนวยการสำนักงาน ศปท.
๒. นายอภิชัย	ชัยขมภู	ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาและบริหารจัดการความรู้ สตร.สป.
๓. นางไสรยา	พานิชพงศ์	ผู้อำนวยการส่วนอำนวยการ สนผ.สป.
๔. นางรุ่งทอง	จันทร์เสนะ	นำติกรชำนาญการ กจ.สป.
๕. นางสาวนวรรตน์	เหลียมไทย	นักจัดการทั่วไปชำนาญการ กองกลาง สป.
๖. นายสิริบูรณ์	ชูตระกร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ กอป.
๗. นายชูเกียรติ	หงส์ทอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กจ.สป.
๘. นายกมุทเชษฐ์	หงษ์ทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๙. นางสาวลัดดาวัลย์	ละสามา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ กจ.สป.
๑๐. นางสาวมานิดา	จินตมาตย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ ศปท.
๑๑. นางสาวทัศนีย์	เอี่ยมเอม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน ศปท.
๑๒. นางสาวจันจิรา	เกตุมณี	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๑๓. นายพงษ์พันธ์	ฤทธิมนตรี	พนักงานพิมพ์ดีด ส๓
๑๔. นายสุรเชษฐ์	คำหวาน	นักศึกษาฝึกงาน ศปท.มท.

เริ่มประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายสุตจิต นิมิตกุล ประธานคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นประธานการประชุมและได้ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ (ไม่มี)

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่อง รับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘

นายบพิตรศรี : ฝ่ายเลขานุการฯ ได้จัดทำรายงานการประชุมฯ ทั้งสิ้นจำนวน ๑๑ หน้าและส่งให้คณะกรรมการฯ ตรวจสอบแล้ว ประกอบด้วยวาระการประชุมที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) เรื่องเพื่อทราบ ๖ เรื่อง ได้แก่
 - (๑) การจัดทำ “วารสารจำขึ้นใจ” ของสำนักงาน ก.พ.
 - (๒) แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทย
 - (๓) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ของกรมในสังกัดกระทรวงมหาดไทย
 - (๔) ความก้าวหน้าในการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. ๒๕๕๘
 - (๕) การจัดทำคู่มือจริยธรรมผู้ว่าราชการจังหวัด
 - (๖) รายงานเรื่องร้องเรียนการกระทำผิดด้านจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
- ๒) เรื่องเพื่อพิจารณา
 - (๑) แนวทางการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ประธาน กรรมการท่านใดต้องการแก้ไขเพิ่มเติมรายงานการประชุมดังกล่าวหรือไม่ หากไม่มีถือว่าที่ประชุมมีมติรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม รับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันศุกร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เพื่อทราบ

๓.๑ ข้าราชการร้องเรียนขอความเป็นธรรม (กจ.สป.)

นายบพิตรศรี ตามที่ นายวัฒนศักดิ์ ศุภศักดิ์ ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ สำนักงานจังหวัดลำปาง มีหนังสือร้องเรียนต่อ นายสุจิตต์ นิमितกุล ประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ รวม ๓ ฉบับ ถึงกรณีนี้ที่สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีคำสั่งที่ ๓๐๓/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๒ รับโอนผู้ร้องเรียนให้มาดำรงตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ โดยไม่ขอข้อยกเว้นกฎหมาย ซึ่งประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้มอบหมายให้สำนักงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) แจ้งประสานกองการเจ้าหน้าที่ สป. ให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องและแจ้งผลการดำเนินการให้ทราบนั้น

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ สป. ได้รายงาน ว่า คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ที่ ๓๐๓/๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘ รับโอน นายวัฒนศักดิ์ ศุภศักดิ์ จาก ตำแหน่ง นิติกรระดับ ๕ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม มาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นิติกรระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด และขอข้อยกเว้นกฎหมาย ทั้งนี้ ประธานคณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้มีหนังสือแจ้งคำชี้แจงดังกล่าวให้ผู้ร้องฯ ทราบแล้ว

มติที่ประชุม รับทราบ

๓.๒ ความก้าวหน้าในการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ (ศปท.)

