



มาตรการและคู่มือการปฏิบัติ
ในการส่งเสริมการปฏิบัติและบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

โครงการส่งเสริมการปฏิบัติและบังคับใช้ ประมวลจริยธรรม (Code of Conduct)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
(สำนักงาน ป.ป.ช.)



มาตรการและคู่มือการปฏิบัติ
ในการส่งเสริมการปฏิบัติและบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

โครงการส่งเสริมการปฏิบัติและบังคับใช้ ประมวลจริยธรรม (Code of Conduct)

กรณีศึกษา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)

เสนอต่อ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)

โดย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

เมษายน 2557

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและ มาตรการส่งเสริมการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

จากการศึกษาทบทวนปฏิบัติในประมวลจริยธรรมและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าทบทวนปฏิบัติบางประการในประมวลจริยธรรมของหน่วยงานที่เป็นกรณีศึกษาข้างต้นขาดความชัดเจน และยังไม่เป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการนำไปปฏิบัติ นอกจากนี้ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ขององค์กรยังขาดความตระหนักและความยอมรับในมาตรฐานจริยธรรม ซึ่งเป็นอุปสรรคในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบางหน่วยงานยังขาดการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมให้บุคลากรรับทราบอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และขาดกลไกในการติดตามและประเมินผลในการใช้บังคับประมวลจริยธรรม ดังนั้น ในส่วนนี้ คณะผู้ศึกษาจึงประมวลข้อเสนอแนะการปรับปรุงทบทวนปฏิบัติในประมวลจริยธรรมและมาตรการในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมไว้ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงทบทวนปฏิบัติในประมวลจริยธรรม

1.1 สำนักงาน ป.ป.ช.

จากการศึกษาประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. และข้อคิดเห็นที่ประมวลได้จากการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการจัดสัมมนากลุ่มย่อยทั้งสองครั้ง สามารถสรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงทบทวนปฏิบัติในประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. ดังนี้

ประการแรก สนับสนุนให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. ให้ความสำคัญกับประมวลจริยธรรมของสำนักงานและนำไปสู่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ควรที่จะมีการปรับปรุงประมวลจริยธรรมให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง (Practical) และควรให้ข้อมูลเพิ่มเติมแก่ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานว่าควรตีความแต่ละบทบัญญัติในประมวลจริยธรรมอย่างไร อะไรควรทำ และอะไรไม่ควรทำ อาทิ การวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน หมายถึงอะไรและครอบคลุมอะไรบ้าง การแสดงความเห็นทางการเมืองและการไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมเคลื่อนไหวทางการเมืองถือว่าเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือไม่ ถึงแม้ว่าการบัญญัติรายละเอียดทั้งหมดในประมวลจริยธรรมเป็นเรื่องที่อาจทำได้ยาก แต่อย่างไรก็ดี ประมวลจริยธรรมควรมีการวางกรอบในการพิจารณาไว้อย่างชัดเจน โดยอาจทำคู่มือแนวทางในการปฏิบัติและแนวทางในการพิจารณาเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีหน้าที่ได้พิจารณาไปในกรอบพิจารณาเดียวกันเป็นการป้องกันการใช้ดุลยพินิจในการวินิจฉัยข้อร้องเรียนที่มีอคติ

นอกจากนี้ ประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. ควรกำหนดบทลงโทษและวิธีการดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ชัดเจน เพราะประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันบัญญัติไว้เพียงว่าการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติแล้วแต่กรณี

ประการที่สอง เนื่องด้วยแต่ละสายงานในสำนักงาน ป.ป.ช. มีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต่างกัน จึงมีความเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้น จึงเสนอให้มีหลักปฏิบัติและเกณฑ์ในการควบคุมความประพฤติที่ต่างกัน อีกทั้งควรจำแนกบทบัญญัติในประมวลจริยธรรมตามสายงาน เช่น จริยธรรมสำหรับข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. ในสายธุรการและบริหารงานทั่วไป จริยธรรมสำหรับข้าราชการในสายงานยุติธรรม จริยธรรมสำหรับคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และจริยธรรมสำหรับข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัด เป็นต้น ถึงแม้ว่าประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันจะมีการบัญญัติจริยธรรมในการไต่สวนและจริยธรรมสำหรับคณะกรรมการ ป.ป.ช. ไว้แล้ว แต่ยังมีได้มีจริยธรรมสำหรับข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ไปปฏิบัติงานที่สำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัด ผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการได้ตั้งข้อสังเกตว่าการที่สำนักงาน ป.ป.ช. จัดตั้ง ป.ป.ช. จังหวัด ส่งผลให้สำนักงาน ป.ป.ช. มีแนวโน้มที่จะเผชิญความเสี่ยงมากขึ้น เนื่องจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของสำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดมีความใกล้ชิดกับวัฒนธรรมในท้องถิ่นมากขึ้น อีกทั้งข้าราชการและลูกจ้างที่ไปประจำสำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัดจำนวนหนึ่งเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ ขาดประสบการณ์ และไม่มีโอกาสได้คลุกคลีและเรียนรู้พฤติกรรมของข้าราชการรุ่นพี่เพื่อใช้เป็นแบบอย่างในการดำรงตนและปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น จึงเห็นควรที่จะเพิ่มเติมบทบัญญัติในประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางแก่ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. จังหวัด ในการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ประการที่สาม ประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช. ควรกำหนดให้มีคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรมหรือส่วนงานโดยเฉพาะที่รับผิดชอบด้านการใช้บังคับประมวลจริยธรรม ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. เกี่ยวกับประเด็นทางด้านจริยธรรม รวมถึงติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

1.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการศึกษาจากสถานการณ์ในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รวมทั้ง กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการใช้บังคับประมวลจริยธรรม ประกอบกับข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมภาษณ์และการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการประชุมกลุ่มย่อย

คณะผู้วิจัยจัดทำข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจรวม 4 ประการ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประการแรก กำหนดให้การส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการตำรวจให้มีความชัดเจนโดยกำหนดการดำเนินงานขั้นพื้นฐาน

ด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณข้าราชการตำรวจมีวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมให้ข้าราชการในเรื่องของการส่งเสริมส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการตำรวจ ใน กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจนั้น ไม่ได้มีการกำหนดไว้เป็นพื้นฐานว่าจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อเป็นการส่งเสริมจริยธรรมให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัด มีแต่เพียงที่กำหนดให้สำนักงานจเรตำรวจ กองบัญชาการศึกษาคือหน่วยงานหลักในการส่งเสริมและดำเนินการเกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้หน่วยงานทุกระดับมีอำนาจหน้าที่ในการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัดเท่านั้น

