



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การเพิ่มประสิทธิภาพ การส่งเสริมจริยธรรม ตามแนวทางปฏิบัติ ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)



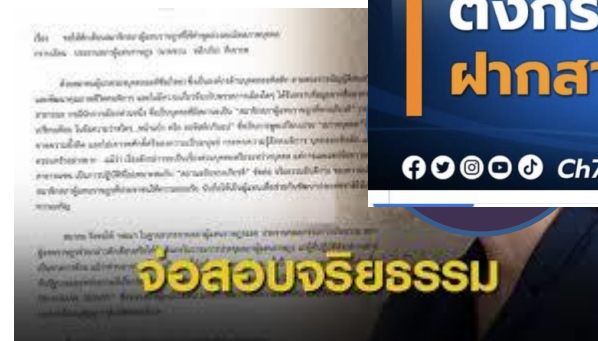
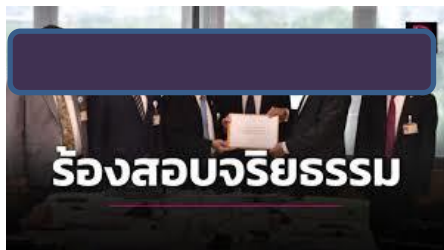
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



ทำไมข้าราชการจึงต้องมี จริยธรรมข้าราชการ

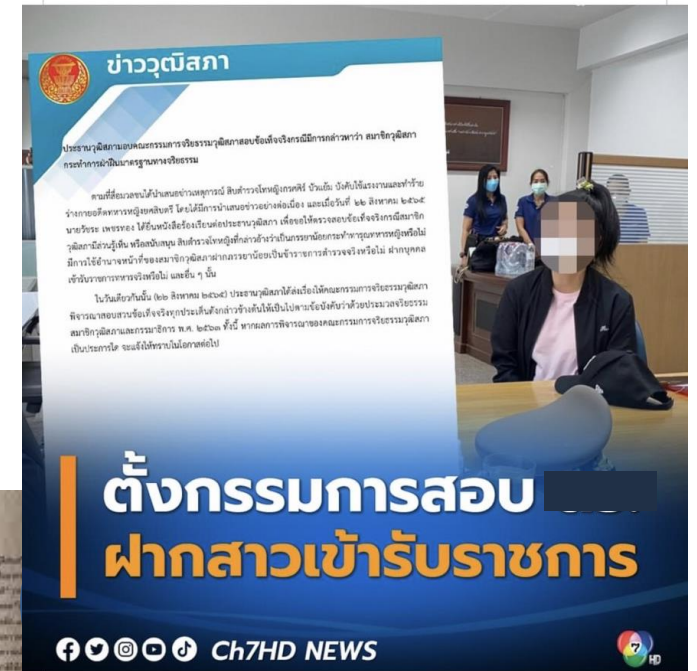
กรณีศึกษา : จริยธรรม



ด่วน! ตั้ง กก.จริยธรรม สอบข้อเท็จจริง
ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ผัก
สาวเข้ารับราชการตำรวจ ผลพวงจาก

คลิกอ่านข่าว : <https://news.ch7.com/detail/590626>

#ข่าวออนไลน์7HD
#Ch7HDNews #ข่าวช่อง7HD
เกาะติดข่าว news.ch7.com



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 ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

1

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ตัวอย่างพฤติกรรม



แสดงออกถึง
ความภูมิใจในชาติ
ปกป้อง ดูแลความมั่นคง และยึดถือ
ผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ



ยึดมั่นและพิทักษ์
รักษาไว้ซึ่งเอกราช
และอธิปไตยของชาติ
ให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ



ยกย่อง เชิดชู
สถาบัน
พระมหากษัตริย์



ปฏิบัติตามหลัก
ศาสนาที่ตนนับถือ
และเคารพในความแตกต่าง
ของการนับถือศาสนา



ประพฤติปฏิบัติตน
อยู่ในกรอบ
ศีลธรรมอันดี



ไม่ดูหมิ่น
เหยียดหยาม ไม่ทำลาย
ความมั่นคงของชาติ
ไม่ให้ร้ายหรือก่อความเสียหาย
ต่อภาพลักษณ์ของประเทศ



ไม่ต่อต้าน หรือกระทำการ
อันอาจเป็นบ่อนทำลาย
การปกครองระบอบ
ประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข



2 ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

ตัวอย่างพฤติกรรม

✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ยืนหยัดใจ ต่อผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี 	✓ ตรงต่อเวลา ทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย 	✓ มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ คำนึงถึงประโยชน์ของราชการ และประชาชน ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว 
✓ กล้ารับผิดชอบ ในความผิดพลาด พร้อมรับการตรวจสอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่น เมื่อเกิดข้อผิดพลาด 	✓ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากล ในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน 	✓ ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงาน รักษาทรัพย์สิน และผลประโยชน์สาธารณะ และสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มความสามารถ 
✓ ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมที่จะแก้ไขเมื่อพบข้อผิดพลาด ให้คำปรึกษา แนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา 	✓ ไม่ นำข้อมูลสำคัญ หรือข้อมูลความลับ ของหน่วยงาน และของทางราชการไปใช้ เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง 	✓ ไม่ ลอกหรือนำผลงาน ของผู้อื่นมาใช้ โดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ละเมิดลิขสิทธิ์ 

3 กล้าตัดสินใจ และกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

ตัวอย่างพฤติกรรม

✓ ปฏิบัติหน้าที่ ให้ถูกต้องชอบธรรม มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง สิ่งที่คุณคิดผมไม่เห็นด้วย เพราะจะทำให้เสียผลประโยชน์ ของทางราชการ 	✓ เปิดเผยการทุจริต ที่พบเห็น รายงานการทุจริตต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ แม้เป็นเพื่อน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน แจ้งการ ทุจริตค่ะ 	✓ ให้ความช่วยเหลือ ประชาชน ที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ นี่จะได้ ช่วยเหลือครับ คุณลุง ลุงมา ร้องทุกข์ 	
✓ บันทึกคัดค้าน การดำเนินการ ที่ไม่ถูกต้อง ในรายงานการประชุมหรือ ในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี บันทึก คัดค้าน 	✓ ให้รางวัล แก่ผู้กระทำความดี และกล่าวชมเชยผู้กระทำผิด อย่างเหมาะสม เป็นธรรม 	✓ ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ ของสำนักงาน ในการเผยแพร่ข้อมูล ที่ไม่เหมาะสม ในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีหรือ ละเมิดกฎหมาย 	✓ ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมาย เอื้อประโยชน์ให้ตนเอง หรือผู้อื่น 

4

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ตัวอย่างพฤติกรรม



สามารถแยกเรื่องส่วนตัว
ออกจากหน้าที่การงาน
ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
จากตำแหน่งหน้าที่



มีจิตสำนึก
ในการใช้ทรัพยากร
บุคลากร และเวลาของหน่วยงาน
อย่างคุ้มค่า



มีจิตสาธารณะ
ช่วยเหลือสังคม อุทิศตนโดยคิดถึง
ประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน



ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ
บนพื้นฐานของหลักการ
กฎหมาย หลักคุณธรรม
โดยยึดประเพณี และมนุษยธรรม



หลีกเลี่ยงการเข้าไปอยู่
ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์
จากการปฏิบัติหน้าที่
ปฏิบัติตามมาตรฐานทางกฎหมาย
หรือแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน



หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ
ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง
หรือทำให้ประชาชน
ขาดความไว้วางใจ



5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวอย่างพฤติกรรม

✔ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น 	✔ ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรม 	✔ มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รักษาและพัฒนามาตรฐาน การทำงานที่ดี 	
✔ รับฟังความคิดเห็นพร้อมที่จะชี้แจงและอธิบายเหตุผล ให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 	✔ เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 	✔ ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ มุ่งมั่น และจัดสภาพที่เอื้ออำนวย ต่อการทำงานให้สำเร็จ 	✔ ปรับปรุงวิธีการกระบวนการทำงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้ได้ ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม 

6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างพฤติกรรม



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผล



ให้บริการด้วยความเต็มใจ

ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และการพหุศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท



7

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ตัวอย่างพฤติกรรม

✓

**ดำรงตน
เป็นข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี**
โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท
หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ
มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

มีเหตุผล
พอประมาณ
มีภูมิคุ้มกัน
ในตัวที่ดี

✓

**ปฏิบัติตน
เป็นพลเมืองดี
ในระบอบประชาธิปไตย**
ด้วยการเคารพ
ต่อกฎหมายและมีวินัย

✓

**ปกป้องผลประโยชน์
ของชาติและสาธารณะ**
และประพฤติตน
เป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน

✓

พัฒนาตนเอง
ให้มีความรู้และ
ขยันหมั่นเพียร ประหยัด
รับรู้ถึงความสามารถของตน
มองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
แก่บุคคลอื่น

✓

**ประพฤติปฏิบัติ
ตามวัฒนธรรม
ประเพณีที่ดีงาม**
เพื่อสืบทอดวัฒนธรรม
ความเป็นไทยให้ดำรงอยู่
อย่างยั่งยืน

✓

**เผชิญปัญหา
อย่างรู้เท่าทัน**
ควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะ
ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
ด้วยวิธีที่เหมาะสม

