

คุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกสาธารณะ

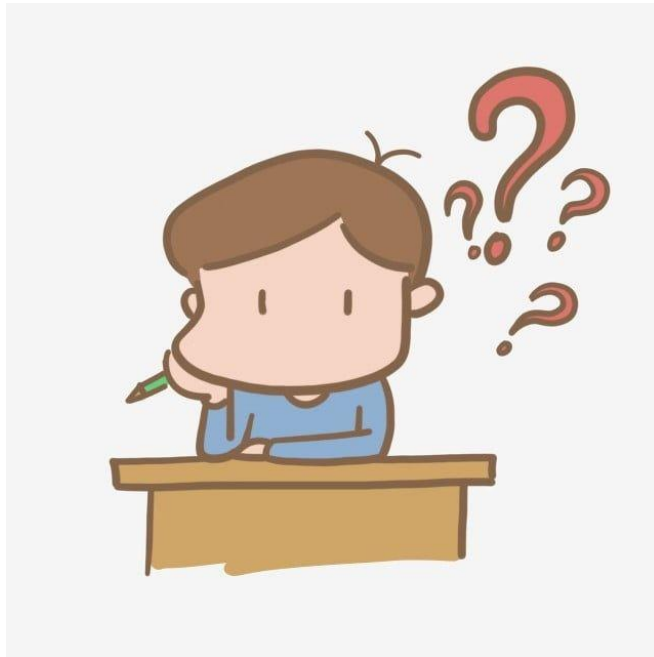
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.
8 มีนาคม 2567

AGENDA

- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- ข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ
- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน



ความหมายของคุณธรรม และจริยธรรม



ทำไมข้าราชการจึงต้องมีจริยธรรมข้าราชการ



ความคาดหวังของประชาชนสำหรับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในแต่ละตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- **หัวหน้าหน่วยงานหรือรองหัวหน้าหน่วยงาน**เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethic Role Model) ที่จะต้องเป็นความเชิดหน้าชูตาของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนและทุกระดับ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่**ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า**จะมีบทบาทเสมือนเป็นแบบอย่าง (Model) หรือภาพลักษณ์ (Image) ที่ตัวเองจะมีพฤติกรรมที่ชี้บ่งถึงควมมีคุณธรรมจริยธรรมที่เห็นได้อย่างชัดเจนและจะต้องนำทาง กำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของตนได้มีพฤติกรรมที่มีคุณธรรมจริยธรรมด้วย
- เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่**หัวหน้างาน** ซึ่งเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานในทีมจะต้องเป็นตัวแทนของจริยธรรม (Ethic Prototype) ที่จะต้องมีการแสดงออก มีพฤติกรรมที่มีคุณธรรมจริยธรรมให้เห็นชัดเจนซึ่งเพื่อนร่วมทีมจะสามารถนำไปปฏิบัติตามได้
- เจ้าหน้าที่ของรัฐ**ที่มีประสบการณ์**งานเกิน ๑ ปี จะต้องตระหนักรู้ถึงความสำคัญด้านคุณธรรมจริยธรรมของตนเองที่เป็นภาพแรกของการติดต่อ จะต้องแสดงออกถึงความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริการ เสมือนเป็นตัวอย่างความโปร่งใส มีคุณธรรม จริยธรรม (Ethic Exemplars /Specimens) ของหน่วยงาน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐ**แรกบรรจุ**จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นตัวแทนของควมมีคุณธรรม จริยธรรม (Ethic Agents) ของหน่วยงานที่เปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่ใส่ใจจริยธรรม (Ethic Seeds)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

มาตรา 65

ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 20
การพัฒนา
บริการประชาชน
และการพัฒนา
ประสิทธิภาพ
ภาครัฐ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ
เป็นคนดี คนเก่ง

ประเด็นที่ 21
การต่อต้าน
การทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ

การปฏิบัติงานภาครัฐ
โปร่งใส ปราศจากการทุจริต
และเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ซื่อสัตย์สุจริต และค่านึงถึง
ประโยชน์ส่วนรวม
มากกว่าส่วนตน

แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2
(พ.ศ. 2566 - 2570)

มาตรา 76 และมาตรา 258 ข. (4)

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐาน
ทางจริยธรรม
7 ประการ

กลไก
ขับเคลื่อน
3 ระดับ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรม
ไปใช้ในการปฏิบัติงานบุคคล

มาตรฐานทางจริยธรรม

ก.ม.จ.

ประมวลจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล/
องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ
ประมวลจริยธรรมตามมาตรา 6

ข้อกำหนดจจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. 2565 - 2570)

มาตรา 219

มาตรฐานทางจริยธรรม
ของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ
และผู้ดำรงตำแหน่ง
ในองค์กรอิสระ รวมทั้ง
ผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน
และหัวหน้าหน่วยงานธุรการ
ของศาลและองค์กรอิสระ

พ.ศ.

สส. สว. คณะรัฐมนตรี

ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในหน่วยงานของรัฐ
พลเรือน ท้องถิ่น ตำรวจ ทหาร สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
ครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการการเมือง รัฐวิสาหกิจ
องค์กรมหาชน หน่วยงานธุรการขององค์กรของรัฐที่เป็นอิสระ
กองทุนที่เป็นนิติบุคคล ฯลฯ

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2
(พ.ศ. 2566 - 2570)



กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 65

มาตรา 76 และมาตรา 258 ข. (4)

ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 20
การพัฒนา
บริการ
ประชาชน และ
การพัฒนา
ประสิทธิภาพ
ภาครัฐ

ประเด็นที่ 21
การต่อต้าน
การทุจริต
และประพฤติ
มิชอบ

พระราชบัญญัติมาตรฐาน
ทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

ประมวล
จริยธรรม
ข้าราชการ
พลเรือน

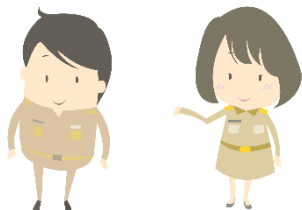
กระบวนการ
รักษา
จริยธรรมตาม
ประมวล
จริยธรรม
ข้าราชการ
พลเรือน

หลักเกณฑ์
การปฏิบัติตน
Dos/Don'ts



- ดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรม
- มาตรการจูงใจและมาตรการใช้บังคับ
- ประเมินผล การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน



ข้าราชการพลเรือน

พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

หมวด 5
จรรยาข้าราชการ

หมวด 6
วินัยและการรักษาวินัย

หมวด 7
การดำเนินการทางวินัย

วินัยผู้บังคับบัญชา

- เสริมสร้าง พัฒนาให้มีวินัย
- จัดหลักสูตรฝึกอบรม
- ป้องกันการกระทำผิดวินัย
- ประเมินผลการเสริมสร้างและพัฒนา

วินัยข้าราชการ

วินัยข้าราชการพลเรือน

กฎหมาย กฎ ระเบียบอื่น ๆ

- พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13
- พ.ร.ฎ. บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)
- แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566 - 2570)
- ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2566 - 2570)
- นโยบายรัฐบาล



ยุทธศาสตร์ที่ ๑

สร้าง

มาตรฐานทางจริยธรรม
ภายในหน่วยงานของรัฐ

“ไม่มีข้อยกเว้น”

ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ
ทุกองค์กร สร้างการรับรู้
และเข้าใจภาครัฐและ
ภาคประชาชน

จัดทำข้อตกลงทาง
จริยธรรมร่วมกัน ตั้งแต่
ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้น
บน (Bottom-up)



ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ผลักดัน

นโยบาย ระบบบริหาร
กลไกส่งเสริมมาตรฐาน
ทางจริยธรรมภาครัฐ
ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
และทุกระดับ

“ไม่มีข้อกังขา”

ปรับปรุงกลไก

- ก.ม.จ.
- องค์กรกลางบริหาร
งานบุคคล
- กลไกขับเคลื่อนนโยบาย
การส่งเสริมจริยธรรม
ในระดับองค์กร

พัฒนากลไก ให้เป็น
รูปธรรม

บูรณาการกลไก ส่งเสริม
มาตรฐานทางจริยธรรม
ภาครัฐและจริยธรรมใน
สังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ส่งเสริม

การนำมาตรฐาน
ทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล

พัฒนาระบบ เครื่องมือ
เอื้อให้มีการนำจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหาร
งานบุคคลแบบ

“ไม่มีข้อกังขา”

ส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม
และพฤติกรรมเป็น
แบบอย่างที่ดี ก้าวหน้า
ในการทำงาน

นำไปใช้กับการบริหาร
งานบุคคลเต็มรูปแบบ



ยุทธศาสตร์ที่ ๔

รวมพลัง

ทุกภาคส่วนในการสร้าง
สังคม-วัฒนธรรม
ทางจริยธรรม

เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน
โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่
เพื่อร่วมสร้าง