ดังนั้นจึงเห็นควรให้เพิ่มเติมบทบัญญัติให้หัวหน้าส่วนราชการ ไม่ว่าจะในระดับกองบัญชาการ กองบังคับการ หรือระดับสถานีตำรวจ จะต้องดำเนินการตามรายละเอียดที่กำหนดไว้เป็นอย่างน้อยหรือเป็นขั้นพื้นฐาน ในการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณให้กับข้าราชการตำรวจ เช่น ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการตำรวจ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ที่พิจารณาควบคุมคู่กับความรู้ความสามารถ ทั้งนี้กระบวนการแต่งตั้งโยกย้ายต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม จริยธรรม โดยมีหลักเกณฑ์และขั้นตอนที่มีความชัดเจนและโปร่งใส นอกจากนี้ ควรมีกิจกรรมในการปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการตำรวจใหม่ จัดให้มีการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมประจำตัวข้าราชการตำรวจ โดยบันทึกคุณธรรม จริยธรรมจรรยาบรรณทั้งในการปฏิบัติหน้าที่และความประพฤติส่วนบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหารและข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ มีมาตรการคุ้มครองข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างเพียงพอ และเผยแพร่ข้อกำหนดทางจริยธรรมจรรยาบรรณให้แก่ประชาชน คู่สมรส ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงของข้าราชการ ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการทราบถึงประมวลจริยธรรม เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น หลักเกณฑ์ในการรับของกำนัล การให้ประโยชน์ใดๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ประการที่สอง กำหนดให้ “คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.)” มีหน้าที่เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ

โดยที่ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ได้กำหนดให้จเรตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จัดทำคู่มือ และคำอธิบายแนวทางการปฏิบัติ และสอดส่องดูแลการรักษาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจในภาพรวมระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

รวมทั้งกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานทุกระดับมีหน้าที่สอดส่องดูแลมิให้มีการละเมิดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมตำรวจ

เพื่อให้การสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง จึงเห็นให้ กต.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ บัญญัติเพิ่มเติมให้คณะกรรมการจริยธรรมตำรวจคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ ซึ่งประกอบไปด้วยข้าราชการตำรวจและตัวแทนภาคประชาชน เข้ามาทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบในเรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจ เช่น กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทาง ส่งเสริม กระตุ้น ติดตาม สร้างเครือข่าย ภายในและภายนอก บริหารความรู้ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม เชื่อมโยงเรื่องจริยธรรมกับการพัฒนาและการบริหารงานบุคคล และเมื่อเกิดการร้องเรียนการละเมิดประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ในระดับสถานีตำรวจมีหน้าที่ในการพิจารณาข้อเท็จจริงเบื้องต้นเสนอต่อหัวหน้าสถานีหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาดำเนินการตามระเบียบต่อไป และภายหลังการพิจารณาให้รายงานผลการพิจารณาต่อ กต.ตร. ทั้งที่มีการลงโทษและไม่มีการลงโทษ เพื่อให้ กต.ตร. ทราบเป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาปรับปรุงแผนการดำเนินงานด้านจริยธรรมและเป็นกลไกในการช่วยตรวจสอบทางอ้อมในการดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องเรียนของผู้บังคับบัญชา รวมทั้งกำหนดให้ กต.ตร. เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงบประมาณที่เป็นปัญหาของหน่วยงาน โดยมีหน้าที่ให้ความเห็น คำแนะนำไปยังผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ต่อไป

ประการที่สาม กำหนดหน่วยงานที่มีหน้าที่ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

จากปัญหาหลักในการกำหนดให้มีหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ประการหนึ่ง ได้แก่ การกำหนดให้สายงานในการส่งเสริมจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของงานด้านวินัยและการบริหารงานบุคคล ถึงแม้ว่าได้มีการได้กำหนดให้มี “ศูนย์จริยธรรมและจรรยาบรรณ” ขึ้นเป็นส่วนงานหนึ่งในกองบังคับการอำนวยการ “สำนักงานจรตำรวจ” เพื่อให้มีหน้าที่หลักในการดำเนินการส่งเสริมการใช้อำนาจบังคับประมวลจริยธรรม นอกจากนี้ในส่วนของกองบัญชาการศึกษาก็ได้มี “ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาคุณธรรม” มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาคุณธรรมและการจัดหลักสูตรฝึกอบรมด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ แต่อย่างไรก็ดี สภาพปัญหาในปัจจุบันปรากฏว่าทั้งสองหน่วยงานมีอัตรากำลังไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจทั้งหมดในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และภารกิจของศูนย์ทั้งสองมีลักษณะที่เชื่อมโยงกันแต่สังกัดหน่วยงานที่แตกต่างกัน ทำให้การดำเนินการส่งเสริมการใช้อำนาจบังคับประมวลจริยธรรมไม่อาจดำเนินการอย่างเป็นองค์รวม

คณะผู้วิจัยเห็นควรให้มีการดำเนินการปรับโครงสร้างของทั้งสองหน่วยงานโดยให้แยกออกจากสำนักงานจรตำรวจและกองบัญชาการศึกษา และให้รวมภารกิจด้านการส่งเสริมการใช้อำนาจบังคับประมวลจริยธรรม กำกับดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรม การฝึกอบรมด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ และ

หน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวกับจริยธรรมจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจเข้าไว้ด้วยกัน ให้มีอำนาจหน้าที่ แยกต่างหากจากงานด้านวินัยและงานร้องทุกข์ โดยกำหนดให้เป็นหน่วยงานในระดับกองบัญชาการ ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ มีอัตรากำลังที่เพียงพอและให้มีการกำหนดสายงาน ความก้าวหน้า เป็นหนึ่งในสายงานความเชี่ยวชาญเช่นเดียวกับสายงานอื่นๆ อาทิ สายงานป้องกัน และปราบปราม สายงานสอบสวน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความเชี่ยวชาญ ความต่อเนื่องในการ ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและการบังคับใช้ประมวล จริยธรรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ประการที่สี่ กำหนดให้มีการอบรมส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น

โดยที่ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ได้กำหนดให้ กองบัญชาการศึกษาศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กำหนด หลักสูตร พัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ และยังกำหนดให้ สถาบันฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินำประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจไป กำหนดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และสนับสนุนการ ดำเนินการของกองบัญชาการศึกษาศึกษา

แม้ว่า กฎ ก.ตร. ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการกำหนดหลักสูตร และฝึกอบรม แต่จากการศึกษาพบว่าในการฝึกอบรมต่างๆ นั้นข้าราชการตำรวจแต่ละนายมีโอกาส ที่แตกต่างกันในการเข้ารับการอบรมเพิ่มเติมตามหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับชั้นสัญญาบัตรจะมีหลักสูตรหลักที่เป็นหลักสูตรบังคับต้องเข้ารับการ อบรม ได้แก่ หลักสูตรสารวัตร หลักสูตรผู้กำกับ การ หลักสูตรการบริหารงานตำรวจชั้นสูง ซึ่งมี ช่วงเวลาในการเข้ารับการอบรมห่างกันหลายปีจนกว่าข้าราชการตำรวจจะมีคุณสมบัติครบและมี โอกาสในการเข้ารับการอบรม ประกอบกับจำนวนข้าราชการตำรวจมีจำนวนมาก ไม่สอดคล้องกับ อัตรากำลังในกองบัญชาการศึกษาศึกษาฝึกและหลักสูตรอบรม จึงเป็นเหตุให้การอบรมเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณให้กับข้าราชการตำรวจมีน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับข้าราชการตำรวจชั้น ประทวนมีโอกาสในการเข้ารับการอบรมน้อยลงไปอีก