นายบพิตร ศปท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ได้จัดการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใส ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๕๘ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักกฎหมาย สป. ชั้น ๖ อาคารสถาบันดำรงราชานุภาพ โดยมี นายระพี ผ่องบุพกิจ หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงมหาดไทย เป็นประธานการประชุม

ทั้งนี้ แต่ละสำนัก/กอง ในสังกัด สป.มท.ที่รับผิดชอบตัวชี้วัดได้จัดทำแบบรายงานมาตรฐานความโปร่งใส นำเสนอต่อที่ประชุม ซึ่งสามารถสรุปค่าคะแนนมาตรฐานความโปร่งใสตามเกณฑ์การให้คะแนนที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามมิติตัวชี้วัด ได้ดังตาราง

ตาราง : ผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. ๒๕๕๘

ประเด็นหลัก (ตัวชี้วัด)	คะแนนการประเมิน							หน่วยงาน
	รวม	ไม่มี ๐	มี					
			๑	๒	๓	๔	๕	
มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหารและความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส								
๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	ศปท.
๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสภายในองค์กร	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	ศปท./ กจ.สป.
๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	ศปท.
มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม								
๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.สป.
๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	กพร.สป.
๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	ตท. สป.
๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณชน	๓	-	✓	✓	✓			ตท.สป.
๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	สตร.สป.
มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ								
๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	สตร.สป.
๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล								
๓.๒.๑ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร)	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.สป.
๓.๒.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (ด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร)	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.สป.
๓.๒.๓ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล (ด้านการพัฒนาบุคลากร)	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	กจ.สป./ สตร.สป.
๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	สนพ.สป.
มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกการรับเรื่องร้องเรียน								
๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	สตร.สป.
๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	๕	-	✓	✓	✓	✓	✓	สตร.สป.

ในการนี้...

ในการนี้ คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ตามแบบรายงานมาตรฐานความโปร่งใสที่แต่ละสำนัก/กอง ได้จัดทำและนำเสนอต่อที่ประชุม อย่างไรก็ตาม คณะกรรมการฯ ได้มีข้อสังเกตให้ สำนัก/กองที่ยังรวบรวมเอกสารหลักฐานประกอบการจัดทำแบบรายงานฯ ไม่ครบถ้วน ให้ดำเนินการรวบรวมเอกสารหลักฐานฯ ต่างๆ ให้ครบถ้วน และในตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ให้ส่วนตรวจสอบภายใน สป. ไปเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะเพื่อให้ค่าคะแนนเพิ่มขึ้นมากกว่าที่ส่งผลประเมินที่ได้ ๓ คะแนน ซึ่งถือว่าเป็นคะแนนที่ต่ำมาก เพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาความเรียบร้อยอีกครั้ง ก่อนที่จะลงนามในแบบผลการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ และ ศปท.จะได้จัดส่งให้สำนักงาน ก.พ. ต่อไป

ข้อเสนอแนะ - คณะกรรมการฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการประเมินมาตรฐานความโปร่งใสในปีต่อไปตัวชี้วัดต้องเป็นจริงสามารถสะท้อนถึงคุณธรรม จริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้อย่างแท้จริง

มติที่ประชุม รับทราบ

๓.๓ ความก้าวหน้าในการจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) (ศปท.)

