



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ จต.

ที่ ๐๐๑๓.๑๖/ ๖๒๐

โทร. ๐ ๒๕๐๙ ๙๓๗๖

วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)

เรียน ผบ.ตร.

รอง ผบ.ตร., จตช. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ผู้ช่วย ผบ.ตร., รอง จตช. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

- เพื่อโปรดทราบ

ผบช. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ผบก. ในสังกัด สง.ผบ.ตร. หรือตำแหน่งเทียบเท่า

ด้วยข้อกำหนด ก.ตร. ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๒๘๔ ง วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป ข้อ ๓ (๓) กำหนดให้สำนักงานจเรตำรวจดำเนินการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรมแก้ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ดังนั้น จึงขอแจ้งเวียนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) ให้หน่วยงานในสังกัด ตร. ได้รับทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบ และสามารถดาวน์โหลดข้อมูลดังกล่าวได้จากเว็บไซต์ <https://jaray.police.go.th> โดยตรง หรือสแกนคิวอาร์โค้ดที่ปรากฏท้ายหนังสือฉบับนี้ หากมีข้อสงสัยสามารถประสานงานได้ที่ ว่าที่ พ.ต.ต.ศิริมงคล บุญมา สว.ศจบ.บก.อก.จต. หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙ ๔๕๖๒ ๕๕๕๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

พล.ต.ต.

(พจ.พิงศ์ มุสิกุล)

รอง จตร.รท.จตร. (หน.จต.)



ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)

ข้อกำหนด ก.ตร.

ว่าด้วยกระบวนการรักษจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

พ.ศ. ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) และมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงออกข้อกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้จเรตำรวจแห่งชาติจัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการตำรวจ และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาทางด้านจริยธรรมและคุณธรรม ในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยให้เป็นศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำ และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจ มีการพัฒนาทางด้านจริยธรรมและคุณธรรมสำหรับกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่า กองบัญชาการและกองบังคับการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการในสังกัดสำนักงาน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ อีกส่วนหนึ่งด้วย ทั้งนี้ ให้สำนักงานจเรตำรวจเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ

ให้กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการที่มีได้สังกัดสำนักงาน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการตำรวจ และส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีการพัฒนาทางด้านจริยธรรมและคุณธรรม

หากจเรตำรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานที่จเรตำรวจแห่งชาติมอบหมายพบว่าข้าราชการตำรวจ ผู้ใดละเมิด ผิดผิด หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ให้จเรตำรวจแห่งชาติรายงาน ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและแจ้งผู้บังคับบัญชาในระดับกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะ เทียบเท่ากองบัญชาการ และกองบังคับการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการในสังกัด สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ตรวจสอบข้อเท็จจริง เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากเห็นสมควรจเรตำรวจแห่งชาติอาจมอบหมายให้รองจเรตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจ หรือสำนักงานจเรตำรวจ ไปกำกับและติดตามการตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการตรวจสอบข้อเท็จจริง ที่เป็นอิสระจากกองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการนั้นก็ได้

ข้อ ๓ ให้สำนักงานจเรตำรวจ ดำเนินการ ดังนี้

(๑) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการตำรวจ รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม ของข้าราชการตำรวจ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือกับภาคเอกชนและประชาชน

(๒) พัฒนาระบบบันทึกข้อมูลพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจที่ละเมิด ผ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พร้อมทั้งเครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

(๓) จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรมแก่ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ และพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่พึงกระทำหรือไม่พึงกระทำของข้าราชการตำรวจที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(๖) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(๗) รับและดำเนินการร้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบของข้าราชการตำรวจ รวมถึงข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาข้อกล่าวหาให้เป็นไปตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(๘) กำหนดหลักเกณฑ์และมาตรการในการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการร้องเรียนการละเมิด ผ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

(๙) จัดทำคู่มือและคำอธิบายแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ รวมทั้งสอดส่องดูแลการรักษาวินัยข้าราชการตำรวจในภาพรวมระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อ ๔ ให้กองบัญชาการศึกษาทำหน้าที่เป็นศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาคุณธรรมของข้าราชการตำรวจ มีหน้าที่กำหนดตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ รวมทั้งรณรงค์ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ กำหนดหลักสูตร พัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ โดยตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมินดังกล่าว รวมทั้งแผนดำเนินงาน ให้กองบัญชาการศึกษาเสนอขอรับความเห็นชอบจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติก่อน

ให้สถาบันการศึกษาและสถาบันการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินำประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจไปกำหนดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของกองบัญชาการศึกษา

ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจเป็นประจำทุกปี

ให้สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการและส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่า กองบัญชาการประกาศเขตชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจในสังกัดตามความในวรรคสาม โดยอนุโลม

ข้อ ๕ ให้สำนักงานกำลังพลกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดต่าง ๆ โดยเสนอขอรับความเห็นชอบจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติก่อน

ข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงานทุกระดับมีอำนาจและหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม รวมทั้งกำกับดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจอย่างเคร่งครัด และประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม หากพบว่ามีข้าราชการตำรวจละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางปกครอง โดยอบรมชี้แนะแนวทางปฏิบัติด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาได้สำนึกและแก้ไขปรับปรุงตน เมื่อได้อบรมชี้แนะแล้ว หากผู้ใต้บังคับบัญชานั้นยังหลีกเลี่ยง หรือขัดขืนไม่ปฏิบัติตาม ให้ว่ากล่าวตักเตือน หากผู้บังคับบัญชาไม่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ให้ถือว่า ผู้บังคับบัญชาจงใจละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

ในการสอดส่องดูแลให้กองบัญชาการ กองบังคับการ สถานีตำรวจ ที่มีคณะกรรมการตรวจสอบ และติดตามการบริหารงานตำรวจภาคประชาชน จัดให้คณะกรรมการตรวจสอบและติดตาม การบริหารงานตำรวจภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลด้วย

การละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจในข้อประพฤติปฏิบัติ ที่เป็นข้อห้ามในการรักษาวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยไปภายในอำนาจหน้าที่ และเมื่อดำเนินการทางวินัยได้ข้อเท็จจริงเป็นที่ยุติแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาผู้สั่งดำเนินการทางวินัยนั้น นำข้อเท็จจริงที่ได้มาแยกพิจารณาดำเนินการทางจริยธรรมตามวรรคแรกให้เสร็จสิ้นไปด้วย

ข้อ ๗ ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาของตนละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือหน่วยงานที่ตนสังกัด กรณีพบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติใดละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาด้านสังกัดของข้าราชการตำรวจผู้นั้น หากผู้บังคับบัญชาที่ตนรายงานมิได้ดำเนินการใด ให้รายงานถึงจเรตำรวจแห่งชาติ หรือผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติได้

ให้สำนักงานจเรตำรวจวางระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานตามวรรคแรก โดยกำหนดให้มีมาตรการในการรักษาความลับแก่ข้าราชการตำรวจที่รายงานพฤติการณ์การละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมดังกล่าว โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ข้อกำหนด ก.ตร. นี้ มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๘ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ และกองบังคับการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ บันทึกข้อมูลพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ตามข้อ ๔ หรือข้อมูลพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และบันทึกข้อมูลพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจที่ละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ตามรูปแบบที่สำนักงานจเรตำรวจกำหนด รวมทั้งประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการตำรวจ และนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ การเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน หรือการพิจารณาดำเนินการทางปกครอง เป็นต้น

ข้อ ๙ ข้าราชการตำรวจหรือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกระดับมีสิทธิและเสรีภาพที่จะเสนอปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ โดยให้เสนอความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ไปยังสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยผ่านจเรตำรวจแห่งชาติ

กรณีที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นว่าควรแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติเสนอความเห็นต่อ ก.ตร. เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ให้เหมาะสมกับกาลเวลาและสถานการณ์ได้

ข้อ ๑๐ ให้กองบัญชาการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบัญชาการ และกองบังคับการหรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รายงานผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ เสนอผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยผ่านสำนักงานจเรตำรวจ เพื่อทราบทุกสิ้นปีงบประมาณ

ให้สำนักงานจเรตำรวจ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติ รวมทั้งสรุปผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ข้อกำหนดจริยธรรม และแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจในภาพรวม และจัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) กำหนด เสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) โดยให้เสนอรายงานประจำปี ผ่าน ก.ตร. ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันสิ้นปีงบประมาณ

ข้อ ๑๑ ข้าราชการตำรวจซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยวิชาชีพใดซึ่งมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นไว้เป็นการเฉพาะ จะต้องถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้นอีกส่วนหนึ่งด้วย

ข้อ ๑๒ ข้อกำหนด ก.ตร. นี้ ให้ใช้บังคับกับพนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนด ก.ตร. นี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เศรษฐา ทวีสิน

นายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ



ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. 2567-2570)



สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๒
หลักการและเหตุผล	๒
บทที่ ๒ กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)	๔
๒.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม	๔
๒.๒ กฎหมาย ยุทธศาสตร์และแนวนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐	๗
๒.๒.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๘
๒.๒.๓ ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ภาครัฐ	๙
๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	๑๘
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)	๒๑
๓.๑ เป้าหมาย (Goal)	๒๑
๓.๒ วัตถุประสงค์ (Objective)	๒๑
๓.๓ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)	๒๑
๓.๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน	๒๑
๓.๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผลักดันนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริม มาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ครอบคลุม ทุกหน่วยงานและทุกระดับ	๒๓
๓.๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	๒๖
๓.๓.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้าง สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม	๒๘
๓.๓.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม และการกระทำผิด	๓๐
๓.๔ ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)	๓๑
๓.๕ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม จริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจที่สามารถดำเนินการได้ทันที และสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)	๓๔
๓.๖ แนวทางการติดตามประเมินผล	๓๕
๓.๗ ตารางกำหนดตัวชี้วัด กลยุทธ์ หน่วยรับผิดชอบตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ - ๕	๓๖