จึงเห็นควรให้กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ เพิ่มเติมให้ “กองบัญชาการศึกษาศึกษา หรือสถาบันฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ” คำนึงถึงการศึกษาดูงาน ชีวิตในเรื่องของจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ โดยกำหนดให้มีการเข้ารับการ อบรมเพิ่มเติมของข้าราชการตำรวจเป็นระยะเวลาที่กำหนด เช่น ทุกๆ 2 หรือ 3 ปี เพื่อให้ตำรวจได้มี โอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในด้านต่างๆ ที่ตนรับผิดชอบ รวมทั้งความรู้ในเรื่อง จริยธรรมด้วย แต่อย่างไรก็ดี การให้กองบัญชาการศึกษาศึกษาคำนึงถึงหลักในการอบรมตามที่ได้ เสนอแนะไปข้างต้น อาจส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังที่จะต้องเพิ่มจำนวนเพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจ

2. มาตรการกลางในการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

จากการศึกษากรอบการใช้บังคับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานทั้งในประเทศและในต่างประเทศ ประกอบกับข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิของหน่วยงานที่มีการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการจัดสัมมนากลุ่มย่อยและสัมมนาเชิงปฏิบัติการ พบว่าเพื่อให้การใช้บังคับประมวลจริยธรรมมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสร้างความยอมรับและจิตสำนึก (Mindset) ในหมู่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานหรือองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในขณะที่บุคลากรขององค์กรยังขาดการตระหนักถึงความสำคัญของประมวลจริยธรรมและขาดจิตสำนึกในการประพฤติตนตามกรอบจริยธรรม ทำให้ไม่เกิดประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ในการบังคับใช้อย่างเต็มที่ จึงนำไปสู่การเสนอมาตรการการยกระดับจิตสำนึกทางด้านจริยธรรม (Mindset Uplift) เมื่อบุคลากรขององค์กรเกิดจิตสำนึกและยอมรับประมวลจริยธรรมขององค์กรแล้ว บุคคลนั้นจะยินดีดำรงตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมด้วยความเต็มใจ มิใช่เพราะถูกบังคับหรือเกรงกลัวว่าจะถูกลงโทษ นอกจากการยกระดับจิตสำนึกทางด้านจริยธรรมแล้ว การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมให้บุคลากรขององค์กรรับทราบและเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมก็เป็นสิ่งสำคัญ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์สามารถทำได้หลากหลายรูปแบบและสามารถดำเนินการผ่านสื่อต่างๆ การปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการประชาสัมพันธ์มีบทบาทที่สำคัญยิ่ง เพราะถ้าการประชาสัมพันธ์มีประสิทธิภาพ การฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจำนวนเรื่องร้องเรียนก็จะลดลง ทำให้ความจำเป็นในการตรวจสอบลดน้อยลงตามไปด้วย อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ขาดไม่ได้คือการตรวจสอบและประเมินผล การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้องค์กรทราบถึงความคืบหน้าในการส่งเสริมการปฏิบัติและใช้บังคับประมวลจริยธรรม และเพื่อที่จะได้ปรับกลยุทธ์ในการส่งเสริมและใช้บังคับประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมและทันทั่วถึง รายละเอียดของแต่ละมาตรการในการส่งเสริมการใช้บังคับประมวลจริยธรรมมีดังนี้

2.1 มาตรการการยกระดับจิตสำนึกทางด้านจริยธรรม

มาตรการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรขององค์กรตระหนักถึงความสำคัญและยอมรับประมวลจริยธรรมขององค์กร และพร้อมที่จะดำรงตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมด้วยความเต็มใจและสมัครใจ การส่งเสริมจิตสำนึกในด้านจริยธรรมนั้นเป็นเรื่องที่ต้องได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เด็กและต้องใช้เวลาอันยาวนาน ดังนั้น การที่จะส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม ภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว นั้นคงจะเป็นเรื่องที่กระทำได้ยาก การปลูกฝังหรือการสร้างจิตสำนึกในด้านจริยธรรมนั้นไม่อาจที่จะเกิดขึ้นได้ โดยการบัญญัติกฎหมายขึ้นมาบังคับให้คนปฏิบัติตามเท่านั้น การสร้างจิตสำนึกในด้านจริยธรรมนั้นต้องสร้างขึ้นโดยการทำให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกว่าได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติ แต่ทำให้เขารู้สึกว่าเรื่องใดเป็นเรื่องที่ดีที่สมควรประพฤติหรือปฏิบัติ และเรื่องใดเป็นเรื่องที่ไม่ดีสมควรที่จะละเว้น วิธีการหนึ่งที่จะช่วยปลูกฝังหรือยกระดับจิตสำนึกในด้านจริยธรรมได้คือ การที่ผู้นาองค์กร ผู้บริหาร และ

ผู้บังคับบัญชาโดยตรงปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและคนอื่นๆ ในองค์กร เพราะถ้าหากผู้นำองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแล้ว คงจะเป็นเรื่องยากที่จะทำให้คนในองค์กรหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีจริยธรรมได้

นอกจากนี้ องค์กรอาจจะเชิญวิทยากรทั้งจากภายในองค์กรและวิทยากรจากภายนอก องค์กรเพื่อบรรยายพิเศษหรืออบรมเกี่ยวกับจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยระหว่างการบรรยายนั้น อาจจะสอดแทรกตัวอย่างการนำหลักคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามและหลักศาสนา มาปรับใช้ในการดำเนินชีวิต และในการปฏิบัติหน้าที่

สำหรับการนำมาตรการนี้ไปสู่การปฏิบัตินั้น จำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ภาคส่วน อาทิ ผู้นำองค์กรและผู้บังคับบัญชาซึ่งมีบทบาทในการประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรซึ่งมี ความรู้และประสบการณ์ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกทางด้าน จริยธรรมที่สามารถเป็นวิทยากรในการอบรมทางด้านจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์กร โดย หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบหลักในการประสานงานควรที่จะเป็นกลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครอง จริยธรรมขององค์กร

2.2 มาตรการการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมแก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร และเสริมสร้างความเข้าใจ ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมต่อไป โดยการประชาสัมพันธ์นั้นสามารถดำเนินการได้ หลายรูปแบบ โดยอาจจะเริ่มจากการให้ข้อมูลและสร้างความตระหนักเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ซึ่งในส่วนนี้อาจจะเริ่มต้นจากการจัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมในรูปแบบที่พกพาสะดวกและเข้าใจ ง่าย เพื่อมอบให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนในองค์กร ทั้งกลุ่มเจ้าหน้าที่และข้าราชการใหม่ที่ เริ่มปฏิบัติหน้าที่และกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน นอกจากนี้ อาจจะทำการ เผยแพร่ประมวลจริยธรรมผ่านสื่อต่างๆ ภายในองค์กร อาทิ จดหมายข่าว กระดานข่าว และอาจจะ สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ในกิจกรรมเชิงสัญลักษณ์ต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้น