นายบพิตรศรี ตามที่สำนักงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตได้ดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) โดยได้สำรวจข้อมูลปัจจัยภายในซึ่งจะสะท้อนถึงจุดแข็ง จุดอ่อน ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามองค์ประกอบของแนวคิด McKinsey's ๗ S และได้ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกซึ่งจะสะท้อนถึงโอกาสและอุปสรรคของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยไปแล้วนั้น ในการนี้ ศปท. ได้จัดทำ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ขึ้น โดยได้เปรียบเทียบองค์ประกอบต่างๆ ของยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมฯ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘ (เดิม) และ ยุทธศาสตร์การส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมฯ ปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ (ใหม่) ได้ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบ : ศักยภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท.(พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)
จุดแข็งเดิม	จุดแข็งใหม่
๑) มีเครือข่ายการทำงานที่เข้มแข็งครอบคลุมทั่วประเทศ โดยเฉพาะการมีผู้ว่าราชการจังหวัดและข้าราชการสำนักงานจังหวัดอยู่ในสังกัด สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) บุคลากรมีความรวดเร็วต่อการตอบสนองนโยบาย ๓) ได้รับมอบหมายให้เป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	๑) Structure : โครงสร้างองค์กร : โครงสร้างในปัจจุบันช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของภารกิจได้อย่างรวดเร็ว มีสายการบังคับบัญชาช่วยให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ลักษณะการจัดกลุ่มงานมีความสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โครงสร้างของสายงานช่วยให้มีความเข้าใจในการทำงานได้ดี ๒) Style : ลักษณะแบบแผนพฤติกรรมในการบริหารของผู้นำ : ผู้นำมีการกำหนดทิศทางองค์กรได้ชัดเจน ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศการทำงาน ให้ความใส่ใจกับบุคลากรด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ๓) Skill : ทักษะความรู้ความสามารถขององค์กร : บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดี มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่ความรับผิดชอบมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและทักษะการทำงานแบบมีอาชีพ สามารถดูแลและจัดการความสัมพันธ์กับผู้รับบริการที่ดีและมีทักษะในการควบคุมต้นทุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘)	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)
จุดแข็งเดิม	จุดแข็งใหม่
	๔) Share Value : ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกในองค์กร : ความเชื่อมั่นและศรัทธาของบุคลากรต่อองค์กรอยู่ในระดับที่ดี มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและมีความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งยังมีค่านิยมร่วมในการมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ปฏิบัติ
จุดอ่อนเดิม	จุดอ่อนใหม่
<p>๑) มีวัฒนธรรมการทำงานที่คุ้นเคยกับการปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มากกว่าการวิเคราะห์และเสนอแนะต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>๒) โครงสร้างและอัตรากำลังบางส่วนราชการไม่มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓) บุคลากรไม่เชื่อมั่นในระบบบริหารงานบุคคล</p> <p>๔) มาตรการจูงใจและการเป็นผู้นำและการทำงานเป็นทีม</p> <p>๕) บุคลากรขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖) บุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๗) บุคลากรบางส่วนมีหนี้สินจำนวนมาก</p> <p>๘) การปฏิบัติงานขาดการบูรณาการกันระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรและขาดการถ่ายทอดให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่างๆ</p>	<p>๑) Strategy : กลยุทธ์ขององค์กร : มีการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการที่ยังไม่ชัดเจน บุคลากรยังขาดความเข้าใจกลยุทธ์ของหน่วยงาน ทำให้กลยุทธ์ไม่สามารถทำให้ภารกิจประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งการปฏิบัติตามแผนงานและการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการปฏิบัติยังไม่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒) Systems : ระบบในการดำเนินงานขององค์กร : ยังไม่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) มาใช้ในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร มีผลทำให้การสื่อสารและประสานงานยังไม่เป็นระบบ และ ยังไม่มีระบบการสนับสนุนการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งยังไม่มีระบบการจัดการความรู้ (KM) ที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>๓) Staff : สมาชิกในองค์กร : ปริมาณของบุคลากรไม่มีความสอดคล้องกับปริมาณงานและการหมุนเวียนงานภายในหน่วยงานยังไม่เหมาะสม การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงานยังดำเนินการได้ไม่ดี นอกจากนี้ บุคลากรยังไม่มีความพร้อมในการรับความเปลี่ยนแปลงเท่าที่ควร</p>
โอกาสเดิม	โอกาสใหม่
<p>๑) กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี รวมทั้งพัฒนาการของความเป็นประชาธิปไตย จะส่งผลให้ประชาชนต้องการมีส่วนร่วมและตรวจสอบภาครัฐมากขึ้น จึงเป็นโอกาสในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ</p> <p>๒) มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.ค.) และสื่อสารมวลชนมีบทบาทตรวจสอบภาครัฐมากขึ้น จะส่งผลให้ข้าราชการเกรงกลัวต่อการกระทำ ความผิด</p> <p>๓) กระแสของเศรษฐกิจพอเพียง และการปรับเพิ่มบัญชีเงินเดือนข้าราชการ ๕ % จะส่งผลให้ข้าราชการละเว้นจากแสวงหาประโยชน์ที่มีชอบยิ่งขึ้น</p>	<p>๑) การเมือง (Political) : การให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบของรัฐบาล เป็นโอกาสขององค์กรในการกำหนดและขับเคลื่อนมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งพัฒนาระบบการกำกับดูแลองค์กรที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒) ระเบียบ กฎหมาย (Legal) : ประเทศไทยมีการกำหนดเรื่องการดำเนินการของภาครัฐภายใต้หลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และหลักคุณธรรม จริยธรรม ไว้ในกฎหมายหลายฉบับ รวมทั้งในปัจจุบันได้มีการร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของประเทศโดยตรง</p> <p>๓) เทคโนโลยี (Technology) : นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ต สื่อสังคมออนไลน์ เป็นต้น ช่วยเอื้อให้องค์กรสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ในขณะเดียวกันก็เอื้อให้ประชาชนสามารถรับทราบข้อมูลข่าวสารและช่วยให้สามารถกำกับติดตามการดำเนินการต่างๆ ของหน่วยงานได้รวดเร็วเช่นเดียวกัน</p> <p>๔) เศรษฐกิจ (Economic) : การที่ประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ทำให้องค์กรต้องเตรียมความพร้อมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของอาเซียน ซึ่งมีการให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่จะต้องกำกับไว้ด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๕) การต่างประเทศ (International Affair) : การมีกฎ ระเบียบ กติกา ระดับโลกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ คุณธรรม จริยธรรม และการต่อต้านการทุจริต มีผลผูกพันให้ประเทศไทยต้องปฏิบัติตาม ทำให้องค์กรต้องพัฒนาการดำเนินงานให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานของกฎ ระเบียบ กติกาที่เกี่ยวข้อง</p>