“สังคม-วัฒนธรรม
ทางจริยธรรม”

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม
ติดตาม ตรวจสอบ และ
ส่งเสริมจริยธรรม
การปฏิบัติงานภาครัฐ

สร้างระบบต้นทุนสังคม
ในการทำความดี
(Social Credit)



ยุทธศาสตร์ที่ ๕

สื่อสาร

สร้างความรู้ความเข้าใจ
และเสริมสร้างทัศนคติ
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม
และการกระทำผิด

เปลี่ยนทัศนคติ
ผิดหรือถูก

“ไม่มีข้อกังขา”
“ไม่สูญเปล่า”

ไม่ยอมรับทุจริตในทุก
รูปแบบ สื่อสารรณรงค์
ด้วยเครื่องมือสื่อสาร
ในรูปแบบใหม่เพื่อเปลี่ยน
ทัศนคติและพฤติกรรม
สร้างความรู้/เข้าใจ
เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน
ส่งเสริมภาพลักษณ์ของ
สถาบันหลัก

ความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมจริยธรรม



การส่งเสริมจริยธรรมช่วยขจัดทัศนคติที่ผิดในระบบราชการและสังคม



เสริมสร้างให้ระบบราชการขับเคลื่อนบรรลุผลสัมฤทธิ์

คือ ราชการใสสะอาดและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของประเทศ



ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับการยอมรับ เชื่อถือ มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม



การไม่รับรู้ ไม่ให้ความสำคัญ และปฏิบัติฝ่าฝืนจริยธรรมและวินัย “ ต้องรับผิด ”

ทั้งรับผิดทางปกครองและรับผิดตามกฎหมาย

การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

2540

มาตรา 77 รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ ...

คณะรัฐมนตรี

ค่านิยมสร้างสรรค์
5 ประการ

2550

มาตรา 280 ...ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่และเสนอแนะหรือ ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา 279

ผู้ตรวจการแผ่นดิน

ค่านิยมหลัก
9 ประการ

2560

มาตรา 76 วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ก.พ. และ ก. ต่าง ๆ

มาตรฐานทางจริยธรรม
7 ประการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญ 2540

1. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
2. ซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบ
3. โปร่งใส ตรวจสอบได้
4. ไม่เลือกปฏิบัติ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

รัฐธรรมนูญ 2550

1. ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
5. ไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง
7. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

รัฐธรรมนูญ 2560

1. ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่
3. ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
4. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของราชการ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มีผลใช้บังคับวันที่ 17 เมษายน 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

กลไกการขับเคลื่อน ๓ ระดับ

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

หมวด 1
มาตรฐานทางจริยธรรม
และประมวลจริยธรรม
(มาตรา 5 – มาตรา 7)

หมวด 2
คณะกรรมการมาตรฐาน
ทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)
(มาตรา 8 – มาตรา 18)

หมวด 3
การรักษาจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
(มาตรา 19 – มาตรา 20)

หมวด 4
บทเฉพาะกาล
(มาตรา 21 – มาตรา 22)

มาตรฐานทางจริยธรรม

ก.ม.จ.

ประมวลจริยธรรม

องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ
ประมวลจริยธรรมตามมาตรา 6

ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม (มาตรา 5)

- (1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม

หลักการ

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศฯ

ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษามลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน

3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษ ผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการ อันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ดำรงตนแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้ง ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ฯ



ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่



ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม



ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ



ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

<p>✔</p> <p>ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประหยัดมากขึ้น</p> 	<p>✔</p> <p>ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติด อยู่ในกฎระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชีวิตเป็นรูปธรรม</p> 	<p>✔</p> <p>มุ่งพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง รักษาและพัฒนามาตรฐาน การทำงานที่ดี</p> 	
<p>✔</p> <p>รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะชี้แจง และอธิบายเหตุผล ให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> 	<p>✔</p> <p>เชื่อมั่นในระบบ การทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีเพื่อให้งาน บรรลุผลตามเป้าหมาย และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> 	<p>✔</p> <p>ใช้ทักษะและ สมรรถนะอย่างเต็มที่ มุ่งมั่น และจิตสภาวะที่เอื้ออำนวย ต่อการทำงานให้สำเร็จ</p> 	<p>✔</p> <p>ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม</p> 

ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ



ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรา 5

ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

<p>✓</p> <p>ดำรงตน เป็นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี</p> <p>ไทยต้องนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานนี้</p> <p>มีเหตุผล พอประมาณ มีภูมิคุ้มกัน ในตัวที่ดี</p> 	<p>✓</p> <p>ปฏิบัติตน เป็นพลเมืองดี ในระบอบประชาธิปไตย</p> <p>ด้วยการเคารพ ต่อกฎหมายและมีวินัย</p> 	<p>✓</p> <p>ปกป้องผลประโยชน์ ของชาติและสาธารณะ และประพฤติดตน</p> <p>เป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน</p> 	<p>✓</p> <p>พัฒนาตนเอง</p> <p>ให้มีความอดสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด รับรู้อถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แก่บุคคลอื่น</p> 
<p>✓</p> <p>ประพฤติปฏิบัติ ตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม เพื่อสืบทอดวัฒนธรรม ความเป็นไทยให้ดำรงอยู่ อย่างยั่งยืน</p> 	<p>✓</p> <p>เผชิญปัญหา อย่างรู้เท่าทัน</p> <p>ควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะ ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา ด้วยวิธีที่เหมาะสม</p> 	<p>✓</p> <p>ภาคภูมิใจ ในความเป็นข้าราชการ</p> <p>อุทิศกายแรงใจ ผลักดันภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุนการพัฒนา สังคมไทย</p> 	<p>✓</p> <p>ไม่กระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุ ให้เสื่อมเสีย เกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียง แห่งอาชีพและทางราชการ เคารพต่อวิชาชีพของตน</p> 

กลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรา 13 – มาตรา 14

มาตรฐานทางจริยธรรม



ก.ม.จ.

- เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์
- กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน ส่งเสริม และพัฒนา
- กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ
- ตรวจสอบและสรุปผลรายงานการดำเนินงาน

มาตรา 20



องค์กรกลางบริหารงานบุคคล
และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรม

- กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรม เผยแพร่ความเข้าใจ
- กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการใช้บังคับ
- นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

มาตรา 19



หน่วยงานของรัฐ

ข้อกำหนดจริยธรรม/ Dos & Don'ts/ แนวทางปฏิบัติตน

- กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ
- จัดกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนา
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายความร่วมมือ
- จัดทำรายงานประจำปี

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

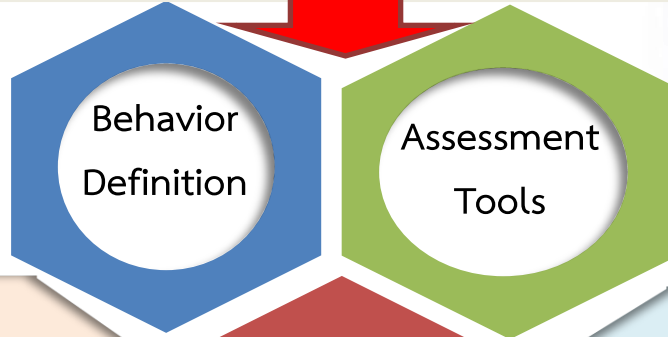


เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ

กำหนด Critical Positions and Levels ทุกระดับ /ทุกประเภท

ต่างประเทศ เช่น เกาหลี
ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ OECD
ในประเทศ เช่น SCG CP ฯลฯ

มีตัวชี้วัดและพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรม
7 ประการของเจ้าหน้าที่รัฐ (รวมสัตบุรุษ)



มีเครื่องมือและวิธีการประเมินจริยธรรม 7 ประการ
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับส่วนราชการ
พัฒนาเครื่องมือใน app เพื่อประเมิน Online

ผ่าน Human Resource
Development : HRD
สร้างกลไก เครื่องมือและวิธีการ
ในการพัฒนาที่มีมาตรฐาน ทันสมัย
ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ



ผ่าน Human Resource
Management : HRM
สร้างกลไก เครื่องมือและวิธีการ
ในการกำหนดพฤติกรรมที่พึงชี้
ถึงความมีคุณธรรม

ได้หลักสูตรพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็น Key
Players/ Enforcers และเป็นที่ปรึกษา / Coach
ด้านจริยธรรม และธรรมาภิบาล



ได้เครื่องมือใหม่ ๆ ในการพัฒนาและส่งเสริม
จริยธรรมที่ทันสมัย ตอบโจทย์ Thailand 4.0
(จริยธรรมด้านดิจิทัลในมิติ) เช่น มีเกมที่สอดแทรก
ความรู้ และประเมินความรู้ความเข้าใจด้วย ฯลฯ
ซึ่งทำ Online ง่ายกับส่วนราชการ