ภารกิจด้านการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ควรได้รับความร่วมมือจากสายงานต่างๆ ภายใน องค์กร โดยเฉพาะสายงานประชาสัมพันธ์ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำสื่อและสิ่งพิมพ์เพื่อใช้ใน การประชาสัมพันธ์ สายงานด้านทรัพยากรบุคคลซึ่งมีบทบาทในการจัดงานปฐมนิเทศน์และฝึกอบรม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ใหม่ และสายงานที่ดูแลด้านการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

2.3 มาตรการตรวจสอบและประเมินผลการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

วัตถุประสงค์ของมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมคือ เพื่อติดตามว่าบุคลากรขององค์กรจะประพฤติตนตามมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้หรือไม่ ภารกิจด้านการตรวจสอบการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนั้น ควรมีกุุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมหรือคณะกรรมการจริยธรรมภายในองค์กรรับเป็นเจ้าภาพหลักในการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม รวมถึงตั้งคณะกรรมการเพื่อสืบสวนเรื่องร้องเรียน หากพบว่ามีกรณีละเมิดหรือฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมให้ดำเนินการตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรม

สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงในการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมคือ ความเหมาะสมของวิธีที่ใช้ในการประเมิน โดยวิธีการประเมินซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในปัจจุบันคือวิธีการประเมินแบบ 360 องศา (360-degree Feedback Approach) ซึ่งผู้ที่ทำการประเมินประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานซึ่งอยู่ในตำแหน่งงานเดียวกันกับผู้ที่ถูกประเมิน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา และตัวผู้ถูกประเมินเอง เมื่อได้ผลการประเมินแล้วควรนำผลการประเมินที่ได้ไปใช้ประกอบการพิจารณาสิทธิในการได้รับแรงจูงใจต่าง ๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน หรือการได้รับรางวัล หรือการให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่น เป็นต้น

ปัจจุบันหลายหน่วยงานได้ทำการผนวกการประเมินทางด้านจริยธรรมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาทิ สำนักงานอัยการสูงสุด กรมประชาสัมพันธ์ เป็นต้น การประเมินผลการดำเนินงานมักแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่และการประเมินสมรรถนะ โดยอาจจะผนวกการประเมินทางด้านจริยธรรมไว้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินสมรรถนะ

3. มาตรการและคู่มือในการส่งเสริมและการใช้บังคับประมวลจริยธรรมของหน่วยงานกรณีศึกษา

ภายใต้กรอบของมาตรการกลางในการขับเคลื่อนการใช้บังคับประมวลจริยธรรม คณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์สถานการณ์ของหน่วยงานกรณีศึกษาทั้งสองหน่วยงาน และนำเสนอเป็นมาตรการในการขับเคลื่อนการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย มาตรการการส่งเสริมและการใช้บังคับประมวลจริยธรรม รวมทั้งตัวอย่างคู่มือแนวทางในการขับเคลื่อนมาตรการส่งเสริมการใช้บังคับประมวลจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 สำนักงาน ป.ป.ช.

เพื่อขับเคลื่อนมาตรการในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ คณะผู้วิจัยจึงได้จัดทำมาตรการส่งเสริมการปฏิบัติและการใช้บังคับประมวลจริยธรรมและคู่มือซึ่งเสนอแนะแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมในส่วนของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1 มาตรการในการส่งเสริมการปฏิบัติและการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

มาตรการที่หนึ่ง มาตรการการยกระดับจิตสำนึกทางด้านจริยธรรม

สำหรับมาตรการการยกระดับจิตสำนึกทางด้านจริยธรรมนั้น ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จอยู่ที่การประพฤติปฏิบัติตนของผู้นาองค์กรและผู้บังคับบัญชาให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นๆ ภายในสำนักงาน ป.ป.ช. เพราะถ้าหากผู้นาองค์กรหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมแล้ว คงจะเป็นเรื่องยากที่จะทำให้คนในสำนักงานฯ หรือผู้ใต้บังคับบัญชามีจิตสำนึกด้านจริยธรรมได้ อันที่จริงแล้วระเบียบคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ข้าราชการ และลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ พ.ศ. 2551 ได้คำนึงถึงความสำคัญของประเด็นนี้ และได้มีการบัญญัติไว้ในหมวด 6 ว่าด้วยกลไกและระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

นอกจากนี้ ทางสำนักงาน ป.ป.ช. ควรจัดให้มีการอบรมทางด้านจริยธรรมแก่ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจจะสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมและจริยธรรมไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมที่ทางสำนักงาน ป.ป.ช. มีอยู่แล้ว อาทิ หลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่ หลักสูตรฝึกอบรมนักบริหาร เป็นต้น โดยในการฝึกอบรมด้านจริยธรรมซึ่งมีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับจิตสำนึกของข้าราชการที่เข้าร่วมการฝึกอบรมนั้น อาจจะเชิญกรรมการ ป.ป.ช. และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก เช่น ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาเป็นวิทยากรในการอบรมด้วย

ทางสำนักงาน ป.ป.ช. อาจจะปลูกฝังจิตสำนึกทางด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างในสังกัดของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยการจัดเวทีเสวนาเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการดำรงตนและการปฏิบัติงาน โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ฯลฯ อีกวิธีการหนึ่งที่สามารถนำไปใช้ในการยกระดับจิตสำนึกทางด้านจริยธรรมให้กับข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. คือการบรรยายธรรมหรือกิจกรรมฟังธรรมและเรียนรู้การปฏิบัติธรรมในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน

มาตรการที่สอง มาตรการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

เพื่อนำมาตรการการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ สำนักงาน ป.ป.ช. อาจพิจารณาจัดกิจกรรมกลุ่มซึ่งมีรูปแบบทั้งวิชาการและกึ่งสนทนาการ โดยจัดกิจกรรมดังกล่าวควบคู่กับการประชุมเชิงวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. ให้เข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรและหลักคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้จะต้องมีการสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมไว้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมด้วย เนื่องจากปัจจุบันสำนักงาน ป.ป.ช. มีการจัดกิจกรรมภายในสำนักงานอยู่แล้ว สิ่งที่สามารถนำข้อเสนอแนะไปปฏิบัติได้ทันทีคือการสอดแทรกเกร็ดความรู้เรื่องคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมองค์กรไว้ในกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้

นอกจากนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. สามารถประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. ทราบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การส่งจดหมายข่าวเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ช. และจัดพิมพ์คู่มือประมวลจริยธรรมซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมหลัก และบทบัญญัติในประมวลจริยธรรม เพื่อมอบให้กับข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. ในทุกสายงาน รวมถึงข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ปัจจุบันสำนักงาน ป.ป.ช. มีการมอบประมวลจริยธรรมให้กับข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่เท่านั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมเพิ่มเติมเพื่อมอบให้กับข้าราชการทั้งหมดของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันอย่างทั่วถึง

มาตรการที่สาม มาตรการตรวจสอบและประเมินผลการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