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)
อุปสรรคเดิม	อุปสรรคใหม่
<p>๑) สถานการณ์ทางการเมืองของประเทศไทยที่ไม่มั่นคงในปัจจุบัน จะส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยได้รับมอบงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทภารกิจมาปฏิบัติมากขึ้น และอาจทำให้มีผู้บริหารอย่างไม่ต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๒) ภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลกระทบต่อค่าจ้างของข้าราชการ ที่เอื้อต่อการการประพฤติมิชอบ</p>	<p>๑) เศรษฐกิจ (Economic) : จากการที่สภาพเศรษฐกิจของประเทศอยู่ในสภาวะตกต่ำอันเนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง ส่งผลต่อภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งรวมทั้งค่าครองชีพของบุคลากรภาครัฐ จึงอาจมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติตนตามอำนาจหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐที่อาจเบี่ยงเบนไปจากการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต</p> <p>๒) สังคมและวัฒนธรรม (Social and Culture) : การที่คนไทยยังมีความเชื่อและค่านิยมในการยกย่องเชิดชูผู้มีอำนาจและมีฐานะร่ำรวย รวมทั้งกระแสการบริโภคนิยม ทำให้คนไทยยังไม่ตระหนักถึงความร้ายแรงของการทุจริตคอร์รัปชันเท่าที่ควร</p> <p>๓) การเมือง (Political) : สถานการณ์ทางการเมืองของไทยยังอยู่ในช่วงการดำเนินการปฏิรูปและมีการร่างรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ เพื่อนำไปสู่การจัดการเลือกตั้งในอนาคต ทำให้ทิศทางการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ยังถือว่ามีความไม่แน่นอนสูง</p>

ตารางเปรียบเทียบ : วิสัยทัศน์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

วิสัยทัศน์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)	(ร่าง) วิสัยทัศน์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)
คุณธรรมดี มีศักดิ์ศรี เป็นที่เลื่อมใสของประชาชน	ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยทุกระดับมี คุณธรรมดี จริยธรรมดี มีศักดิ์ศรี และความพอเพียง

ตารางเปรียบเทียบ : ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร	(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อต่อการหล่อหลอมให้ข้าราชการมีคุณธรรม จริยธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบในการเรียนรู้และปฏิบัติตาม	(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอกในการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรมธรรมาภิบาลของข้าราชการและองค์กร	(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และปฏิบัติตาม
	(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการและองค์กร