บทที่ ๑ บทนำ

หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน และสามารถใช้เป็นหลักในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงได้มีประกาศใช้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมาย มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยสาระสำคัญในมาตรา ๕ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกระดับชาติ มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะนโยบายต่อคณะรัฐมนตรีให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ในการจัดทำประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ตีความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งมีผลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งหมายถึง ข้าราชการตำรวจ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งกำหนดให้ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้โดยให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ซึ่งหมายถึง คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าว จึงได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม โดยให้รวมถึง กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้างและผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจนี้ด้วย รวมทั้งได้มีการจัดทำข้อกำหนด ก.ตร.ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ขับเคลื่อนงานการส่งเสริมจริยธรรมให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ประกอบกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในฐานะฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ซึ่งรับผิดชอบในการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ได้จัดทำยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานด้านจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในภาพรวม

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม สอดรับและเป็นไปตามกฎหมาย และยุทธศาสตร์ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยสำนักงานจเรตำรวจ จึงได้จัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) เพื่อให้ทุกหน่วยในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน ส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไป

บทที่ ๒

กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) มีการรวบรวมข้อมูลแนวทางการส่งเสริมจริยธรรม การรวบรวมองค์ความรู้และข้อมูลสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่มีผลต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การเสริมสร้างธรรมาภิบาล รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์ภาครัฐ ฉบับต่าง ๆ และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (สำนักงาน ก.พ.) (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) เพื่อเป็นข้อมูลในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) ดังนี้

๒.๑ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ให้ความหมายคำว่า “จริยธรรม” คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้ให้ความหมายของมาตรฐานทางจริยธรรมว่า เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวจะนำมาใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงในการทำความดีและละเว้นความชั่ว และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบมติคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงกำหนดประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุนาวิน^๑ ได้สรุปว่า จริยธรรม (Morality) มีความหมายกว้างขวาง ครอบคลุมคุณธรรม ค่านิยม กฎระเบียบ และศาสนา เพราะจริยธรรม คือ ระบบของพฤติกรรมที่ทำให้ละเว้นความชั่ว ซึ่งการที่คนจะทำความดีหรือไม่ขึ้นกับ "สาเหตุภายใน" และ "สาเหตุภายนอก" โดยสาเหตุภายในนั้นหมายถึงลักษณะทางจิตใจของตัวบุคคลเองที่จะตัดสินใจทำความดีละเว้นความชั่ว เช่น ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี ความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่ตัว ส่วนสาเหตุภายนอกนั้นหมายถึงอิทธิพลภายนอกหรือปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคม วัฒนธรรม สภาพแวดล้อม และผู้ร่วมงาน

พร้อมนี้ได้สรุปถึงลักษณะพฤติกรรมเชิงจริยธรรมในการทำงานราชการไว้ ๓ ประการ โดยข้าราชการที่เป็นคนดีและเก่งอย่างสมบูรณ์นั้น ต้องมีพฤติกรรมครบทั้ง ๓ ประการ ในคน ๆ เดียวกัน อันได้แก่ พฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมในหน้าที่ราชการโดย ๑) พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมการทำตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม นั่นคือการไม่เบียดเบียนผู้อื่น และตนเอง ยึดมั่นในศาสนา และวัฒนธรรมที่ดีงาม ๒) พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ หมายถึง พฤติกรรมการปรับตัวให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าและสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคมและทางจิตใจ มีพฤติกรรมการพัฒนาผู้อยู่ในความรับผิดชอบ พฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม และพฤติกรรมการพัฒนากลุ่มและสังคม รู้จักอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น และ ๓) พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่องานราชการ และเพื่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พฤติกรรมการรักษาระเบียบวินัยของทางราชการ ตลอดจนมีจรรยาวิชาชีพของตน สามารถปรับตัวให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

สุจิต บุญบงการ^๒ ได้สรุปความหมายของจริยธรรมว่า คือการประพฤติปฏิบัติที่เหมาะสม ดีงาม ประกอบไปด้วยคุณธรรมและศีลธรรม ซึ่งความหมายของคุณธรรมนั้น หมายถึง สภาพคุณงามความดี ส่วนศีลธรรม หมายถึง ความประพฤติที่ดีที่ชอบ ดังนั้น คำว่า จริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม มีความหมายที่สอดคล้องกันในลักษณะของความประพฤติ หรือการประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ชอบ อย่างไรก็ตาม คำว่า “จริยธรรม” มักจะใช้กับการประพฤติปฏิบัติในการประกอบอาชีพ หรือดำเนินกิจการของบุคคล เช่น จริยธรรมธุรกิจ จริยธรรมทางวิชาการ จริยธรรมทางการเมือง

พร้อมอธิบายถึงความแตกต่างระหว่าง “จริยธรรม” กับ “จรรยาบรรณ” “จริยธรรม” กับ “จริยศาสตร์” และ “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” โดยในส่วนของ “จริยธรรม” กับ “จรรยาบรรณ” มักจะมีการใช้สับสน ซึ่งตามรากศัพท์ “จรรยาบรรณ” หมายถึง หนังสือที่วาดด้วยความประพฤติที่ดีงาม ซึ่งอาจหมายถึงรวมถึงการจัดทำประมวลหลักของความประพฤติที่ดีงาม หรือการกำหนดกรอบของความประพฤติที่ดีของผู้ประกอบอาชีพการงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ จรรยาบรรณสื่อมวลชน ซึ่งมีความสับสนในการใช้ศัพท์ “จรรยาบรรณ” กับ “จริยธรรม” หากเป็นการประพฤติไม่เหมาะสมที่ถูกต้อง ต้องเรียกว่า “ไม่มีจริยธรรม” แต่การเรียกว่า “ไม่มีจรรยาบรรณ” จะหมายถึงการที่ไม่มีการกำหนดหลักการหรือข้อกำหนดของความประพฤติที่ดีงามไว้ หรืออาจกล่าวได้ว่าการประมวลหลักความประพฤติที่ดีงาม ที่เรียกว่า “จรรยาบรรณ” กับ “ประมวลจริยธรรม” เป็นเรื่อง

^๑ ดวงเดือน พันธุนาวิน ‘ปกกฎหมายกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม’, วารสารพัฒนาสังคม, ๙ (๑), ๒๕๕๐

^๒ สุจิต บุญบงการ ‘คุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ’ ใน สารานุกรมรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, กรุงเทพฯ เดอะ สยาม เฮอริเทจ, ๒๕๕๒

เดียวกัน ส่วนความแตกต่างของ “จริยธรรม” กับ “จริยศาสตร์” ตามที่ได้กล่าวไปแล้ว “จริยธรรม” เป็นเรื่องของความประพฤติ ส่วน “จริยศาสตร์” เป็นสาขาหนึ่งของวิชาปรัชญาซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า Ethics โดยการศึกษาเรื่อง “จริยศาสตร์” เป็นการศึกษาการถกเถียงกันในเรื่องของคุณค่า ความดี ความถูกต้อง ซึ่งเป็นการแสวงหาคำตอบว่าอะไรคือความดี อะไรคือความถูกต้อง

หากพิจารณา “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” จะเห็นได้ว่าทั้ง “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” มีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกัน คือ ต้องการควบคุมพฤติกรรมหรือการกระทำของมนุษย์ให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข ซึ่ง “จริยธรรม” กับ “กฎหมาย” ในบางครั้งก็เป็นเรื่องเดียวกันที่กำหนดโดยค่านิยม หรือวัฒนธรรมประเพณีของสังคมที่จะเป็นตัวกำหนดว่าพฤติกรรมใดเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้อง หรือการกระทำใดเป็นสิ่งที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้อง โดยรัฐอาจจะออกกฎหมายหรือกฎข้อบังคับ ห้ามมิให้มีการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือไม่ถูกต้องดังกล่าวและกำหนดโทษไว้ กรณีดังกล่าวก็จะถือว่ารัฐได้ออกกฎหมายเป็นข้อห้ามการกระทำที่เป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม

อย่างไรก็ดี “จริยธรรม” มีความแตกต่างกับกฎหมาย ๔ ประการ

ประการแรก คือ จริยธรรมเป็นเรื่องของความประพฤติในระดับสูง ส่วนกฎหมายเป็นการควบคุมความประพฤติในระดับมาตรฐานขั้นต่ำเท่านั้น จึงทำให้สิ่งที่ฝ่าฝืนจริยธรรมหลายเรื่องไม่ได้ถูกกำหนดว่าผิดกฎหมาย เช่น การทำร้าย ถือว่าผิดกฎหมาย แต่ในแง่ของจริยธรรมยังต้องการให้มนุษย์มีความกรุณาปรานีไม่เบียดเบียนกันด้วย

ประการที่สอง กฎหมายเป็นข้อกำหนดที่บังคับเป็นการทั่วไป ส่วน “จรรยาบรรณ” ซึ่งเป็นข้อกำหนดทางจริยธรรม อาจใช้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรืออาจใช้เฉพาะในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง เช่น จรรยาบรรณแพทย์ก็ใช้กับแพทย์เท่านั้นไม่ได้มีสภาพบังคับที่ใช้กับคนทั่วไป

