



ที่ นร ๑๐๑๙.๑/๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ความก้าวหน้าในการดำเนินการของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ภายใต้กระบวนการประเมินติดตามการปฏิบัติ
ตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. ๒๐๐๓ **ความเห็นประกอบเรื่องเพื่อทราบ**
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี **(หากไม่มีข้อทักท้วงให้ถือเป็นเรื่องที่ ครม.
เห็นชอบ/อนุมัติ)**

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๗/ว(ล) ๒๖๙๓๓ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงาน ก.พ. เสนอความเห็น
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในการดำเนินการของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ภายใต้กระบวนการประเมิน
ติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. ๒๐๐๓ เพื่อประกอบ
การพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีโดยด่วน ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินการของคณะกรรมการ ป.ป.ช.
ภายใต้กระบวนการประเมินติดตามการปฏิบัติตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต
ค.ศ. ๒๐๐๓ และข้อเสนอแนะในหมวดที่ ๒ มาตรการป้องกันในเรื่อง “พยายามระบุตำแหน่งราชการที่มีความเสี่ยง
เป็นพิเศษต่อการทุจริต และกำหนดกระบวนการในการคัดเลือก ฝึกอบรม และหมุนเวียนบุคคลในตำแหน่ง
ดังกล่าวตามความเหมาะสม” ตามที่เสนอ จะเป็นประโยชน์ในการยกระดับการดำเนินการของกฎหมายไทย
ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานในระดับสากล รวมถึงเป็นการแสดงความมุ่งมั่นในการต่อต้าน
การทุจริตหรือประพฤติมิชอบเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของอนุสัญญาฯ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
อย่างไรก็ดี สำนักงาน ก.พ. มีความเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะดังกล่าวว่า พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ใช้บังคับกับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยยึดหลักการ
ตามระบบคุณธรรมตามมาตรา ๓๔ และมาตรา ๔๒ เพื่อกำหนดกระบวนการในการบริหารงานบุคคล
ในราชการพลเรือนที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ โดย ก.พ. ในฐานะองค์กรกลาง
บริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดกระบวนการในการบริหารงานบุคคล
ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคน
ในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ผดุงไว้ซึ่งระบบคุณธรรม สรุปลงได้ดังนี้

๑. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน และการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการดำเนินการที่ชัดเจน โดยยึดหลักการ

ตามระบบคุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม มีโอกาสได้รับการกลั่นกรอง และคัดเลือก รวมถึงการให้ส่วนราชการสามารถเลือกใช้วิธีการกลั่นกรองและคัดเลือกที่สอดคล้องกับ ลักษณะงานและบทบาทภารกิจของส่วนราชการ รวมถึงแต่งตั้งบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ในส่วนของการพัฒนาข้าราชการพลเรือน คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ได้มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากร ภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และเพื่อให้หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริม ให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม และมีทักษะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบัน และอนาคต รวมถึงเพื่อสร้างระบบนิเวศในการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนา ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการกำลังคนคุณภาพในส่วนราชการ เพื่อเตรียมข้าราชการที่มีศักยภาพสูงให้มีความพร้อมที่จะเติบโตสู่ตำแหน่งระดับบริหาร ผ่านกลไกการเรียนรู้ การพัฒนา และการส่งเสริมประสบการณ์ จัดทำกรอบมาตรฐานหลักสูตรนักบริหารระดับสูง (ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๗) ที่มุ่งเน้นให้หัวหน้าส่วนราชการต้องคัดเลือกผู้มีสิทธิ์เข้ารับการฝึกอบรมซึ่งเป็นข้าราชการประเภทอำนวยการ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และมีรายชื่อตามการวางแผนการบริหารทดแทนตำแหน่งประเภทบริหาร

อย่างไรก็ดี สำนักงาน ก.พ. มีความเห็นเพิ่มเติมว่า ในการระบุตำแหน่งราชการที่มีความเสี่ยง เป็นพิเศษต่อการทุจริต เป็นประเด็นที่ละเอียดอ่อนและต้องสื่อสารให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งและบุคคลทั่วไป มีความเข้าใจที่ถูกต้อง เนื่องจากความเสี่ยงต่อการทุจริตไม่ได้ขึ้นอยู่กับชื่อตำแหน่งแต่เกิดจากการใช้อำนาจหน้าที่ ของตำแหน่งนั้นโดยทุจริต หรืออาจเกิดจากกระบวนการหรือขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพิจารณา หรือการพยายามระบุตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความเสี่ยงเป็นพิเศษต่อการทุจริต จึงมีอาจ พิจารณาได้จากชื่อของตำแหน่งเพียงอย่างเดียว แต่ควรพิจารณาจากลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติเป็นสำคัญ และนอกจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แล้ว ยังมีพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่จะช่วยในการสนับสนุนการดำเนินการตามอนุสัญญาฯ โดยพระราชบัญญัติดังกล่าวใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐของหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้กำหนดให้ หน่วยงานของรัฐต้องส่งเสริมจริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมโดยจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำที่เหมาะสมแก่ภารกิจ และบริบทที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมที่หน่วยงาน ต้องยึดถือปฏิบัติเป็นหลัก โดยให้คำนึงถึงเรื่องการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลด้วย เพื่อป้องกัน

ความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมและอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน
ในหน่วยงาน อันจะเป็นส่วนหนึ่งในการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมตามเป้าหมายของแผนการปฏิรูปประเทศ
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๒๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๒๐๒๑

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ general.epic@ocsc.go.th