ตารางเปรียบเทียบ : เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท.(พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)	ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร	(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่เอื้อต่อการหล่อหลอมให้ข้าราชการมี คุณธรรม จริยธรรม
เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	(ร่าง) เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย
<p>เป้าประสงค์ : มีแนวทางการดำเนินงาน ที่เอื้อต่อการเสริมสร้างสมรรถนะและขีดความสามารถของข้าราชการในการพัฒนาตน พัฒนางาน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</p> <p>() งานที่มีแนวทางดำเนินการเอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร/ ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่องต่อปี</p> <p>๑.๒ เรื่องที่มีข้อบกพร่อง เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานจากหน่วยงานตรวจสอบภาครัฐ/ ไม่เกิน ๑๐ เรื่องต่อปี</p>	<p>เป้าประสงค์ :</p> <p>ระบบบริหารจัดการขององค์กรสามารถเสริมสร้างให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรม จริยธรรม อย่างต่อเนื่อง</p> <p>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</p> <p>งานที่มีแนวทางหรือกระบวนการดำเนินงานที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร/ ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่องต่อปี</p> <p>(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม</p> <p>(ร่าง) เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p> <p>เป้าประสงค์ :</p> <p>ระบบการบริหารงานบุคคลมีส่วนส่งเสริมให้บุคลากร ในหน่วยงาน มีคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มขึ้น</p> <p>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</p> <p>กระบวนการงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ในการดำเนินการ/ ทุกกระบวนการงาน</p>
() ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร เพื่อเป็นต้นแบบในการเรียนรู้และปฏิบัติตาม	(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร เพื่อให้มีการเรียนรู้และปฏิบัติตาม
เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	(ร่าง) เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย
<p>เป้าประสงค์ :</p> <p>บุคลากรยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและความชอบธรรม</p> <p>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</p> <p>๒.๑ ข้าราชการส่วนกลางที่ถูกร้องเรียน กรณีฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ/ ไม่เกิน ร้อยละ ๕ ต่อปีของจำนวนข้าราชการส่วนกลาง</p> <p>๒.๒ ข้าราชการส่วนกลางที่ผ่านการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม / ไม่น้อยกว่า ๑๕๐ คนต่อปี</p>	<p>เป้าประสงค์ :</p> <p>บุคลากรในองค์กรยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง และน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาใช้ในการดำรงชีวิต</p> <p>ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย :</p> <p>๑ ข้าราชการส่วนกลางถูกร้องเรียน กรณีฝ่าฝืนจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ/ไม่เกิน ร้อยละ ๕ ต่อปีของจำนวนข้าราชการส่วนกลาง</p> <p>๒ ข้าราชการส่วนกลางที่ผ่านการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม/ ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ คน ต่อปี</p> <p>๓ ข้าราชการส่วนกลางได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เรียนรู้หลัก</p>
	ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว/ ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ต่อปี

<p>ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท.(พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๘)</p>	<p>ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สป.มท. (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอกในการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลของข้าราชการ และหน่วยงานภาครัฐ</p>	<p>(ร่าง) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบ คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการและองค์กร</p>
<p>เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p>	<p>(ร่าง) เป้าประสงค์ /ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย</p>
<p>เป้าประสงค์ : ประชาชนบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้เกิดความโปร่งใส เปิดเผย และตรวจสอบได้ในการปฏิบัติงาน ของภาครัฐ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : กลไกหรือช่องทางที่ประชาชนบุคคลภายนอกสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลของ ข้าราชการ/ อย่างน้อย ๒ ระบบหรือรูปแบบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕</p>	<p>เป้าประสงค์ : ประชาชนบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ คุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการในองค์กร ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย : มีกลไกหรือช่องทางที่ประชาชนบุคคลภายนอกสามารถเข้ามามีส่วนร่วม ในการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากร/อย่างน้อย ๒ กลไกหรือ ช่องทาง</p>