ประการที่สาม กฎหมายจะมีการกำหนดบทลงโทษและบทบังคับไว้ชัดเจน ในขณะที่จริยธรรมอาจไม่ได้กำหนดบทลงโทษไว้ แต่อาจเป็นการลงโทษทางสังคมก็ได้

ประการที่สี่ “จริยธรรม” มักจะเน้นที่การสร้างเสริมหรือพัฒนาจิตสำนึกจากภายในให้คนรู้สึกถึงความรู้สึกผิดชอบชั่วดีและต้องทำให้สิ่งที่ถูกต้องด้วยสำนึกของตน ไม่ใช่เพราะกลัวว่าจะถูกลงโทษอย่างที่เราเกรงกลัวกฎหมาย อย่างไรก็ตาม แม้กฎหมายและจริยธรรมจะมีจุดมุ่งหมายอย่างเดียวกันที่มุ่งให้คนในสังคมทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ในความเป็นจริง ไม่สามารถออกกฎหมายเพื่อควบคุมพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมของบุคคลในทุก ๆ เรื่องได้ แต่การสร้างสังคมสงบสุขจำเป็นต้องใช้หลักจริยธรรมเข้ามาเสริมการใช้กฎหมายทดแทนอีกครั้ง

ประวิณ ณ นคร^๓ สรุปความเรื่องจริยธรรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเอาไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง “สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ” ทั้งนี้การจะรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้จะต้องระวัง ดูแล ป้องกัน และเยียวยาใน ๔ ระดับ คือ

^๓ ประวิณ ณ นคร การบรรยายเรื่อง ปรัชญา และแนวคิดหลักเกี่ยวกับจริยธรรม การสัมมนาคณะกรรมการจริยธรรม เรื่อง “เดินหน้าพลิกวิกฤตเป็นโอกาส ข้าราชการไทยใสสะอาดด้วยจริยธรรม” จัดโดยสำนักงาน ก.พ. วันที่ ๒๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ สืบค้นใน https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/pramwlcchriythrrm_odytanprawiin.pdf

๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคนระวังในการปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับข้อปฏิบัติทางจริยธรรมและไม่ฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

๒) ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ดูแล ส่งเสริมและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีจริยธรรม

๓) ผู้บังคับบัญชา องค์กรผู้เกี่ยวข้องและสังคม ป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

๔) ผู้บังคับบัญชาเยี่ยวยาโดยดำเนินการลงโทษ (Punishment) หรือแก้ไข (Correction) แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางจริยธรรม

กล่าวโดยสรุป จริยธรรมเป็นลักษณะของความประพฤติที่เหมาะสม ถูกต้อง ชอบธรรมโดยจริยธรรม ไม่ใช่กฎหมาย แต่เป็นลักษณะพฤติกรรมที่สูงกว่ากฎหมาย การฝ่าฝืนจริยธรรมจึงอาจไม่ได้เป็นความผิดตามกฎหมาย แต่บางครั้งก็อาจมีการกำหนดกฎหมายหรือกฎเกณฑ์เพื่อห้ามการกระทำผิดที่เป็นการฝ่าฝืนศีลธรรมหรือจริยธรรมขึ้นมาก็ได้ ดังนั้น กฎหมายจึงอาจมีบทบาทไม่มากนักต่อการควบคุมพฤติกรรมทางสังคม แต่จริยธรรมจะมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมให้สังคมสงบสุข และทำให้ผู้คนในสังคมเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม กฎหมายและจริยธรรมจึงมีบทบาทที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน นอกจากนี้จริยธรรมเป็นเรื่องของความถูกต้อง ชั่ว ดี ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่มีการถกเถียงได้ด้วย ปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่กำหนดให้มีหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีกลไกการรักษาจริยธรรม ซึ่งจะเป็เครื่องมือสำคัญในการสร้างเสริมสังคมสันติสุข เสียสละ และเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนรวม อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในหลักจริยธรรมในสังคมไทย

๒.๒ กฎหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง

การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) มีความเชื่อมโยงกับกฎหมาย ยุทธศาสตร์ และแนวนโยบายภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๒.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ พุทธศักราช ๒๕๕๐ จนถึงพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้จริยธรรมเป็นหลักสำคัญของรัฐธรรมนูญ และมีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมตั้งแต่เจตนารมณ์ของการประกาศรัฐธรรมนูญ โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติไว้ดังนี้

“...การปกครองของประเทศไทยได้ดำรงเจตนารมณ์ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขต่อเนื่องมาโดยตลอด แม้ได้มีการยกเลิก แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศใช้รัฐธรรมนูญเพื่อจัดระเบียบการปกครองให้เหมาะสมหลายครั้ง แต่การปกครองก็มิได้มีเสถียรภาพหรือราบรื่นเรียบร้อย เพราะยังคงประสบปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ บางครั้งเป็นวิกฤติทางรัฐธรรมนูญที่หาทางออกไม่ได้ เหตุส่วนหนึ่งเกิดจากการที่มีผู้ไม่นำพาหรือไม่นับถือยำเกรงกฎเกณฑ์การปกครองบ้านเมือง ทุจริตฉ้อฉลหรือบิดเบือนอำนาจ หรือขาดความตระหนักรู้กับรับผิดชอบต่อประเทศชาติและประชาชน จนทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นผล ซึ่งจำต้องป้องกันและแก้ไข

ด้วยการปฏิรูปการศึกษาและการบังคับใช้กฎหมาย และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรม...” ซึ่งบทบัญญัติดังกล่าวได้แสดงให้เห็นว่าการเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาระบบการเมืองการปกครอง แก้ไขความขัดแย้ง และแก้ไขปัญหาการทุจริตฉ้อฉลและบิดเบือนอำนาจ

นอกจากนี้ มีบทบัญญัติส่วนที่กำหนดไว้เกี่ยวกับเรื่องจริยธรรม ได้แก่

มาตรา ๒๗ วรรคห้า บัญญัติว่า บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม

มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติว่า รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

จากบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นว่า รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับมาตรฐานทางจริยธรรม โดยให้มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งข้าราชการ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกวุฒิสภาและสภาผู้แทนราษฎร รวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรอิสระ และมีบทบังคับในการควบคุมการกระทำ อันเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรงของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระหรือผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน

๒.๒.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดไว้ว่า

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับครอบคลุมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ รวมถึง

คณะกรรมการด้วย^๔ นอกจากนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้มีกลไกการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) องค์การกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมให้สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๒.๓ ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ภาครัฐ

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) สอดคล้องกับกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยการขับเคลื่อนงานด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นการดำเนินการเพื่อสนับสนุนงานตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) รวมถึงยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๕ ได้กำหนดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของธรรมาภิบาลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญควบคู่กับการพัฒนาชาติ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทย คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์ชาติ มี ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมข้อ ๑ การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สามารถตอบสนองประเด็นการรักษา

^๔ มติคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ความสงบภายในประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์นี้ ซึ่งมีแนวทางสำคัญการพัฒนาและเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติ

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี คนเก่งและมีคุณภาพ ซึ่งมาตรฐานทางจริยธรรมข้อ ๒ ข้อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และข้อ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ สามารถตอบสนองประเด็นการมุ่งเน้นให้สถาบันทางสังคมร่วมปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ ได้แก่ การบูรณาการเรื่องความซื่อสัตย์ วินัย คุณธรรม จริยธรรม ในการเรียนการสอนตั้งแต่เยาว์วัย การใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรม ของคนในสังคมและการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะ และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์นี้ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มาตรฐานทางจริยธรรม ๖ ประการ จากทั้งหมด ๗ ประการ สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่วนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมุ่งจัดการภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐ โดยยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” มีเป้าหมายที่สำคัญ คือ ภาครัฐมุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส พร้อมปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงปราศจากทุจริตและประพฤติมิชอบ และมีกระบวนการยุติธรรมที่เป็นไปเพื่อส่วนรวมของประเทศ

โดยยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐนี้ มีประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ ๑) ปรับปรุงและพัฒนาให้ภาครัฐตอบสนองความต้องการของประชาชน และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส รวมทั้งปรับปรุงภาครัฐให้ทันสมัย ๒) บุคลากรเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมุ่งมั่นและมีความเป็นมืออาชีพ ๓) มีความโปร่งใส ปลอดจากการทุจริตประพฤติมิชอบ และ ๔) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนอย่างเสมอภาค

ทั้งนี้ สามารถสรุปความสอดคล้องของมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มาตรฐานทางจริยธรรม	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๒. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒.๒.๓.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ในปี ๒๕๘๐ มีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย สถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้อง ของแผนแม่บท เป้าหมายและตัวชี้วัด ในการดำเนินการซึ่งแบ่งช่วงเวลาออกเป็น ๔ ช่วง ช่วงละ ๕ ปี รวมทั้งกำหนดแนวทางการพัฒนาและแผนงาน/โครงการที่สำคัญของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคคนในทุกมิติและ ในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ จำนวน ๕ ประเด็น ดังนี้

ประเด็น (๑๑) ความมั่นคง โดยมีแนวคิดในการดำเนินการที่สำคัญคือ การสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สร้างความรักความสามัคคี ความสำนึก จงรักภักดีและความภาคภูมิใจในชาติให้เกิดขึ้นกับประชาชนทุกหมู่เหล่า ขณะเดียวกันก็ส่งเสริม การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขที่มีเสถียรภาพและธรรมาภิบาล เห็นแก่ประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ตลอดถึงการพัฒนาปรับปรุงกลไก การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นรูปธรรม