สำหรับมาตรการตรวจสอบและประเมินผลนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจผนวกการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไว้กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจุบันสำนักงาน ป.ป.ช. มีการประเมินผลการดำเนินงานของข้าราชการอยู่แล้ว

นอกจากนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ควรกำหนดช่องทางในการร้องเรียนที่เหมาะสม และกระบวนการพิจารณาข้อร้องเรียนกรณีที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมที่ชัดเจน โดยกระบวนการพิจารณาดังกล่าวควรแยกออกจากการกระบวนการทางวินัย และอาจจะตั้งคณะกรรมการชุดพิเศษขึ้นเพื่อสืบสวนและพิจารณาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมโดยเฉพาะ ทั้งนี้ เพื่อให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย รวมถึงตัวผู้ที่ถูกร้องเรียนด้วย

3.1.2 คู่มือในการส่งเสริมการปฏิบัติและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

เพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรการในการส่งเสริมการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมเป็นรูปธรรม คณะผู้วิจัยจึงจัดทำคู่มือในการส่งเสริมการปฏิบัติและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในส่วนของสำนักงาน ป.ป.ช. โดยคู่มือได้มีการกำหนดตัวอย่างกิจกรรมและโครงการ รวมถึงส่วนงานหรือกลุ่มงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรม เพื่อสามารถนำไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนในการส่งเสริมการปฏิบัติและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมต่อไป คู่มือที่คณะผู้วิจัยนำเสนอ นั้น แบ่งออกเป็น 3 แผนงานหลักดังนี้

แผนงานที่ 1 การปลูกฝังและยกระดับจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้กับข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ป.ป.ช.

แผนงานที่ 2 การประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช.

แผนงานที่ 3 การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

แผนงานที่ 1 การปลูกฝังและยกระดับจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้กับข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ป.ป.ช.

1.1 โครงการหรือกิจกรรมที่เสนอ

- โครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่
- โครงการฝึกอบรมผู้บริหาร
- โครงการฝึกอบรมข้าราชการที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

1.2 ส่วนงานที่รับผิดชอบและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกทางด้านจริยธรรม
- หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบหลักในการประสานงานควรที่จะเป็นกลุ่มงานส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรมขององค์กร ปัจจุบันสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลดูแลเรื่องการใช้บังคับประมวลจริยธรรมเนื่องจากสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่มีคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรมโดยตรง ในอนาคตเนื่องด้วยคณะผู้วิจัยเสนอให้มีการจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมหรือคณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรมเพื่อรับผิดชอบด้านการส่งเสริมและบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ดังนั้น คณะทำงานกลุ่มดังกล่าวควรประสานงานและบูรณาการทำงานร่วมกับกลุ่มงานต่างๆ ภายในสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งรับผิดชอบด้านการจัดหลักสูตรฝึกอบรม เช่น สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นต้น

1.3 ตัวอย่างโครงการที่ทางสำนักงาน ป.ป.ช. มีอยู่แล้วหรือคาดว่าจะทำอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของมาตรการที่หนึ่ง

โครงการ	หน่วยงานรับผิดชอบ
โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารรุ่นใหม่	สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สัญญา ธรรมศักดิ์
โครงการฝึกอบรม “การพัฒนาข้าราชการที่ได้รับการบรรจุใหม่”	สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สัญญา ธรรมศักดิ์
โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในสำนักงาน ป.ป.ช.	สถาบันการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สัญญา ธรรมศักดิ์

แผนงานที่ 2 การประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของสำนักงาน ป.ป.ช.

2.1 โครงการหรือกิจกรรมที่เสนอ

- กิจกรรมกลุ่มซึ่งเป็นกิจกรรมกึ่งวิชาการ กึ่งสันทนาการ เช่น กิจกรรม Walk Rally Teambuilding
- การส่งจดหมายข่าวเกี่ยวกับกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรของสำนักงาน ป.ป.ช.
- การจัดพิมพ์คู่มือประมวลจริยธรรมซึ่งประกอบด้วย ค่านิยมหลัก และบทบัญญัติในประมวลจริยธรรม เพื่อมอบให้กับข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงาน ป.ป.ช. ในทุกสายงาน รวมถึงข้าราชการและลูกจ้างซึ่งปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

2.2 ส่วนงานที่รับผิดชอบและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ภารกิจด้านการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ควรได้รับความร่วมมือจากสายงานต่างๆ ภายในสำนักงาน ป.ป.ช. โดยเฉพาะสำนักประชาสัมพันธ์ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำสื่อและสิ่งพิมพ์เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์ และสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงกลุ่มงานอื่นๆ ที่ดูแลด้านการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

2.3 ตัวอย่างกิจกรรมที่ทางสำนักงาน ป.ป.ช. มีอยู่แล้วหรือคาดว่าจะทำอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของมาตรการที่สอง

ปัจจุบันได้มีการมอบประมวลจริยธรรมให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ของสำนักงาน ป.ป.ช. อยู่แล้ว รวมถึงมีการประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและลูกจ้างสำนักงาน ป.ป.ช. ทราบว่าสามารถค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมได้จากเว็บไซต์ของสำนักงาน ป.ป.ช.

แผนงานที่สาม การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

3.1 โครงการหรือกิจกรรมที่เสนอ

- การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตัวอย่างรูปแบบการประเมินที่สามารถนำมาใช้คือการประเมินแบบ 360 องศา
- การกำหนดช่องทางในการร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม
- การกำหนดกระบวนการในการพิจารณาการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

3.2 ส่วนงานที่รับผิดชอบและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

- ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบด้านการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- กลุ่มงานที่รับผิดชอบด้านการคุ้มครอง ส่งเสริม และบังคับใช้ประมวลจริยธรรมซึ่งคณะผู้วิจัยเสนอให้จัดตั้งขึ้นใหม่
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

3.3 ตัวอย่างกิจกรรมที่ทางสำนักงาน ป.ป.ช. มีอยู่แล้วหรือคาดว่าจะทำอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของมาตรการที่สอง

- ปัจจุบันสำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานฯ อยู่แล้ว ดังนั้น เพื่อเอื้อต่อการนำข้อเสนอแนะไปสู่การปฏิบัติสำนักงาน ป.ป.ช. อาจจะผนวกการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไว้กับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดเพิ่มเติม
- เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม คณะผู้วิจัยเสนอให้สำนักงาน ป.ป.ช. นำมาตรการเสริมสร้างแรงจูงใจมาใช้เป็นมาตรการเสริม เช่น การให้รางวัล การเชิดชูเกียรติ เป็นต้น ปัจจุบัน สำนักงาน ป.ป.ช. มีการดำเนินโครงการในลักษณะนี้อยู่แล้ว เช่น โครงการเพชรน้ำเอก เป็นต้น ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการประเมินอาจพิจารณาผลการจัดประกวดภายใต้โครงการดังกล่าวหรือโครงการยกย่องและเชิดชูเกียรติอื่นๆ ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมด้วย