ทั้งนี้ ศปท. จะได้นำข้อมูลดังกล่าวนำเสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานจัดทำยุทธศาสตร์ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) เพื่อขอความ คิดเห็นและคำแนะนำและจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานปลัดกระทรวง มหาดไทย (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) เสนอขอความเห็นชอบคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทยแล้วเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัด สป.มท. ใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดเป็น แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในแต่ละปีงบประมาณ และจัดทำแผนปฏิบัติ งานตามยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ ต่อไป

ข้อเสนอแนะ

- คณะกรรมการฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะไปพิจารณาดำเนินการต่อไป ดังนี้
 ๑. จุดอ่อนดีพอสสมควรน่าจะนำจุดอ่อนเดิมและจุดอ่อนใหม่มาสังเคราะห์ให้ชัดเจน
 ๒. ตัวชี้วัดต้องชัดเจนและสามารถสะท้อนถึงการพัฒนาให้ตอบสนองกับ ยุทธศาสตร์และเชื่อมโยงกับคุณธรรม จริยธรรม
 ๓. แม้จะยังไม่มีรัฐธรรมนูญว่าด้วยคุณธรรม จริยธรรมเป็นกฎหมาย บังคับ แต่ก็ ควรนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมาเป็นหลักในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้วย

มติที่ประชุม

รับทราบ

๓.๔ รายงานเรื่องร้องเรียนการกระทำผิดด้านจริยธรรมของ ข้าราชการ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ศปท.)

นายบพิตรศรี - สำนักงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) สำนักตรวจราชการและ เรื่องราวร้องทุกข์ สป. และกองการเจ้าหน้าที่ สป. (กลุ่มงานวินัย) ได้ตรวจสอบข้อมูลการร้องเรียนการกระทำผิด ด้านจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำเดือน มิถุนายนและกรกฎาคม ๒๕๕๘ แล้ว ไม่มีการร้องเรียนแต่อย่างใด

ประธานฯ กรรมการท่านใด มีความเห็นประการใดอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีถือว่าประชุมมีมติรับทราบ รายงานเรื่องร้องเรียนการกระทำผิดด้านจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำเดือน มิถุนายน และกรกฎาคม ๒๕๕๘ ตามที่ฝ่ายเลขานุการ เสนอมา

มติที่ประชุม รับทราบรายงานเรื่องร้องเรียนการกระทำผิดด้านจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ประจำเดือน มิถุนายน และกรกฎาคม ๒๕๕๘

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง ผลการดำเนินการตามมติที่ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ (ศปท.)

นายบพิตร ๔.๑ แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารระดับสูง กระทรวงมหาดไทย (ศปท.)

ด้วยในการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ คณะกรรมการ จริยธรรมฯ ได้พิจารณาเห็นว่าในการดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรภาครัฐ จำเป็นจะต้องเน้นย้ำถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น เพื่อเป็นการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรภาครัฐในสังกัดกระทรวงมหาดไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง จึงมีข้อเสนอแนะ การเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหารกรม หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ผู้ว่าราชการจังหวัดและนายอำเภอ ดังนี้

๑) น้อมนำพระราชดำริสพระราชบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ มาเป็นหลักในการปฏิบัติราชการเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนอย่างยั่งยืน เช่น การดำเนินโครงการตามพระราชดำริแก้มลิง มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา น้ำท่วมน้ำแล้งในพื้นที่ โดยอย่างน้อยควรมีการดำเนินการอำเภอละ ๑ แห่ง

๒) หลักการ ครองตน ครองคน ครองงาน ได้แก่

(๒.๑) การเป็นผู้ตรงต่อเวลา เช่น เมื่อเป็นประธานในการจัดกิจกรรมหรือการประชุม ต่างๆ ประธานต้องมาตรงตามเวลาที่กำหนด และหากมีการนิมนต์พระภิกษุสงฆ์มาร่วม ควรรักษาเวลา ให้สอดคล้องกับเวลาฉันภัตตาหารเพลและเวลาจำวัดของพระภิกษุสงฆ์ด้วย

(๒.๒) การเป็นผู้มีความอ่อนโยน มีกริยาวาจางดงาม มีปิยวาจา พุดจาสุภาพ ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