ประเด็น (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและมีความรักและภูมิใจในความเป็นไทย มากขึ้น นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต สังคมไทยมีความสุขและเป็นที่ยอมรับ ของนานาชาติประเทศมากขึ้น โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม ในลักษณะที่เป็นวิถีการดำเนินชีวิต โดยต้องวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เริ่มตั้งแต่การพัฒนาคนให้มีความสุขกายและใจที่ดี ควบคู่กับการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีทักษะความรู้และ ความสามารถปรับตัวเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงรอบตัวที่รวดเร็ว บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม ของสถาบันสังคมและวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ เน้นเป้าหมายการพัฒนาที่เน้นให้ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส โดยยึดประชาชนเป็น จุดศูนย์กลาง รวมทั้งการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการบริการภาครัฐให้มีความทันสมัย มุ่งเน้นให้ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มีภาวะผู้นำ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักการ แห่งวิชาชีพโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และเพื่อส่วนรวม เพื่อให้ประชาชนและผู้รับบริการทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส หลากหลายช่องทาง ตรวจสอบได้ ไม่มีข้อจำกัดของเวลา พื้นที่ กลุ่มคน รวมทั้งนำนวัตกรรม เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เน้นเป้าหมายสำคัญเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ คือ ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบ มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล และหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในทุกระดับ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมแยกแยะประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของบุคลากร ภาครัฐให้เกิดขึ้น รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและค่านิยมให้ทุกภาคส่วน ตื่นตัว ละเอียดต่อการทุจริตประพฤติมิชอบ ทุกรูปแบบ มีส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุน ให้ภาคีองค์กรภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ชุมชน ประชาชน และภาคีต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการสอดส่อง เฝ้าระวัง ให้ข้อมูล แจ้งเบาะแสการทุจริต และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และภาคส่วนอื่น ๆ

ประเด็น (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม จุดเน้นให้ กระบวนการยุติธรรมทั้งกระบวนการเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค ความเป็นกลาง น่าเชื่อถือ โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมมีความกล้าหาญทางจริยธรรม เป็นมืออาชีพ มีความเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก มุ่งให้เกิดการสร้างมาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพ ในกระบวนการยุติธรรมเทียบเท่าระดับสากล ตามหลักนิติธรรม โปร่งใส ลดความเหลื่อมล้ำ และสร้างโอกาสในการเข้าถึงความยุติธรรม สร้างความสมดุลระหว่างสิทธิและเสรีภาพของประชาชน กับประโยชน์สาธารณะ การอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างเสมอภาค หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมมีความร่วมมือที่ดี บูรณาการและเชื่อมโยงการทำงานระหว่างกัน

มาตรฐานทางจริยธรรม	ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	- ประเด็น (๑๑) ความมั่นคง
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	- ประเด็น (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม - ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	- ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ - ประเด็น (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	- ประเด็น (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม - ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ - ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	- ประเด็น (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม - ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

มาตรฐานทางจริยธรรม	ความสอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	- ประเด็น (๒๐) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ - ประเด็น (๒๒) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	- ประเด็น (๑๐) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม

๒.๒.๓.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) สืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งเน้นการลดความเปราะบางต่อความเปลี่ยนแปลง สร้างความพร้อมของประเทศต่อการรับมือและปรับตัวให้อยู่รอดในสภาวะวิกฤติและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่มที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) บนฐานศักยภาพและความเข้มแข็งของประเทศ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” หมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมด้วยการกำหนดเป้าหมายหลัก ๕ ประการ คือ

- ๑) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
- ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
- ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
- ๔) การเปลี่ยนผ่านไปสู่ความยั่งยืน
- ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศไทยในการรับมือ

กับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่

การถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนา (Agenda) โดยกำหนดจุดหมายการพัฒนา ๑๓ ประการ บ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” มุ่งหวังจะ “มี” หรือต้องการจะ “จัด” ในช่วงระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า โดยมีจุดหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

จุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมีเป้าหมาย ให้คนไทยได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพในทุกช่วงวัย มีสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ มีคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม

มีคุณธรรม จริยธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉมฉับพลันของโลก สามารถดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข กำลังคนมีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมายและสามารถสร้างอนาคต และประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงการเรียนรู้ตลอดชีวิต

หมายเหตุที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์ประชาชน มุ่งเน้นการสร้างความรู้ โปร่งใสและธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยเปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ ให้ประชาชน องค์กร เครือข่ายและภาคีการพัฒนาต่าง ๆ สามารถเข้าถึงข้อมูลและมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ ความคิดเห็น และตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารระหว่างกันที่หลากหลาย มีการบูรณาการการบริหารจัดการและนำไปประกอบการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐในการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาร่วมกัน เพื่อลดการทุจริตคอร์รัปชัน

๒.๒.๓.๔ แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒

(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) เป็นแผนปฏิบัติการที่ต่อเนื่องจากแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๕) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานทุกภาคส่วนร่วมขับเคลื่อนให้คุณธรรมเป็นคุณค่าหลักนำการพัฒนาให้เกิดการพัฒนาเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ครบทุกมิติ ทุกช่วงวัย เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ เข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกัน และนำพลังบวกมาสร้างความร่วมมือแก้ปัญหาวิกฤติและเหตุการณ์พลิกผันต่าง ๆ ที่กำลังเผชิญในปัจจุบันและอาจเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมไปกับการบรรลุเป้าหมายและตัวชี้วัดทางยุทธศาสตร์ชาติฯ และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติฯ โดยมีเป้าหมายหลัก คือ “คนไทยมีพฤติกรรมที่สะท้อนการมีคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น ด้วยดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ คือ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อปี มุ่งสู่สังคมคุณธรรมที่คนไทยอยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ ภายใต้หลักธรรมทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง วิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม และประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ” โดยมี ๒ ตัวชี้วัดหลัก คือ (๑) ดัชนีคุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” (๒) หน่วยงานภาครัฐน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารงาน โดยแนวทางการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายและบรรลุตัวชี้วัดหลักของแผนปฏิบัติการฯ ได้กำหนดเป็น ๓ แผนย่อย คือ แผนย่อยที่ ๑ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม/การทำความดีที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย แผนย่อยที่ ๒ การพัฒนาระบบและการเสริมสร้างขีดความสามารถของกลไกเพื่อการขับเคลื่อนและส่งเสริมคุณธรรม และแผนย่อยที่ ๓ การส่งเสริมเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพคนและองค์กรเครือข่ายเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม

๒.๒.๓.๕ แผนปฏิบัติการด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒

(พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการเปลี่ยนแปลงแนวทางการพัฒนาของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น (๒๑) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผลักดันไปสู่การปฏิบัติและบริหารการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนแม่บทฯ ภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งประกอบด้วย

โดยการกำหนดเป้าหมายภายใต้แผนย่อยของแผนปฏิบัติการด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วย ๒ แผนย่อย ๓ เป้าหมาย ๔ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑) แผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีเป้าหมายสำคัญ ๒ เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ ๑ ประชาชนมีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต โดยกำหนดแนวทางการขับเคลื่อน ปลุกฝังวิธีคิด ปลุกจิตสำนึก ให้มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต เป้าหมายที่ ๒ คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง โดยกำหนดแนวทางการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมุ่งเน้นการพัฒนามาตรการ กระบวนการในการป้องกันปราบปรามการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต

๒) แผนย่อยการปราบปรามการทุจริต มีเป้าหมายสำคัญ ๑ เป้าหมาย คือ เป้าหมายที่ ๓ การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรมโปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางการขับเคลื่อน เกี่ยวกับการปราบปรามการทุจริต โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในกระบวนการปราบปรามการทุจริตให้มีสมรรถนะ องค์ความรู้ และขีดความสามารถที่เป็นมาตรฐาน การปลุกฝังให้เจ้าหน้าที่ในกระบวนการปราบปรามการทุจริตยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒.๒.๓.๖ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ทั้งนี้ โดยมีเป้าหมายที่จะยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐ และตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

- ๑) การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ
- ๒) การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ
- ๓) การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- ๔) การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม
- ๕) การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

๒.๒.๓.๗ ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการรักษาความมั่นคงภายในประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวกทางอาญาและการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรม ในยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มศักยภาพในการบังคับใช้กฎหมาย การอำนวยความสะดวกทางอาญาและการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคเป็นธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒.๒ การอำนวยความสะดวกและพัฒนาระบบงานสอบสวนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน กำหนดกลยุทธ์การเสริมสร้างและพัฒนาขีดสมรรถนะให้พนักงานสอบสวน ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่สืบสวน เจ้าหน้าที่สายตรวจ ป้องกันปราบปราม ฝ่ายกฎหมาย และฝ่ายพิสูจน์หลักฐานมีองค์ความรู้ มาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทักษะคดี ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรในการให้บริการประชาชนอย่างมีอาชีพเป็นที่ยอมรับ และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้มีมาตรฐาน

๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ได้กำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายเกี่ยวกับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นตัวชี้วัดเป้าหมายหนึ่งในยุทธศาสตร์นี้ และในส่วนของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและมีมาตรฐานระดับสากล กำหนดกลยุทธ์การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต โดยยึดหลักปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒.๓.๘ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โดย สำนักงาน ป.ป.ช.