3.2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เพื่อขับเคลื่อนมาตรการในการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ คณะผู้วิจัยจึงได้จัดทำมาตรการส่งเสริมการปฏิบัติและการใช้บังคับประมวลจริยธรรมและคู่มือซึ่งเสนอแนะแผนงานโครงการ/กิจกรรม ในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1 มาตรการในการส่งเสริมการปฏิบัติและการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

มาตรการในการส่งเสริมการปฏิบัติและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำแนกเป็นมาตรการในการกำหนดแผนงานประชาสัมพันธ์และตัวชี้วัด มาตรการกำหนดหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบโดยตรง มาตรการในการตรวจสอบและประเมินผลการใช้บังคับประมวลจริยธรรม ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

มาตรการที่หนึ่ง กำหนดแผนงานการประชาสัมพันธ์และตัวชี้วัด

ภายหลังจากการปรับปรุงประมวลจริยธรรมให้เป็นรูปธรรมแล้ว ควรมีการประชาสัมพันธ์ ข้อบังคับในประมวลจริยธรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยแจ้งให้ข้าราชการตำรวจทราบเมื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นตำรวจใหม่ เมื่อเริ่มปฏิบัติหน้าที่ และทำเป็นประจำหลังเคารพธงชาติ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์โดยสื่ออื่นๆ เช่น ในวารสารจริยธรรมจรรยาบรรณ วารสารสำนักงานกฎหมาย หรือ ทำเป็นแผ่นพับประชาสัมพันธ์ และเพื่อให้ทราบว่า การประชาสัมพันธ์ได้ผลหรือไม่ ควรกำหนด แผนการส่งเสริมจริยธรรมและกำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมที่สามารถปฏิบัติได้ รวมทั้งมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ถูกต้องและต่อเนื่อง นอกจากนี้ เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม จึงควรจัดให้มีการอบรมจริยธรรมในการดำรงชีวิตตามความเป็นจริง เช่น การจัด ให้มีการอบรมธรรมะ หรือกิจกรรมทางศาสนาที่นับถือเพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวกลมเกลียวให้ ข้าราชการตำรวจไม่ประพฤติดิจจริยธรรม และต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องด้วย

อนึ่งเพื่อให้เป็นการสอดคล้องกับมาตรการการยกระดับจิตสำนึกทางด้านจริยธรรม (Mindset Uplift) อันมีวัตถุประสงค์ให้ข้าราชการในหน่วยงานตระหนัก ยอมรับและเต็มใจที่จะ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนั้น ในการกำหนดแผนงานเพื่อการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ควรกำหนดให้สอดคล้องกับจริยธรรมและจรรยาบรรณที่มุ่งเน้นในแต่ละปี โดยให้ข้าราชการตำรวจ ที่สังกัดในแต่ละหน่วยงานระดับกองบังคับการหรือกองกำกับการเป็นผู้ร่วมกันกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณที่หน่วยงานของตนมุ่งที่จะขับเคลื่อน ซึ่งอาจเกิดจาก การวิเคราะห์จากสภาพปัญหาที่พบในแต่ละกองบังคับการ กองกำกับการหรือสถานีตำรวจ และให้ ข้าราชการตำรวจในสังกัดนั้นร่วมกำหนดวิธีการในการแก้ไขและขับเคลื่อนกระบวนการในการ ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ และตั้งเกณฑ์ในการประเมินตนเองร่วมกันเพื่อประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการและกิจกรรมของตนด้วย นอกจากนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานตาม แผนงาน โครงการและกิจกรรมเป็นไปอย่างต่อเนื่องและผสมผสานกับการส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ ในภาพรวม เห็นควรกำหนดให้รายงานผลการดำเนินงานข้างต้นต่อ กต.ตร. เพื่อไปจัดทำ ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินการตามแผนงานและเพื่อการผลักดันและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และแผนงานระดับหน่วยงานต่อไป

อย่างไรก็ดี การกำหนดแผนงานและตัวชี้วัดอาจกำหนดให้มีลักษณะที่แตกต่างกันไปตาม สายงาน เช่น สายงานจราจร สายงานสืบสวน สายงานสอบสวน สายงานป้องกันและปราบปราม โดยให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานร่วมกันกำหนดแผนงานดำเนินการและตัวชี้วัดในระดับ กองบัญชาการ กองบังคับการ และกำหนดเป้าหมายเพื่อให้เกิดการส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ ร่วมกัน

นอกจากการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการตำรวจทุกนายทราบถึงประมวลจริยธรรม แล้ว ควรประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมให้ประชาชนทราบด้วย โดยผ่านช่องทางต่างๆ รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์โครงการ มาตรการ และกิจกรรมการส่งเสริมการใช้อำนาจประมวลจริยธรรม เพื่อให้

ประชาชนได้รับทราบและเป็นส่วนหนึ่งในการมีส่วนร่วมในการกระตุ้นเตือนและตรวจสอบการใช้บังคับตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติอีกทางหนึ่งด้วย

อย่างไรก็ดี ในการดำเนินการกำหนดแผนงานเพื่อการส่งเสริมการใช้บังคับประมวลจริยธรรมทุกขั้นตอนนั้น หัวหน้าหน่วยทุกระดับมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ภายใต้บังคับของประมวลจริยธรรม อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมด้วย ดังนั้นคณะผู้วิจัยเห็นควรกำหนดให้หัวหน้าหน่วยทุกระดับชั้นแสดงวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมการใช้บังคับตามประมวลจริยธรรมและเพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมรวมทั้งการควบคุมกำกับการใช้บังคับประมวลจริยธรรมและเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

มาตรการที่สอง กำหนดให้มีหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับจริยธรรมและจรรยาบรรณโดยเฉพาะ

ปัจจุบันหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการให้คำปรึกษาและปฏิบัติเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจ โดยการจัดตั้งเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ ได้แก่ สำนักงานจเรตำรวจ โดยจเรตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แม้กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 จะกำหนดให้จเรตำรวจแห่งชาติประสานกับกองบัญชาการต่างๆ ตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติด้วยอีกส่วนหนึ่ง แต่ในทางปฏิบัติแล้วการขับเคลื่อนในเรื่องดังกล่าวยังไม่เห็นผลมากนัก ซึ่งในระดับกองบัญชาการต่างๆ การทำหน้าที่ในเรื่องการสอดส่องดูแลให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตัวอยู่ภายในกรอบของประมวลจริยธรรมจะเป็นงานวินัย ซึ่งเป็นหน่วยงานขนาดเล็กและมีภารกิจหลักเกี่ยวกับเรื่องคดีวินัยมากอยู่แล้ว การไปเพิ่มงานในการสอดส่องดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติเพิ่มเติมจึงทำให้ไม่เกิดผลในการปฏิบัติเท่าที่ควร สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับหน่วยงานในระดับกองบัญชาการ กองบังคับการ หรือระดับสถานีตำรวจ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ทั่วถึง และกำหนดสายงานในด้านจริยธรรมเป็นสายงานเฉพาะ แยกจากหน่วยงานที่มีอยู่เดิมเพื่อให้มีผู้เชี่ยวชาญในด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่องตามที่ได้เสนอไว้แล้วในข้อเสนอเพื่อปรับปรุงประมวลจริยธรรม