(๒.๓) การเป็นผู้มีความเพียร มีธรรมแห่งความสำเร็จ มีอธิบาทสี่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในงาน ตามดำริสของสมเด็จพระ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ องค์ปฐมเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย ที่ว่า “การเป็นผู้มีน้ำนั้น ต้องให้รองเท้าขาดก่อนกางเกง คือ ต้องออกตรวจตราจนรองเท้าขาด ไม่ใช่นั่งเก้าอี้จนกางเกงขาด”

ศปท. ได้นำเรียนปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณาลงนามในหนังสือแจ้ง กรมทุกกรม รัฐวิสาหกิจทุกแห่งในสังกัดกระทรวงมหาดไทยและจังหวัดทุกจังหวัด ให้มีข้อเสนอแนะ การเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร จำนวน ๒ แนวทาง ดังกล่าว ไปพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสมและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดแล้ว

มติที่ประชุม รับทราบ

๔.๒ แนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ศปท.)

ด้วยในการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ คณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้พิจารณาแนวทางและมีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย (ส่วนกลาง) ดังนี้

๑) ขอให้ สำนัก/กอง ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พิจารณาจัดกิจกรรม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ภายในหน่วยงาน อย่างน้อย ๑ กิจกรรม/ไตรมาส โดยนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด ๒ มาเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรม ดังนี้

ข้อ ๓ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

ข้อ ๔ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

ข้อ ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

ข้อ ๗ ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

ข้อ ๙ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ข้อ ๑๒ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

๒) ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณานำผลการร่วมกิจกรรมของบุคลากรในสังกัดหน่วยงานไปเป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ศปท. ได้นำเรียนปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณาลงนามในหนังสือแจ้งสำนัก/กองในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทยให้นำข้อเสนอแนะ ดังกล่าว ไปพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสมและรายงานผลการดำเนินกิจกรรมประจำไตรมาสที่ ๔ (ก.ค. - ก.ย. ๕๘) ให้ ศปท. ทราบ ภายในวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘

มติที่ประชุม

รับทราบ

๔.๓ การจัดทำคู่มือจริยธรรมผู้ว่าราชการจังหวัด (ศปท./สตร.สป.)

ด้วยในการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมฯ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ คณะกรรมการจริยธรรมฯ ได้พิจารณาเรื่องการจัดทำคู่มือจริยธรรมผู้ว่าราชการจังหวัด โดยเห็นว่า ควรดำเนินการจัดพิมพ์คู่มือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอกในการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรมธรรมาภิบาลของข้าราชการและองค์กร จำนวน ๑ มาตรการ ๑ แนวทาง ได้แก่

มาตรการ ๓.๑ ให้บุคคลภายนอกมีช่องทางร้องเรียน ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และ คำชมเชยข้าราชการ/แนวทาง ๓.๑.๑ เปิดช่องทางให้บุคคลภายนอกได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล ด้านคุณธรรม จริยธรรมและการประพฤติมิชอบในการปฏิบัติราชการของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีกิจกรรมทั้งสิ้น ๑ กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมการจัดให้มีช่องทางการร้องเรียน/ร้องทุกข์/แจ้งข้อมูลการกระทำ ทุจริตและกระทำผิดจริยธรรม

ผลการดำเนินการ สำนัก/กอง ในสังกัด สป.มท. ได้จัดให้มีช่องทางดังกล่าวแล้วรวม ๘ ช่องทาง

มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่ฝ่ายเลขาเสนอ และมีข้อเสนอแนะว่า ฝ่ายเลขานุการฯ ควรตรวจสอบ โครงการและกิจกรรมที่มีผลสัมฤทธิ์เป็นรูปธรรมโดดเด่น เป็นแบบอย่างที่ดีในการเผยแพร่ให้กรม จังหวัด ไป ดำเนินการต่อไปด้วย

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่นๆ (ไม่มี)

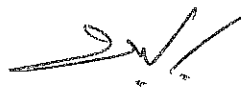
เลิกประชุม เวลา ๑๕.๑๕ น.

พาทิตา

(นางสาวมานิตา จินตามาศย์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ผู้จัดรายงานการประชุม



(นายบพิตร ภาษิต)

ผู้อำนวยการสำนักงานศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต

ผู้ตรวจรายงานการประชุม