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ซึ่งผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ

สามารถอำนวยความสะดวกและตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ โดยแบ่งการประเมินเป็น ๓ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ การเก็บข้อมูลจากบุคลากรในภาครัฐ (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)

ส่วนที่ ๒ การเก็บข้อมูลจากผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐ (External Integrity and Transparency Assessment : EIT)

ส่วนที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT)

โดยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ในส่วนที่ ๓ การเปิดเผยข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ในประเด็นการป้องกันและลดโอกาสการทุจริต ได้กำหนดตัวชี้วัดเรื่องการจัดทำคู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมไว้อีกส่วนหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินการป้องกันการทุจริต และการขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุป ในการจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) สอดรับกับมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และสอดคล้องตามยุทธศาสตร์แผนระดับต่าง ๆ และแนวนโยบายภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ใช้กลไกการส่งเสริมและการกำกับดูแลพฤติกรรมให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม อันจะส่งผลให้มีการบริหารจัดการองค์กรที่ดี ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจ รวมทั้งเป็นภูมิคุ้มกันให้ข้าราชการตำรวจและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ให้เกิดการกลั่นแกล้งหรือถูกผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม รวมทั้งเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลภาครัฐในการชักจูงและรักษาไว้ซึ่ง คนดี คนเก่ง มีจิตสาธารณะ

๒.๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การจัดทำยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้วยการใช้เทคนิค SWOT Analysis ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีผลต่อการส่งเสริมจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (Strength Weakness Opportunity and Threat: SWOT) เพื่อพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ รวมถึงส่งเสริมหรือขัดขวางการขับเคลื่อนด้านคุณธรรม และปัจจัยที่เป็นปัญหาข้อขัดข้องและอุปสรรคที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาให้การส่งเสริมจริยธรรมมีประสิทธิภาพ

จุดแข็ง (STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
๑) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน่วยงานขับเคลื่อนการส่งเสริมจริยธรรม และมอบหมายผู้รับผิดชอบชัดเจน ๒) มีกลไกกำกับดูแลให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมควบคู่ไปกับกลไกการดำเนินการทางวินัยและทางปกครอง ๓) องค์กรตำรวจมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรที่เข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ ๔) มีองค์คณะบุคคลตามกฎหมายที่มีหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์จากประชาชน	๑) บุคลากรในหน่วยงานที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมขาดความรู้ความเข้าใจและไม่ได้สนใจมาปฏิบัติหน้าที่ด้านจริยธรรม ทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้รับผิดชอบ ๒) ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกลไกในการขับเคลื่อนทางวินัยและปกครองไม่วางตัวเป็นกลาง มีการแทรกแซงด้วยระบบอุปถัมภ์ ๓) สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ต้องปฏิบัติงานสัมผัสและใกล้ชิดกับประชาชน จึงมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการร้องเรียนว่ากระทำการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตำรวจ ๔) โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นแบบรวมศูนย์ ประกอบกับมีข้าราชการตำรวจเป็นจำนวนมากมีความหลากหลายในการกิจ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาต่อการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๕) ในกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่มีการนำระบบจริยธรรมมาใช้ในการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การส่งคนเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และสวัสดิการ เป็นต้น ๖) ค่าตอบแทนและงบประมาณไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ทำให้มีความเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม ๗) ขาดการกำกับติดตามการให้ทุนและให้โทษผู้ที่ได้รับเพิ่มเชิดชูเกียรติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจและกฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๖

โอกาส (OPPORTUNITIES)	อุปสรรค (THREATS)
๑) สังคมให้ความสำคัญกับเรื่องจริยธรรม โดยประชาชนสามารถเข้าถึงสื่อต่าง ๆ ทั้งสื่อกระแสหลัก และสื่อสังคมออนไลน์ได้ง่ายขึ้นมากกว่า ในอดีต พร้อมกดดันและตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ๒) มีแนวทางการดำเนินชีวิตตามพระราชปณิธาน ๕ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข แก้ไขในสิ่งผิด สืบสานในพระราชปณิธาน ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ๓) มีระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสช่วยตรวจสอบการทำงานและผลักดัน พัฒนา ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน ๔) มีการนำเรื่องจริยธรรมสอดแทรกในหลักสูตรต่างๆ ในการผลิตบุคลากรและการฝึกอบรม	๑) ไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงในการตรวจสอบติดตาม วิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลที่ถูกนำไปเผยแพร่ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ๒) ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ ยังไม่เข้าใจในเจตนารมณ์ของแนวพระราชปณิธาน ๕ จึงไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ๓) ไม่มีการนำผลจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ไปใช้ในระบบการบริหารงานบุคคลอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคในแต่ละหน่วยงาน ๔) วิทยากรที่ให้ความรู้ด้านจริยธรรมไม่สามารถถ่ายทอด หรือโน้มน้าวให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความสนใจและนำไปปฏิบัติ และผู้เข้ารับการอบรมขาดความสนใจและไม่ให้ความสำคัญ

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
(พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม การส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ เป้าหมาย (Goal)

เพื่อพัฒนา เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงาน ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักมาตรฐานทางจริยธรรม อันจะนำไปสู่ความเชื่อมั่นและไว้วางใจของสังคมและประชาชน

๓.๒ วัตถุประสงค์ (Objective)

๓.๔.๑ เพื่อนำไปขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมการส่งเสริมและพัฒนาจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจที่มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐

๓.๔.๒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนปฏิบัติการด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

๓.๓ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน

การนำมาตรฐานทางจริยธรรม (Ethical Standard) ประมวลจริยธรรม (Code of Ethics) เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมในองค์กรให้ชัดเจน ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญลำดับแรกในการขับเคลื่อนการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงาน (Ethical Agreement)

ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน สภาพปัญหา และความเสี่ยงทางจริยธรรม การสร้างวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยประกาศให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบถึงกรอบการทำหน้าที่อันเหมาะสมของข้าราชการตำรวจในการให้บริการแก่ประชาชนหรือขับเคลื่อนงานในมิติต่าง ๆ ทำให้ข้าราชการตำรวจสามารถทราบถึงความคาดหวังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมต่อบทบาทการทำหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมที่กำหนด และสามารถใช้เป็นหลักเกณฑ์การตรวจสอบและลงโทษข้าราชการตำรวจ ผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และเป็นกลไกที่จะช่วยป้องกันไม่ให้ข้าราชการตำรวจฝ่าฝืนจริยธรรม เนื่องจากมีกรอบแนวทางการปฏิบัติของข้าราชการตำรวจในการให้บริการกับประชาชนโดยเท่าเทียมไม่มีการเลือกปฏิบัติ กระทำในสิ่งที่ถูกต้องยึดถือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ และในภาพรวมจะช่วยให้ประชาชนมีความเชื่อถือศรัทธาข้าราชการตำรวจมากขึ้น

ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) จึงให้ความสำคัญกับการสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเริ่มจากการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มข้าราชการตำรวจทุกหน่วยงาน โดย “ไม่มีข้อยกเว้น” ซึ่งเป็นการวางยุทธศาสตร์ให้หน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกหน่วยงาน เน้นการสร้างข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม และการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดจากการให้คุณค่าทางจริยธรรมที่แตกต่างกัน เพื่อให้ “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลยพินิจ ในกรณีที่ไม่มีกฎ/ข้อบังคับอื่นใดสำหรับประกอบการพิจารณา เพื่อลดพฤติกรรมสีเทาที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างความพร้อม ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตลอดจนสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจให้มีความชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

วัตถุประสงค์

๑) สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้ครอบคลุมหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเน้นสร้างการรับรู้และเข้าใจในมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ทั้งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และภาคประชาชน

๒) ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมตระหนักและการจัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมของหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติร่วมกัน จากการมีส่วนร่วมของข้าราชการตำรวจในองค์กร ตั้งแต่ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) รวมถึงประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

เป้าหมาย

๑) มุ่งสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการตำรวจให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๒) วางแนวทางการสร้างการรับรู้และความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมให้กับข้าราชการตำรวจในวงกว้าง เพื่อป้องกันการประพฤติผิดและฝ่าฝืนจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) มีประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๒) มีคู่มือ คำอธิบาย ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมที่ชัดเจน

๓) มีชุดข้อมูลความรู้เรื่องกฎหมายจริยธรรม ข้อประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมที่เผยแพร่อยู่ในสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ

๔) มีการผสมผสานองค์ความรู้ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานด้านคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

๕) มีกลไกการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงานเกี่ยวกับการรักษาและส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลยุทธ์

๑) จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจ ที่อยู่ในหน่วยงานความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงอุดมการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจที่ดี

๒) จัดทำคู่มืออธิบาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้นำไปปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓) จัดทำข้อมูลและสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อกำหนด ก.ตร.ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่หลากหลาย เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วย มีความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล

๔) หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงาน และแนวทางการปฏิบัติตน (Do's & Don'ts) และบันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Do's & Don'ts) ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

๕) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือกิจกรรมการร่วมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรมภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือและขยายเครือข่ายภายนอก

๖) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานสร้างการตระหนักรู้ ในพฤติกรรมหรือประเด็นล่อแหลมต่าง ๆ หรือพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจริยธรรม ที่อาจนำมาซึ่งการเสื่อมเสียชื่อเสียง ขาดความเชื่อถือศรัทธา และการจัดทำกฎ กติกา หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการรักษาและส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

๓.๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ มุ่งเน้นพัฒนา

นโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม เตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างมีจริยธรรม โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถาม อันเป็นการพัฒนากลไกการส่งเสริมจริยธรรมทั้งที่มีอยู่เดิมและที่ตั้งขึ้นมาใหม่ให้สามารถขับเคลื่อนทำงานได้อย่างสอดคล้องกันและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนา ปรับปรุงกลไกการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งแต่การขับเคลื่อน และกลไกขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมในระดับองค์กรให้เชื่อมโยงสอดคล้องประสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนากลไกด้านจริยธรรมให้สามารถมีบทบาทและทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนผลักดันนโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