นอกจากนี้ในแต่ละหน่วยงานควรจัดตั้ง “คณะทำงานเพื่อศึกษาสภาพปัญหาในการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม” ในระดับกองบังคับการ กองกำกับการและระดับสถานีตำรวจ เพื่อให้มีการส่งเสริมและแก้ไขได้ตรงตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น เนื่องจากแต่ละหน่วยงานอาจมีสภาพปัญหาที่แตกต่างกัน หน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบจริยธรรมก็ควรได้รับการจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ในการควบคุมและส่งเสริมประมวลจริยธรรมให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด เนื่องจากหากผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรส่งเสริมและตรวจสอบมีจำนวนไม่เพียงพอก็จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการตรวจสอบ นอกจากนี้คณะทำงานควรมีอำนาจหน้าที่

ในการตรวจสอบจริยธรรมของส่วนงานของตนและจะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาทราบอย่างต่อเนื่องด้วย

แต่อย่างไรก็ดี ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องดำเนินการอย่างจริงจังและถือเป็นภารกิจหลัก เนื่องจากการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบยังไม่มีลักษณะที่เป็นรูปธรรม ทุกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องให้ความสำคัญกับงานด้านส่งเสริมจริยธรรม ไม่พิจารณาว่างานด้านจริยธรรมเป็นงานเสริมที่ผนวกกับภารกิจอื่นๆ ซึ่งผู้ที่มาปฏิบัติงานในสายงานนี้ควรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ไม่แตกต่างกับสายงานด้านอื่นๆ ด้วย

มาตรการที่สาม มาตรการในการดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล

เนื่องจากใน กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจไม่มีบทบังคับเรื่องการลงโทษไว้ มีเพียงบางหัวข้อที่หากกระทำผิดตามบทบัญญัติแล้วจะมีความผิดทางวินัย จึงทำให้สภาพการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมนั้นไม่เกิดผลเท่าที่ควร อย่างไรก็ตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ถือเป็นจรรยาบรรณตำรวจ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 77 พ.ร.บ. ตำรวจ พ.ศ. 2547 การฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามย่อมมีความผิดทางวินัย ดังนั้นเพื่อการส่งเสริมการปฏิบัติและบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ควรมีความจริงใจในการตรวจสอบและวางกรอบในรายละเอียดของประมวลจริยธรรมในแต่ละข้อให้มีความชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการตีความประมวลจริยธรรม และนำประมวลจริยธรรมไปใช้อย่างไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

กรณีได้รับข้อพิจารณาการกระทำการอันเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมจะต้องรีบดำเนินการโดยไม่ชักช้า เมื่อมีการร้องเรียนควรมีข้อกำหนดและกระบวนการพิจารณาที่รวดเร็ว เพราะหากการพิจารณาล่าช้าจะส่งผลต่อการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย และการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของข้าราชการตำรวจนายนั้นด้วย นอกจากนี้ยังมีกรณีการร้องเรียนที่ไม่มีมูลความจริงควรมีวิธีการในการลงโทษผู้ที่ยื่นเรื่องร้องเรียนและดำเนินการลบมลทินให้แก่ข้าราชการตำรวจที่ถูกร้องเรียนด้วยโดยเร็ว

การมีส่วนร่วมของประชาชน เรื่องของการตรวจสอบในเรื่องการกระทำผิดฝ่าฝืนจริยธรรมของตำรวจมีผลกระทบต่อบุคคลหลายฝ่าย ดังนั้น เพื่อให้เกิดความโปร่งใส กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 จึงได้เพิ่มเติมในเรื่องคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจภาคประชาชนในระดับสถานีตำรวจ โดยจัดให้คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมจรรยาบรรณด้วยอีกส่วนหนึ่ง เป็นการเพิ่มช่องทางในการมีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยการตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ แต่อย่างไรก็ดี การประเมินผลการตรวจสอบของคณะกรรมการควรมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน และผลการพิจารณาในชั้นคณะกรรมการภาคประชาชนจะเป็นข้อเสนอแนะไปยังผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการตามระเบียบต่อไป

เชิดชูเกียรติและให้รางวัล การส่งเสริมการปฏิบัติและบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ไม่เพียงเป็นการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนเท่านั้น การเชิดชูเกียรติและให้รางวัลจะทำให้เกิดตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติให้กับเพื่อข้าราชการ ควรมีนโยบายในการเชิดชูและให้รางวัลกับผู้บริหารระดับสูงที่ส่งเสริมการใช้บังคับประมวลจริยธรรมและมีผลในการปฏิบัติที่ดี ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และมีความประพฤติทางจริยธรรมจรรยาบรรณและมีวินัยที่ดี เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจ และประชาสัมพันธ์ไปยังทุกหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการตำรวจทุกนายทราบเพื่อถือเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ อีกทั้งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้ตระหนักและปฏิบัติตามกรอบในประมวลจริยธรรม อย่างไรก็ตาม ในกรณีการปฏิบัติที่ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม จำเป็นที่จะต้องมีการเผยแพร่ให้แก่ข้าราชการตำรวจได้รับทราบเพื่อที่จะไม่นำไปเป็นแบบอย่างด้วย

3.2.2 คู่มือในการส่งเสริมการปฏิบัติและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

เพื่อให้การปฏิบัติตามมาตรการในการส่งเสริมการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมเกิดรูปธรรม คณะผู้วิจัยจึงจัดทำคู่มือในการส่งเสริมการปฏิบัติและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อันประกอบด้วย 3 แผนงาน โดยได้กำหนดรายละเอียดของผู้ปฏิบัติกิจกรรม และตัวชี้วัดการดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณ ซึ่งหน่วยงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนในการส่งเสริมการปฏิบัติและการใช้บังคับประมวลจริยธรรมประกอบกับโครงการที่ปฏิบัติอยู่

อนึ่ง แผนงานทั้งสามนี้ ทางคณะผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นโครงการพื้นฐานที่กำหนดให้ในทุกหน่วยงานต้องยึดถือปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ดีโครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัดที่กำหนดในคู่มือทั้งสามนี้อาจปรับให้เหมาะสมกับบริบททางพื้นที่ในแต่ละส่วนงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

แผนงานที่ 1 แนวทางการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

แผนงานที่ 2 แนวทางการเชิดชูเกียรติการประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

แผนงานที่ 3 คู่มือการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเป็นคนดีมีคุณธรรม

แผนงานที่ 1 แนวทางการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

1.1 ผู้ปฏิบัติ

- 1) หน่วยงานระดับกองบัญชาการ
- 2) หน่วยงานระดับกองบังคับการ
- 3) หน่วยงานระดับกองกำกับการหรือสถานีตำรวจ

1.2 โครงการ/กิจกรรม

1) การประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจให้แก่ข้าราชการตำรวจรับทราบ