ภาครัฐมีเครื่องมือในประเมินและสร้างการเรียนรู้เรื่องมาตรฐานจริยธรรม รวมถึงผู้บริหาร/ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม/จริยธรรมของส่วนราชการ
มีกระบวนการต้นแบบและการตัดสินใจบนฐานของความเที่ยงธรรม ควบคู่กับการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

ขยายผล Ethic Perception Index

จัดทำพจนานุกรมที่แสดงลักษณะพฤติกรรม (Behavior Definition) และนำไปเชื่อมโยงกับระบบทรัพยากรบุคคล

พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง

มาตรฐาน
ทางจริยธรรม

แรกบรรจุ

มีประสบการณ์

หัวหน้างาน

อำนวยการ

บริหาร

การกำหนดพฤติกรรมตามระดับชั้นงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่างานที่ใช้ลักษณะงานและความรับผิดชอบเป็นเกณฑ์

นำรูปแบบ กระบวนการและเครื่องมือ
ประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปสอดแทรก
ในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น
ข้าราชการในสถาบันการศึกษา ฯลฯ



เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่
เชื่อมโยงกับผลการประเมิน
พฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลด
จุดอ่อนในระบบบริหารงาน
บุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

ควรแทรกแนวทางการประเมิน
มาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดง
พฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติ
อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

สร้างเครื่องมือประเมิน
พฤติกรรมทางจริยธรรมใน
การเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้
ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มี
คุณธรรม และจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน



เปรียบเทียบการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

2540

- ค่านิยมสร้างสรรค์
- หัวหน้าส่วนราชการ

2550

- ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน
- ก.พ.
- คณะกรรมการจริยธรรม
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- หัวหน้าส่วนราชการ
- ฝ่าฝืนจริยธรรม ผิดวินัย

2560

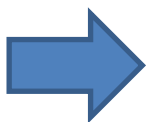
- ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน
- ก.พ.
- คณะกรรมการจริยธรรม
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- หัวหน้าส่วนราชการ
- นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไป
ใช้ในการบริหารงานบุคคล



ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การรับรู้และเข้าใจ มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ

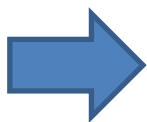
ประชาชน



ร้อยละ 81.6 ไม่ทราบว่ามี
การออกกฎหมายว่าด้วย
มาตรฐานทางจริยธรรม

ร้อยละ 78 ไม่เคย
ทำความเข้าใจ
เนื้อหาเกี่ยวกับ
ประมวลจริยธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐ



ร้อยละ 65.3 ไม่ทราบว่า
มีการออกกฎหมาย
ว่าด้วยมาตรฐาน
ทางจริยธรรม

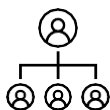
ร้อยละ 55.1 ไม่เคย
ทำความเข้าใจเนื้อหา
เกี่ยวกับประมวลจริยธรรม
ภายในหน่วยงานของตน

ปัญหามาตรฐานจริยธรรมที่พบในหน่วยงานของรัฐ

- การเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากร ของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
- เจ้าหน้าที่กระทำทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย
- การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว
- เจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง
- ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประเด็นการไม่ปฏิบัติงานด้วยความประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า
- ไม่ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากอคติ
- การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเลือกปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ความกังวลในประเด็นเกี่ยวกับการกล้าแสดงความคิดเห็น หรือคัดค้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชน ที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว การรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์แอบแฝง

ปัญหาและอุปสรรคการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่ผ่านมา



หัวหน้าส่วนราชการ

- ผู้บริหารส่วนราชการไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรม
- การแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน โอนย้ายที่ไม่เป็นธรรม (อาจรวมถึงการซื้อขายตำแหน่ง)
- การดำเนินการกรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ยังขาดความชัดเจนว่าจะมีแนวทางการพิจารณาอย่างไรและใครเป็นผู้ดำเนินการ



คณะกรรมการจริยธรรม

- คณะกรรมการจริยธรรมขาดแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนตามอำนาจหน้าที่
- มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจริยธรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากการโยกย้ายหัวหน้าส่วนราชการหรือข้าราชการ ทำให้ส่วนราชการต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการฯ ประกอบกับการสรรหาและคัดเลือกมีขั้นตอนและต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนด จึงส่งผลให้การดำเนินงานตามวาระของคณะกรรมการฯ ขาดความต่อเนื่อง



กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม
- ขาดความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



เจ้าหน้าที่ของรัฐ



- การใช้ทรัพย์สิน เวลาหรือทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น
- ความไม่เป็นธรรมในการให้บริการหรือเลือกปฏิบัติ
- การทุจริต จัดซื้อจัดจ้าง
- การละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาและประเพณี
- การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ
- การจงใจฝ่าฝืน หลีกเลี่ยงละเว้นกฎ ข้อบังคับและระเบียบของทางราชการ

การดำเนินการ

ระเบียบ ก.ม.จ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมฯ

ประมวลจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

หลักการ

- ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5
- สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ บริบทสากล และการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม
- แสดงให้เห็นอุดมการณ์ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

วิธีการ

- จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- จัดทำร่างประมวลจริยธรรมเสนอต่อ ก.ม.จ.
- ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

- าจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาใช้
- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

ภายใน 180 วัน

(ภายใน 6 เมษายน 2564)

กระบวนการรักษาจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

หน่วยงานของรัฐ

หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

กลุ่มงานจริยธรรมส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการ

บทเฉพาะกาล

ให้กลไกที่มีอยู่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เดิมจนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

* มีผลใช้บังคับตั้งแต่ 9 ต.ค. 2563

๗

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๑



ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนา ที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒



ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์

๓



กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำให้ในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔



คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕



มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่เอาตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุ้มครองให้โทษแก่นักการเมือง และพรรคการเมือง

๗



ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึ่งปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

* มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 21 พ.ค. 2564



ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

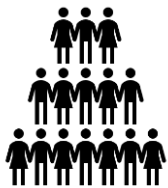
* มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 6 ก.ย. 2564



การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ว 9/2564 ลงวันที่ 5 ก.ค. 2564

แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



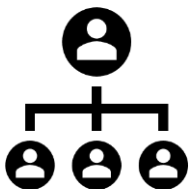
ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน
ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในความรับผิดชอบของ ก.พ.

กรอบแนวทางการปฏิบัติตน
ที่ “ควรกระทำ” และ “ไม่ควรกระทำ”



ส่วนราชการ

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
และสภาพปัญหาความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน



หัวหน้าส่วนราชการ
ผู้บังคับบัญชา

สอดส่องดูแล ส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการ
มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

พฤติกรรมที่ “ควรกระทำ” และ “ไม่ควรกระทำ”

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑. จงรักภักดีต่อประเทศไทย มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือดูหมิ่นค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ
๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓. ไม่แสดงกิริยาจ้าวหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือดูหมิ่นค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยิ่งขึ้น	๔. ไม่จัดหรือจูงจูงทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
๕. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๕. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ได้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมสิ่งพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ	๖. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๗. ไม่กระทำกรอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรงต่อปัด	๘. ไม่หาทางปฏิเสธ ป้ายเบี่ยง เบี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มารับบริการ
๙. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ	๙. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือบิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	๑๐. ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	๑๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๑๒. รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติหน้าที่เมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑๓. ปฏิบัติหน้าที่ ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและบทกำหนดโทษของธรรม	๑๓. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
๑๔. ปฏิบัติตามคำสั่ง บังคับบัญชาที่ ชอบด้วยกฎหมายและคำสั่งคดีความหรือได้แจ้งคำสั่งซึ่งไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	๑๓. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลจลาจลหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
๑๕. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	๑๔. ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๑๖. ยินยอมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชา และจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ	๑๕. ไม่เปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
๑๗. เปิดแผนการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประทุหมงกันต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	๑๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
๑๘. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า	๑๗. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง
๑๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	๑๘. ไม่ทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแห่งตน
๒๐. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	๑๙. ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
๒๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	๒๐. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ
๒๒. มีจิตอาสา โดยยึดทัศนคติการทำงานอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	
๒๓. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง	
๒๔. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์	
๒๕. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม	
๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะคอยชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	
๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม	
๒๙. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเอียดจากการทำงานที่ ได้แก่ความรัก ความเกรง ความกลัว ความหลงมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	
๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	
๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยไม่มอมเมาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีบบนใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่	
๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม	
๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด	
๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม	

ความเสี่ยง/Pain Point ด้านจริยธรรมภาครัฐ



ข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

มาตรฐาน
ทางจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม

ข้อกำหนด
จริยธรรม



ข้อกำหนดจริยธรรม*



ควรกระทำ



DOs



ไม่ควรกระทำ



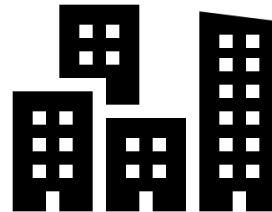
DON'Ts

*ตามภารกิจ/สาขาวิชาชีพ



ก.ม.จ.