เป้าหมาย

๑) กำหนดนโยบายและแนวทางขับเคลื่อนการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้หน่วยงานนำไปปฏิบัติ และมีกรอบแนวทางในการกำกับติดตามและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานทุกระยะอย่างชัดเจน

๒) ปรับปรุงกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับต่าง ๆ ให้สามารถทำงานได้ตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพ

๓) ส่งเสริมบทบาทของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมและทุกหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๔) ส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรในการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กร สร้างภาพลักษณ์และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศักยภาพและมีจริยธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๕) สร้างความเชื่อมั่นในกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม พร้อมกับมาตรการคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลผู้ฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)

๖) ส่งเสริมและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางจริยธรรม และเชิดชูข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม รวมถึงจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

๒) ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดส่วนงานและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน

๓) กำหนดหลักสูตรและนำเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม การน้อมนำพระราชปณิธาน ๕ และหลักการทรงงานบรรจุในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาข้าราชการตำรวจทุกระดับ

๔) รมรณรงค์ส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรและข้าราชการตำรวจยึดหลักปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง

๕) มีมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืน จริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)

๖) มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลายและปลอดภัย

๗) สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการจัดทำรายงานประจำปีและข้อเสนอแนะ ด้านจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม เสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นประจำทุกปี

๘) ผลการดำเนินการกรณีผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม

กลยุทธ์

๑) รมรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมในการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ให้มีการเปิดเผยสิ่งทุจริต การฝ่าฝืนจริยธรรม การให้ ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกรังแกโดยไม่เป็นธรรม โดยไม่ปล่อยปละละเลย

๒) การจัดตั้งศูนย์และคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ เกี่ยวกับการกระบวนกรรักษจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓) ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดส่วนงาน และผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษจริยธรรมประจำหน่วยงาน ที่สามารถทำหน้าที่ตามที่ได้รับ มอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) กำหนดเนื้อหาวิชาการศึกษาเรียนการสอนเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พระราชปณิธาน ๕ และหลักการทรงงาน

๕) นำเนื้อหาเนื้อหาวิชาการศึกษาเรียนการสอนเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พระราชปณิธาน ๕ และหลักการทรงงานบรรจุในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนา ข้าราชการตำรวจในทุกระดับ

๖) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและนายตำรวจราชของครักษ์เป็นผู้นำใน การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น ยอมรับ ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔

๗) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลบทบาทของผู้นำองค์กรในกิจกรรม ส่งเสริมจริยธรรม เพื่อสร้างการรับรู้การทำตามต้นแบบผู้นำ (Leadership model) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ และกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจคนอื่นปฏิบัติตาม รวมทั้งจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมให้ข้าราชการ ตำรวจยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ โดยยึดถือหลักปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๘) กำหนดมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่เป็นความเสี่ยงส่อแหลมให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรมภายใน องค์กร (Whistleblower Protection)

๙) กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนข้าราชการตำรวจ (จากบุคคลภายนอก) ที่หลากหลายทั้ง Online และ Offline โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีการกำหนดขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนที่สั้น กระชับ สะดวกรวดเร็ว และชัดเจน ทำการเชื่อมโยงระบบการตรวจสอบและวินิจฉัยข้อร้องเรียนกับหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ (Call Center)

๑๐) จัดทำรายงาน การติดตามและประเมินผล ความก้าวหน้าของการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเป็นประจำทุกปี

๑๑) รายงานผลการดำเนินการที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔

๓.๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

การจัดทำประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีหลักการ คือ เพื่อให้ประมวลจริยธรรมที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท รวมถึงองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐานเดียวกัน และมีสภาพบังคับทางกฎหมาย มีการกำหนดมาตรการและกลไกในการขับเคลื่อนงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อการเสริมสร้างและรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมาตรการที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การนำข้อมูลความประพฤติทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง หรือการคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาระบบ เครื่องมือต่าง ๆ ที่เอื้อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล อาทิ การสอบวัดความรู้และตรวจสอบประวัติบุคคลตั้งแต่เข้าสมัครงาน มีหลักเกณฑ์และเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ใช้ประกอบการแต่งตั้งบุคคล โดยเฉพาะการเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง ซึ่งการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลจะเป็นกลไกส่งเสริมให้คนดีมีจริยธรรม ได้มีโอกาสก้าวหน้าและเป็นแรงจูงใจให้มีการประพฤติปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลเป็นการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม แบบ “ไม่มีข้อกังขา” โดยใช้จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตน ข้าราชการตำรวจที่มีความประพฤติที่ดี มีการรักษาจริยธรรมควรจะได้รับ การสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ “ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า” อันเป็นการพัฒนาระบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ เพื่อส่งเสริมให้คนดีมีคุณธรรม ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าและเป็นตัวอย่างจูงใจให้ผู้ประพฤติดีตระหนักได้ว่าการทำความดีสามารถได้รับผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบการประเมินแบบแนวราบที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับจากผู้ร่วมงานแทนที่ระบบเดิม ที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ซึ่งทำให้เกิดความลำเอียง และการล่อแหลมทางจริยธรรมในทางที่เกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ได้ง่าย

วัตถุประสงค์

๑) พัฒนาเครื่องมือ กลไกการบริหารงานบุคคลให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาส่งเสริมให้คนดี มีคุณธรรมและพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน

๒) นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขั้นตอนต่าง ๆ เป้าหมาย

๑) หน่วยงานนำหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

๒) ข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม

๓) มีการประเมินหรือตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อประกอบการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือคัดเลือกเข้าสู่ตำแหน่ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารงานบุคคลมีการจัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๒) มีเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวดิ่ง (การคัดเลือกโดยผู้บังคับบัญชา) และเครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองและคัดเลือกข้าราชการตำรวจที่มีศักยภาพและจริยธรรมในการทำงาน ทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง และเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง รวมถึงแนวทางการตรวจสอบภูมิหลังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๓) หน่วยงานมีการนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

๔) มีมาตรการและเครื่องมือในการตรวจสอบผลประวัติ ทั้งผลงานบุคคลในด้านจริยธรรม และการถูกลงโทษทางด้านจริยธรรม

กลยุทธ์

๑) ในกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่มีการนำระบบจริยธรรมมาใช้ในการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การส่งคนเข้ารับการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และสวัสดิการ เป็นต้น

๒) ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๕ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยเคร่งครัด ไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ให้นำผลการปฏิบัติตามประมวล

จริยธรรมและผลการประเมินความประพฤติและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดมาประกอบการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม

๓) ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๕ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยเคร่งครัด ไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ให้นำผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและผลการประเมินความประพฤติและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดมาประกอบการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม

๔) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการตรวจสอบการฝ่าฝืนจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจ ทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง ระหว่างการดำรงตำแหน่ง และภายหลังพ้นจากตำแหน่ง โดยต้องเป็นข้อมูลที่เป็นที่ประจักษ์ ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้

๓.๓.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณในการปกครองและการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ควรมองข้ามการเสริมสร้างขีดความสามารถทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจและกลไกการเสริมสร้างความเข้มแข็งเพื่อสนับสนุนจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยใช้เทคนิคใหม่เพื่อสร้างกระบวนการตัดสินใจเชิงจริยธรรม อันจะส่งเสริมการสร้าง “วัฒนธรรมจริยธรรม” ที่จะมาช่วยสนับสนุนความรับผิดชอบในวิชาชีพ วินัยและหลักนิติธรรมเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นตามความเหมาะสมกับสังคมไทย ไม่ปล่อยให้มีที่ยืนสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่ข้าราชการตำรวจ โดยการสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบการกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมและสื่อมวลชนเข้ามาร่วมตรวจสอบและกดดันไม่ให้มีการกระทำผิดจริยธรรมเกิดขึ้นในกลุ่มข้าราชการตำรวจ ขณะเดียวกันก็ร่วมส่งเสริม เชิดชูข้าราชการตำรวจ ที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลอย่างถี่ถ้วนแล้วว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการประสานพลังความร่วมมือในการทำงานระหว่างข้าราชการตำรวจกับทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อร่วมมือผลักดันให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่ข้าราชการตำรวจและสร้างภาพลักษณ์บุคลากรที่เป็นคนดี มีความสามารถและมีคุณธรรมเพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในระดับสากล

ยุทธศาสตร์การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมได้กำหนดกลไกและเครือข่ายร่วมตรวจสอบการกระทำผิด โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน และใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลพินิจ ในกรณีที่ไม่มีความขัดแย้ง และ “ไม่สูญเสียเปล่า” โดยไม่ปล่อยให้มีที่ยืนสำหรับความผิด และร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในข้าราชการตำรวจ โดยมีจุดเน้นในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนร่วมติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วัตถุประสงค์

๑) ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเฝ้าระวังข้าราชการตำรวจผู้มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๒) ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมหรือสนับสนุนช่วยเหลือการสร้างเสริมจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

๓) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจ

เป้าหมาย

๑) สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒) ประชาชนได้รับการคุ้มครองข้อมูลข่าวสารส่วนบุคคลที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓) ประชาชนรู้สึกเชื่อมั่นและสามารถรับรู้เข้าใจความสำคัญของการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการตำรวจมากขึ้น

๔) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

๑) มีกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชน และภาคประชาสังคม มีบทบาทในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๒) ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓) กิจกรรมที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม

กลยุทธ์

๑) การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจของกรุงเทพมหานคร จังหวัด และสถานีตำรวจต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

๒) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรพัฒนาภาคเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา องค์กรอิสระ สื่อสารมวลชน และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๓) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม

๔) จัดทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม หรือการปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกที่ดี การสร้างความสามัคคีและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ อาทิ การจัดกิจกรรมจิตอาสา

๓.๓.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และการกระทำผิด

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายในการพัฒนาการใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และการส่งเสริมให้มีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรมีการสื่อสารและการรณรงค์ด้วยแนวทางใหม่ ใช้เทคโนโลยีสื่อสารอย่างชาญฉลาดควบคู่กับการผลักดันจริยธรรม ใช้การสื่อสารและการรณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจ และความสำคัญของมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

ในการขับเคลื่อนจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในระยะต่อไป จะต้องรณรงค์ ประชาสัมพันธ์เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำความผิดจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ มีเพียงการกระทำที่ผิดหรือถูกเท่านั้น โดย “ไม่มีข้อกังขา” หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน และ “ไม่สุญเปล่า” โดยไม่ยอมรับการกระทำผิดเสียอีกต่อไป และเน้นการสื่อสารและรณรงค์ด้วยแนวทางและเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบใหม่ให้เกิดการสนับสนุนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ช่วยกดดันพฤติกรรมสืเทาให้ค่อย ๆ หายไป และค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชัน และการแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบในทุกรูปแบบ ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมให้เป็นสังคมคุณธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์

๑) สร้างความรู้ ความเข้าใจด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

๒) เปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจ จากที่สามารถยอมรับการกระทำผิดได้ให้ไม่ยอมรับการกระทำผิดอีกต่อไป

เป้าหมาย

๑) พัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และประสบการณ์ รวมถึงองค์ความรู้ เครื่องมือเพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึกและเสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

๒) เสริมสร้าง ยกย่อง เชิดชูผู้บริหารหน่วยงานและข้าราชการตำรวจที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓) สร้างการยอมรับและความเคารพซึ่งกันและกันระหว่างข้าราชการตำรวจและประชาชน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย

- ๑) รมรณรงค์เสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) เครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน
- ๓) การสร้างแรงจูงใจในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมในทุกองค์กร อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติตน
- ๔) สำนวนทัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการทำงาน
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

กลยุทธ์

- ๑) จัดทำกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมโดยใช้สื่อ Social Media หรือสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบที่หลากหลาย และสามารถสื่อสารไปยังประชาชนและผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง เข้าถึงง่าย เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ รมรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ๒) ยึดมั่นในคำสัตย์ปฏิญาณในการน้อมนำพระราชปณิธาน ๕ มาเป็นแนวทางในการครองตน ครองคน ครองงาน
- ๓) ใช้บุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคมหรือคนที่มีอิทธิพลในโลกโซเชียล (Influencer) เพื่อเผยแพร่ผลงานและการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
- ๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ภาคเอกชน และประชาชน เช่น วัด คริสตจักร มัสยิด สำนักงาน ป.ป.ช. สถานศึกษา เป็นต้น
- ๕) การประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ แก่ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม
- ๖) การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.

๓.๔ ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

• ไม่มีข้อยกเว้น

สร้างและพัฒนากลไกต่าง ๆ ในการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน (Conduct of code and law) ทั้งในระดับความรู้ความเข้าใจของข้าราชการตำรวจ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มข้าราชการตำรวจทุกประเภท โดยไม่มีข้อยกเว้น การสร้างความเชื่อมั่นในมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสผู้กระทำผิด ส่งเสริมมาตรการการให้รางวัลเชิดชูผู้มีจริยธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจไม่ให้เกิดการกระทำผิดตามมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดขึ้น

• ไม่มีข้อกั๊ก

พัฒนาในระดับนโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และการวางบทบาทในการให้คำปรึกษาทางจริยธรรม (Policy and mentoring) เพื่อสร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ โดยเริ่มจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นผู้นำทางจริยธรรม ออกคำสั่งให้หน่วยงานเตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานอย่างมีจริยธรรม โดยไม่มีข้อกั๊ก หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงานส่งเสริมจริยธรรม ตั้งแต่ในระดับขององค์กร/หน่วยงาน ผู้บริหาร

ไปจนข้าราชการตำรวจทุกระดับ โดยรณรงค์ประชาสัมพันธ์เปลี่ยนทัศนคติเรื่องการทำผิดจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ (Changing a Mindset for Behavioral Change) ตามแนวคิดการบริหารจัดการพฤติกรรม จะไม่มีการคิดแบ่งแยก ความผิดเล็กน้อย และความผิดร้ายแรงอีกต่อไป รณรงค์ให้เกิดการยอมรับและความเข้าใจว่ามีแต่การกระทำ ผิดหรือถูกเท่านั้น กล่าวคือ รณรงค์เปลี่ยนแนวคิดระดับของการกระทำผิดให้มึแค่การกระทำถูกที่เป็นฝั่งขาว และการกระทำผิดที่เป็นฝั่งดำ จะไม่มีการยอมรับการกระทำผิดสีเทาอีกต่อไป

- ไม่สูญเปล่า

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม (Ethical Human Resource Management) ตั้งแต่ในระดับการคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลักดันให้ในหน่วยงานนำหลักจริยธรรมมาใช้ในการบริหารงานบุคคลควบคู่ไปกับเส้นทางการเติบโตทางอาชีพ ข้าราชการตำรวจที่มีความประพฤติตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรที่จะได้รับการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า เช่น การได้รับรางวัล การได้รับโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่ง การได้รับโอกาสในการไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ พร้อมกับสร้างกลไกและเครือข่ายการร่วมตรวจสอบการกระทำผิดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (People participation and social engagement) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาคประชาสังคม และสื่อมวลชนเข้ามาร่วมตรวจสอบ และกดดันไม่ให้มีการกระทำผิดจริยธรรมในกลุ่มข้าราชการตำรวจเกิดขึ้นและไม่ปล่อยให้มีที่ยืนสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงาน ขณะเดียวกันร่วมส่งเสริมเชิดชู เจ้าหน้าที่ของรัฐ บุคคลต่าง ๆ ที่ผ่านการตรวจสอบและประเมินผลอย่างถ้วนถี่ว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว แสดงให้เห็นว่าการทำงานส่งเสริมจริยธรรมในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไม่ได้เป็นการทำงานแบบโดดเดี่ยวอีกต่อไป แต่เป็นการทำงาน แบบรวมหมู่ที่ข้าราชการตำรวจทุกคน ทุกฝ่าย และทุกหน่วยงานพร้อมที่จะร่วมมือ ผลักดันให้เกิดการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่ข้าราชการตำรวจ และสร้างภาพลักษณ์บุคลากรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน

แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นความท้าทายเชิงกลยุทธ์
และยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรม
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐)
(Mapping Strategic Challenges and Ethical Promotion Strategies)



๓.๕ แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (Quick Win)

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๑

- หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงาน และแนวทางการปฏิบัติตน (Do's & Don'ts) และบันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Do's & Don'ts) ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๒

- จัดตั้งศูนย์และคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับกระบวนการรักษาจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๓

- ในกระบวนการบริหารงานบุคคลไม่มีการนำระบบจริยธรรมมาใช้ในการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การส่งคนเข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ และสวัสดิการ เป็นต้น

- จัดทำเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมการทำงานข้าราชการตำรวจทุกระดับ ภายใต้กรอบจริยธรรมเพื่อวัดประสิทธิผลที่เกิดขึ้นและหาวิธีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ การประเมินควรมีทั้งในระดับแนวตั้ง และแนวนราบควบคู่กัน

- พัฒนาเครื่องมือที่ส่วนราชการมีอยู่แล้ว เช่น หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับต้น-สูง โดยสอดแทรกสาระต่าง ๆ ด้านจริยธรรม การวัดพฤติกรรม และการประเมินผลหลังการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๔

- จัดทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม หรือการปลูกฝัง และสร้างจิตสำนึกที่ดี การสร้างความสามัคคี และการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ อาทิ การจัดกิจกรรมจิตอาสา

• Quick Win ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- ยึดมั่นในคำสัตย์ปฏิญาณในการน้อมนำพระราชปณิธาน ๕ มาเป็นแนวทางในการครองตน ครองคน ครองงาน

- สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ภาคเอกชน และประชาชน เช่น วัด คริสตจักร มัสยิด สำนักงาน ป.ป.ช. สถานศึกษา เป็นต้น

๓.๖ แนวทางการติดตามประเมินผล

๑. ให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายตรวจสอบติดตามผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์แล้วรายงานผลให้สำนักงานจเรตำรวจ ทราบทุกระยะ ๖ เดือน (ครั้งที่ ๑ ภายในวันที่ ๑๐ เมษายน และครั้งที่ ๒ ภายในวันที่ ๑ กันยายน)

๒. ให้สำนักงานจเรตำรวจ รวบรวมรายงานผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ของหน่วยงานที่รับผิดชอบนำเป็นข้อมูลประกอบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน และสรุปผลการดำเนินการดังกล่าว เสนอต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ และเสนอต่อสำนักงานข้าราชการตำรวจพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อสำนักงานจเรตำรวจ จะได้นำส่งรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว ต่อสำนักงานข้าราชการพลเรือน นำเสนอคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ต่อไป