- (1) จัดอบรมให้ความรู้ข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 และ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เมื่อเข้ารับราชการเป็นตำรวจใหม่เมื่อเริ่มปฏิบัติหน้าที่
- (2) ผู้บังคับบัญชาอบรมจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจเป็นประจำหลังเคารพธงชาติ
- (3) จัดอบรมอย่างต่อเนื่องให้กับข้าราชการตำรวจ เพื่อทบทวนและทราบถึงประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจที่มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข
- (4) จัดทำสมุดประวัติจริยธรรมประจำตัวข้าราชการตำรวจ
- (5) จัดกิจกรรมเพื่อร่วมกำหนดโครงการ/กิจกรรมในการขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมจรรยาบรรณประจำปีงบประมาณ ในระดับกองบังคับการกองบัญชาการ และให้ข้าราชการตำรวจทุกนายลงนามรับทราบและปฏิบัติ
- (6) จัดกิจกรรมสอดแทรกเนื้อหาด้านคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตรทางวิชาการหรือโครงการกิจกรรมต่างๆ เช่น การแข่งขันกีฬาหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน

2) การประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจให้กับประชาชน

- (1) จัดทำแผ่นพับประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ
- (2) ตีพิมพ์ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และการปรับปรุงประมวลจริยธรรม ในวารสารของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
- (3) จัดทำเว็บไซต์เผยแพร่ ความรู้ กฎ ระเบียบ เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ
- (4) จัดทำ Social Network เช่น Line Facebook หรือใช้ E-mail เพื่อให้ประชาชนสามารถสื่อสารและส่งเรื่องร้องเรียนได้อย่างรวดเร็ว เป็นต้น
- (5) พัฒนาศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

- (6) จัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณ ร่วมกันระหว่างข้าราชการ ตำรวจ และระหว่างข้าราชการตำรวจกับชุมชน

1.3 ตัวชี้วัด

- 1) จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ผ่านการอบรมประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ
- 2) จำนวนหลักสูตรที่จัดอบรมต่อเนื่องให้กับข้าราชการตำรวจ
- 3) จำนวนแผนพับประชาสัมพันธ์ที่ผลิตขึ้น และจำนวนแผนพับที่แจกจ่าย
- 4) จำนวนโครงการ/กิจกรรมเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจที่เผยแพร่
- 5) จำนวนข้อความสื่อสารผ่านทาง Social Network เช่น Line Facebook หรือใช้ E-mail เป็นต้น
- 6) จำนวนศูนย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจที่เปิดให้บริการกับข้าราชการตำรวจและประชาชน

1.4 การรายงานและติดตามประเมินผล

ให้หน่วยงานที่มีภารกิจในการกำกับดูแลด้านส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม

แผนงานที่ 2 แนวทางการเชิดชูเกียรติการประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจ

2.1 ผู้ปฏิบัติ

- 1) หน่วยงานระดับกองบัญชาการ
- 2) หน่วยงานระดับกองบังคับการ
- 3) หน่วยงานระดับกองกำกับการหรือสถานีตำรวจ

2.2 โครงการ/กิจกรรม

- 1) ร่วมกันกำหนดเกณฑ์ในการประเมินการเชิดชูเกียรติด้านจริยธรรมโดยข้าราชการตำรวจในระดับกองกำกับการ เพื่อกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมจรรยาบรรณ และส่งเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินไปยังหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประเมินคัดเลือก
- 2) โครงการเชิดชูเกียรติให้กับหน่วยงานที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

- 3) โครงการเชิดชูเกียรติให้กับข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ และขับเคลื่อนโครงการที่ได้ปฏิบัติอยู่แล้วในปัจจุบันให้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ
 - (1) โครงการ “ตำรวจสีขาว ดาวคุณธรรม” เพื่อยกย่องคนดีได้มีที่ยืนอย่างสง่าผ่าเผยในสังคม ได้รับการยกย่องเชิดชู เป็นตัวอย่างที่ดีของข้าราชการตำรวจ โดยคัดเลือกข้าราชการตำรวจตามโครงการให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในฐานะที่ปรึกษาของโครงการในการนำเสนอตำรวจที่ดี โดยมี กต.ตร. และภาคประชาชนอื่น ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรมีส่วนร่วมในการสรรหา
 - (2) โครงการ “ตำรวจไทยใจสะอาด” เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่ทุกหน่วย โดยมีกิจกรรมหลัก 3 กิจกรรม ประกอบด้วย การประชุมสัมมนาเพื่อให้ข้าราชการมีความเข้าใจและทราบถึงการมีอยู่ของประมวลจริยธรรม การอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรม เช่น การไปปฏิบัติธรรมที่วัด การนิมนต์พระมาเทศน์ และการปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์สาธารณะหรือโครงการจิตอาสา เป็นต้น
- 4) ประชาสัมพันธ์หน่วยงานหรือข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ เพื่อเป็นแบบอย่างและให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

2.3 ตัวชี้วัด

- 1) จำนวนหน่วยงานที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ
- 2) จำนวนข้าราชการตำรวจที่ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ
- 3) จำนวนข่าวสารประชาสัมพันธ์เผยแพร่หน่วยงานหรือข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

2.4 การรายงานและติดตามประเมินผล

ให้หน่วยงานที่มีภารกิจในการกำกับดูแลด้านส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม

แผนงานที่ 3 คู่มือการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเป็นคนดีมีคุณธรรม

3.1 ผู้ปฏิบัติ

- 1) หน่วยงานระดับกองบัญชาการ
- 2) หน่วยงานระดับกองบังคับการ
- 3) หน่วยงานระดับกองกำกับการหรือสถานีตำรวจ

3.2 โครงการ/กิจกรรม

- 1) จัดหลักสูตรอบรมศีลธรรม คำสอนตามหลักศาสนาต่างๆ ให้กับข้าราชการตำรวจ
- 2) จัดกิจกรรมทางศาสนาในวันสำคัญต่างๆ เพื่อทำนุบำรุงศาสนา และพัฒนาจิตใจข้าราชการตำรวจ
- 3) จัดพิธีอุปสมบทหมู่ถวายเป็นพระราชกุศล
- 4) จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์โดยการบริจาคโลหิตให้กับสภากาชาดไทย
- 5) จัดกิจกรรมบริจาคเงินและสิ่งของเพื่อการกุศลและช่วยเหลือสังคม

3.3 ตัวชี้วัด

- 1) จำนวนหลักสูตรการฝึกอบรมศีลธรรม
- 2) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมอบรมพัฒนาจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม
- 3) จำนวนกิจกรรมทางศาสนา การบำเพ็ญประโยชน์ หรือกิจกรรมการบริจาค

3.4 การรายงานและติดตามประเมินผล

ให้หน่วยงานที่มีภารกิจในการกำกับดูแลด้านส่งเสริมจริยธรรมจรรยาบรรณของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวม



สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)

โทรศัพท์ 0-2282-3161-5 ต่อ 607, 502

www.nacc.go.th



จัดทำโดย

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

565 ซอยรามคำแหง 39 (เทพลีลา) เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310

โทรศัพท์ 02-718-5460 โทรสาร 02-718-5461-2

www.tdri.or.th