ส่งเสริม



ก.พ.

หน่วยงานของรัฐ



แนวทางจัดทำข้อกำหนด
จริยธรรม ตาม ว24/2564

ข้อกำหนดจรรยาบรรณของส่วนราชการ

บทบาทภารกิจในราชการพลเรือน โดยเฉพาะบทบาทที่เกี่ยวข้องกับ
การใช้งบประมาณหรือการอนุมัติอนุญาต

ประมวลจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน



ก.พ.

ส่งเสริม



ส่วนราชการ

จัดทำ



ข้อกำหนดจรรยาบรรณ
หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ
และไม่ควรกระทำ
ที่เหมาะสมแก่ภารกิจ
ที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน
หรือสาขาวิชาชีพ

ด้านการเกษตร
ด้านการศึกษา
ด้านคมนาคม



ฯลฯ

ด้านสาธารณสุข
ด้านเศรษฐกิจการค้า
ด้านสังคมวัฒนธรรม

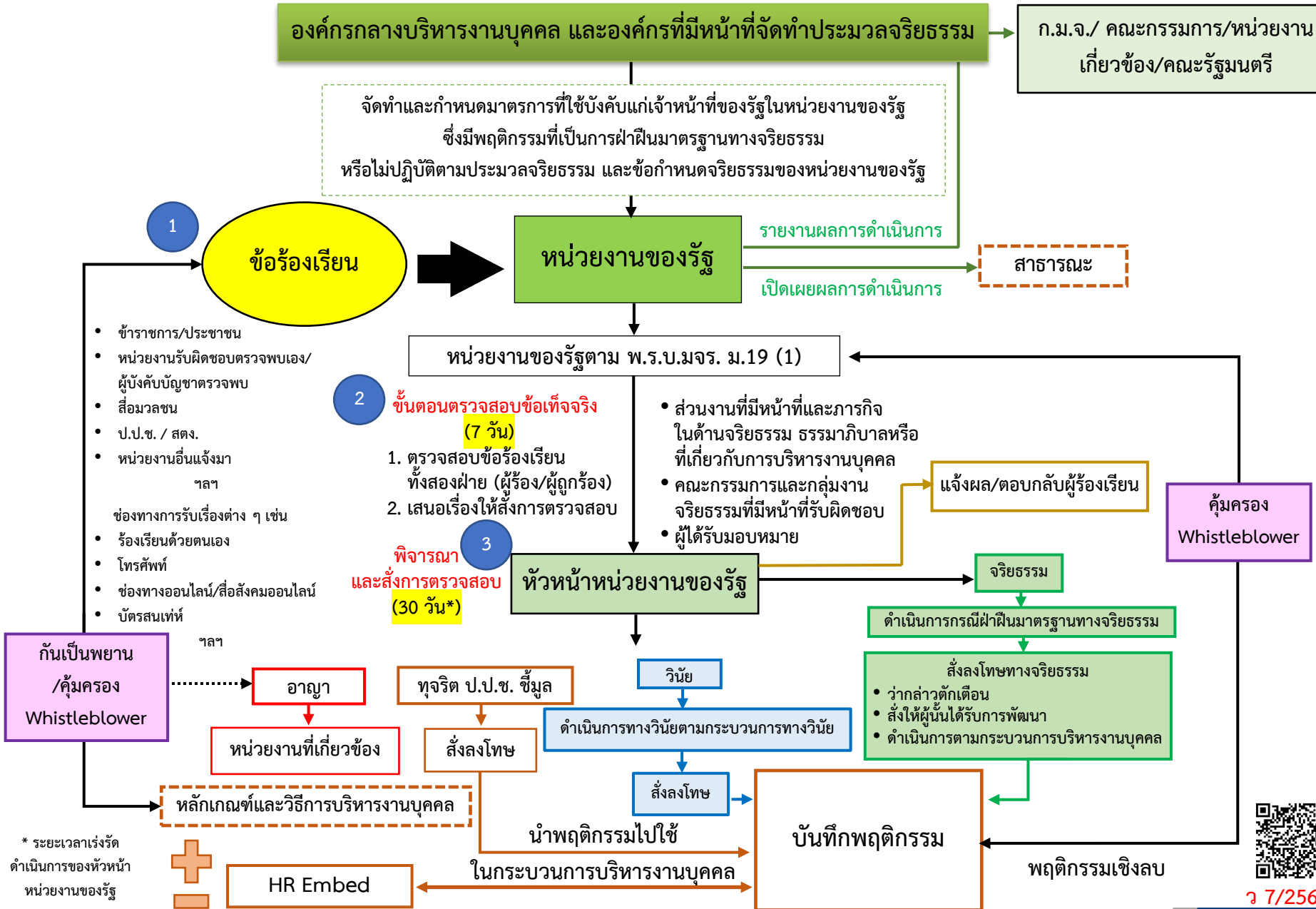
กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐาน
ทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนด
จริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ



ดำเนินการตาม ว 7/2566
และตามแนวทางที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่กำหนดไว้

แนวทางการจัดทำและการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ

ซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ



* ระยะเวลาเร่งรัดดำเนินการของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ



มาตรการดำเนินการกรณีข้าราชการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

การร้องเรียนที่มี หลักฐานเพียงพอ

ข้าราชการ / ประชาชน หน่วยงาน / ผู้บังคับบัญชาตรวจพบ ช่องทางการรับเรื่องต่าง ๆ
 บัตรสนเท่ห์ / กรณีเป็นที่สงสัย สื่อมวลชน Social Media ฯลฯ



ภายใน 7 วัน

ภายใน 30 วัน

คณะกรรมการ
กลุ่มงาน ส่วนงาน
หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
รายงานพร้อมทั้ง
พยานหลักฐาน (ถ้ามี)

หัวหน้าส่วนราชการ หรือ
ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป
ของหัวหน้าส่วนราชการนั้น
พิจารณาและให้มีข้อสั่งการ

- คู่คุ้มครองผู้แจ้งข้อมูล Whistleblower
- มอบหมายเจ้าหน้าที่สืบหาข้อมูลหรือข้อเท็จจริงเพิ่มเติม

กลุ่มงานจริยธรรมสืบสวน
รวบรวมข้อเท็จจริง
และตรวจสอบพฤติการณ์

แจ้งผลให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยเร็ว

คณะกรรมการจริยธรรม
ตรวจสอบข้อเท็จจริง
และเสนอความเห็น

ยุติเรื่อง

ลงโทษทางจริยธรรม

- ว่ากล่าวตักเตือน
- สั่งให้ได้รับการพัฒนา
- ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ



บันทึกพฤติกรรม

มาตรการทางการบริหาร

กลุ่มงานจริยธรรม

รายงานผลการพิจารณา

คณะกรรมการจริยธรรม

กรณีการดำเนินการไม่เป็นไปตาม
มาตรการ ให้แจ้ง หน.สรก./
ผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการ
ให้ถูกต้อง

ก.พ.

หัวหน้าส่วนราชการ หรือ
ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป
ของหัวหน้าส่วนราชการนั้น
พิจารณาสั่งการ



แนวทางการขับเคลื่อนงาน



แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ



ประเด็นการพัฒนาบริการประชาชน
และการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ
แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
ตัวชี้วัด : ดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร
ภาครัฐ* ไม่น้อยกว่า 93 คะแนน
ในปี 2566 - 2570

*Composite index อ้างอิงจากค่าเฉลี่ยผล ITA



ประเด็นการต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 - 2580)
แผนย่อย การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ตัวชี้วัด : หน่วยงานเข้าร่วมประเมิน ITA
ผ่านเกณฑ์ (85 คะแนนขึ้นไป)
จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 100
ในปี 2566 - 2570



039

ประมวลจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ



- แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- * กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ
- แสดงข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- * กรณีข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง

040

การขับเคลื่อน
จริยธรรม



- แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย
- * เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
- (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
- (2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
- (3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

041

การประเมิน
จริยธรรมเจ้าหน้าที่
ของรัฐ



- แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- * เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- * เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566



Application



Jumkunjai.ocsc.go.th



Download ทางระบบ Android



Download ทางระบบ IOS



Jumkunjai
จำขึ้นใจ



Jumkunjai1



จำขึ้นใจ สำนักงาน ก.พ.



Jumkunjai123



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
OFFICE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

www.ocsc.go.th

www.jumkunjai.ocsc.go.th

www.facebook.com/jumkunjai