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๑) มีประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒	๑) จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจที่อยู่ในหน่วยงานและความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงอุดมการณ์ในการเป็นข้าราชการตำรวจที่ดี	จต.	ทุกหน่วย
๒) มีคู่มือ คำอธิบาย ในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมที่ชัดเจน	๒) จัดทำคู่มืออธิบายเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้นำไปปฏิบัติตามได้อย่างชัดเจนตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔	จต.	ทุกหน่วย
๓) มีชุดข้อมูลความรู้เรื่องกฎหมายจริยธรรม ข้อประพฤติปฏิบัติทางจริยธรรมที่เผยแพร่อยู่ในสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ	๓) จัดทำข้อมูลและสื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อกำหนด ก.ตร. ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่หลากหลายเข้าใจง่ายและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วย มีความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูล	บช.ศ และ รร.นรต.(หน่วยรับผิดชอบหลัก) รพ.ตร.(วพ.ตร.) และ สทส.(หน่วยสนับสนุน)	ทุกหน่วย
	๔) หน่วยงานมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทุกสายงาน และแนวทางการปฏิบัติตน (Do's & Don'ts) และบันทึกพฤติกรรมทางจริยธรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Do's & Don'ts) ของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	จต.	ทุกหน่วย
๔) มีการผสมผสานองค์ความรู้ตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๕) จัดให้มีการฝึกอบรมหรือกิจกรรมการร่วมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือเครือข่ายด้านคุณธรรม จริยธรรมภายนอก เพื่อสร้างความร่วมมือและขยายเครือข่ายภายนอก	จต., บช.ศ., ปปป. และคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม และให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ	ทุกหน่วย
๕) มีกลไกการสร้างข้อตกลงร่วมกันในหน่วยงานเกี่ยวกับการรักษาและส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๖) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานสร้างการตระหนักรู้ ในพฤติกรรมหรือประเด็นล่อแหลมต่าง ๆ หรือพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจริยธรรม ที่อาจนำมาซึ่งการเสื่อมเสียชื่อเสียง ชาติความเชื่อดีศรัทธา และการจัดทำกฎ กติกา หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการรักษาและส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ	วน. และ กมค.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๑) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีมาตรการและนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ	๑) รมรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมในการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ให้มีการเปิดเผยสิ่งทุจริต การฝ่าฝืนจริยธรรม การให้ข้อมูลเพื่อช่วยเหลือผู้ถูกรังแกโดยไม่เป็นธรรม โดยไม่ปล่อยปละละเลย	บช.ศ.	ทุกหน่วย
๒) ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดส่วนงานและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน	๒) การจัดตั้งศูนย์และคณะกรรมการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับกระบวนการรักษาจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม ๓) ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการกำหนดส่วนงานและผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานที่สามารถทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จต. จต.	ทุกหน่วย ทุกหน่วย
๓) กำหนดหลักสูตรและนำเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม การน้อมนำพระราชปณิธาน ๕ และหลักการทรงงานบรรจุในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ใช้ในการพัฒนาข้าราชการตำรวจทุกระดับ	๔) กำหนดเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พระราชปณิธาน ๕ และหลักการทรงงาน ๕) นำเนื้อหาเนื้อหาวิชาการเรียนการสอนเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม พระราชปณิธาน ๕ และหลักการทรงงานบรรจุในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จะใช้ในการพัฒนาข้าราชการตำรวจในทุกระดับ	บช.ศ., รร.นรต., กมค. และ สบส.	ทุกหน่วย
๔) รมรณรงค์ส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรและข้าราชการตำรวจยึดหลักปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง	๖) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและนายตำรวจราชองครักษ์เป็นผู้นำในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม แก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้น ยอมรับ ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ และประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔ ๗) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลบทบาทของผู้นำในองค์กรในกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม เพื่อสร้างการรับรู้การทำตามต้นแบบผู้นำ (Leadership model) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจคนอื่นปฏิบัติตาม รวมทั้งจัดกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ โดยยึดถือหลักปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	ผบ.ตร. จตช. และ ลก.ตร. สท. และโฆษก ตร.	ทุกหน่วย ทุกหน่วย

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๕) มีมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลการฝ่าฝืนจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (Whistleblower Protection)	๘) กำหนดมาตรการและกลไกในการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ข้อมูล การฝ่าฝืนจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่เป็นความเสี่ยงต่อการเกิดการฝ่าฝืนจริยธรรมภายในองค์กร (Whistleblower Protection)	จต.	ทุกหน่วย
๖) มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลายและปลอดภัย	๙) กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนข้าราชการตำรวจ (จากบุคคลภายนอก) ที่หลากหลายทั้ง Online และ Offline โดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย มีการกำหนดขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนที่สั้น กระชับ สะดวกรวดเร็ว และชัดเจน ทำการเชื่อมโยงระบบการตรวจสอบและวินิจฉัยข้อร้องเรียนกับหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ (Call Center)	จต. และ ศปก.ตร.	ทุกหน่วย
๗) สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการจัดทำรายงานประจำปีและข้อเสนอแนะด้านจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม เสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นประจำทุกปี	๑๐) จัดทำรายงาน การติดตามและประเมินผล ความก้าวหน้าของการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเป็นประจำทุกปี	จต. และ สง.ก.ตร.	ทุกหน่วย
๘) ผลการดำเนินการกรณีผู้ที่มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม	๑๑) รายงานผลการดำเนินการที่มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการตำรวจ พ.ศ. ๒๕๖๔	จต.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๑) องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารงานบุคคล มีการจัดทำแนวทาง หลักเกณฑ์ และวิธีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	๑) ให้มีการนำระบบจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อาทิ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบ การส่งคนเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ และสวัสดิการ เป็นต้น	สกพ.	ทุกหน่วย
๒) มีเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ การประเมินจริยธรรมแนวราบ (ระหว่างผู้ร่วมงาน) การประเมินจริยธรรมแนวตั้ง (การคัดเลือกโดยผู้บังคับบัญชา) และเครื่องมือที่ใช้ในการคัดกรองและคัดเลือกข้าราชการตำรวจที่มีศักยภาพและจริยธรรมในการทำงานทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง และเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง รวมถึงแนวทางการตรวจสอบภูมิหลังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล	๒) ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๕ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยเคร่งครัด ไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ให้นำผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและผลการประเมินความประพฤติและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดมาประกอบการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม	สกพ.	ทุกหน่วย
๓) หน่วยงานมีการนำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขด้านคุณธรรมและจริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน	๓) ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๕ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลโดยเคร่งครัด ไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้ให้นำผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและผลการประเมินความประพฤติและพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดมาประกอบการดำเนินการให้เป็นรูปธรรม	ทุกหน่วย	ทุกหน่วย
๔) มีมาตรการและเครื่องมือในการตรวจสอบประวัติ ทั้งผลงานบุคคลในด้านจริยธรรม และการถูกลงโทษทางด้านจริยธรรม	๔) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการตรวจสอบการฝ่าฝืนจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจ ทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง ระหว่างการดำรงตำแหน่ง และภายหลังพ้นจากตำแหน่ง โดยต้องเป็นข้อมูลที่เป็นที่ประจักษ์ชัดเจน โปร่งใสและตรวจสอบได้	สกพ.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๑) มีกลไกการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชน และภาคประชาสังคมมีบทบาทในการติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๑) การจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจของกรุงเทพมหานคร จังหวัด และสถานีตำรวจต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	สง.ก.ด.ช.	ทุกหน่วย
๒) ภาคประชาชน ภาครัฐกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	๒) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชน ภาครัฐกิจเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา องค์กรอิสระ สื่อสารมวลชน และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์การเชิดชูเกียรติข้าราชการตำรวจผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น หรือกิจกรรมในการสร้างเสริมจริยธรรมร่วมกับหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	บช.ศ.	ทุกหน่วย
	๓) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม	สง.ก.ด.ช.	ทุกหน่วย
๓) กิจกรรมที่กลุ่มประชาสังคมต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมจริยธรรม	๔) จัดทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความรู้ คุณธรรม จริยธรรม หรือการปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดี การสร้างความสามัคคีและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศชาติ อาทิ การจัดกิจกรรมจิตอาสา	สยศ.ตร.	ทุกหน่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และการกระทำผิด

ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	หน่วยรับผิดชอบหลัก	หน่วยปฏิบัติ
๑) รมรณรงค์เสริมสร้างความตระหนักรู้ต่อความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม	๑) จัดทำกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมโดยใช้สื่อ Social Media หรือสื่อสมัยใหม่ในรูปแบบที่หลากหลาย และสามารถสื่อสารไปยังประชาชนและผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและกว้างขวาง เข้าถึงง่าย เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ รมรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒) ยึดมั่นในคำสัตย์ปฏิญาณในการน้อมนำพระราชปณิธาน ๕ มาเป็นแนวทางในการครองตน ครองคน ครองงาน ๓) ใช้บุคคลซึ่งเป็นที่ยอมรับในสังคมหรือคนที่มีอิทธิพลในโลกโซเชียล (Influencer) เพื่อเผยแพร่ผลงานและการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ	บช.ศ.และ สท. สยศ.ตร.(ผก.) โฆษก ตร. และ สยศ.ตร.(ผก.)	ทุกหน่วย ทุกหน่วย ทุกหน่วย
๒) เครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน	๔) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม ระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ภาคเอกชน และประชาชน เช่น วัด คริสตจักร มัสยิด สำนักงาน ป.ป.ช. สถานศึกษา เป็นต้น	บช.ศ.	ทุกหน่วย
๓) การสร้างแรงจูงใจในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคมในทุกองค์กร อาทิ การน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติตน	๕) การประกาศเกียรติคุณ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ แก่ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม	บช.ศ.	ทุกหน่วย
๔) สำนวาททัศนคติและความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	๖) การประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ๗) ประเมิน ITA	สยศ.ตร.(ยศ.) จต.	ทุกหน่วย