✓

**ภาคภูมิใจ
ในความเป็นข้าราชการ**
อุทิศร่างกายแรงใจ
ผลักดันภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ
เพื่อสนับสนุนการพัฒนา
สังคมไทย

✓

ไม่กระทำการใดๆ
อันอาจเป็นเหตุ
ให้เสื่อมเสีย
เกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียง
แห่งอาชีพและทางราชการ
เคารพต่อวิชาชีพของตน

๗

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๑



ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ 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 และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔



คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕



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

๖



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่เอาอคติตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้ผู้อื่นให้โทษแก่การเมือง และพรรคการเมือง

๗



ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อวดหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย



พฤติกรรมที่ “ควรกระทำ” Do’s และ “ไม่ควรกระทำ” Don’ts

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑. จงรักภักดีต่อประเทศไทย มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย
๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระหนกระเหินต่อความมั่นคงของชาติ
๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบกรปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓. ไม่แสดงกิริยาอาการหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	๔. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติตามศาสนกิจทั้งปวง
๕. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๕. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับการรณรงค์พระมหากษัตริย์ในโอกาสต่าง ๆ	๖. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๗. ไม่กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้	๘. ไม่หาทางปฏิเสธ บำเรอเบี่ยง เกี่ยงจน ในการปฏิบัติหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ
๙. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ	๙. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือบิดพลิ้วรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	๑๐. ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	๑๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำมิชอบแบบแผนของทางราชการ
๑๒. รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมายและตามกำหนดของธรรมเนียมปฏิบัติ	๑๓. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมายและตามกำหนดของธรรมเนียมปฏิบัติ
๑๔. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	๑๔. ไม่ปฏิเสธและเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๑๕. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่มีพบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	๑๕. ไม่เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย
๑๖. ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชา และจรรยาวิชาด้วยความกล้าหาญ	๑๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
๑๗. เปี่ยมด้วยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	๑๗. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง
๑๘. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า	๑๘. ไม่พัวพันหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับฐานานุรูปแห่งตนในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
๑๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	๑๙. ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
๒๐. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	๒๐. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ
๒๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	
๒๒. มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	
๒๓. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง	
๒๔. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์	
๒๕. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม	๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม
๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม	๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม
๒๙. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลงมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	๒๙. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลงมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง
๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่	๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่
๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม	๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม
๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด	๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด
๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม	๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม

ผลประโยชน์ ทับซ้อน

Conflict of Interest



พฤติกรรม
อย่างไร
เข้าข่ายผลประโยชน์
ทับซ้อน?



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม
เหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม
ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม



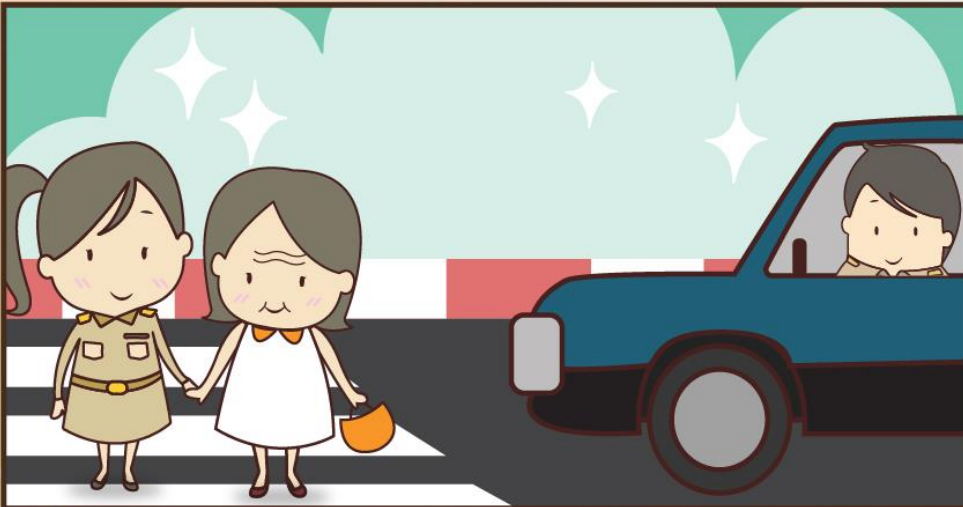
ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่ถูกต้อง



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะ
เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ
ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน



การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

บทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงในราชการพลเรือน



ส่วนราชการ

- ด้านการเกษตร
- ด้านการศึกษา
- ด้านคมนาคม
- ด้านสาธารณสุข
- ฯลฯ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ อนุญาต



กลุ่มงานจริยธรรม

ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
ที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ

ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

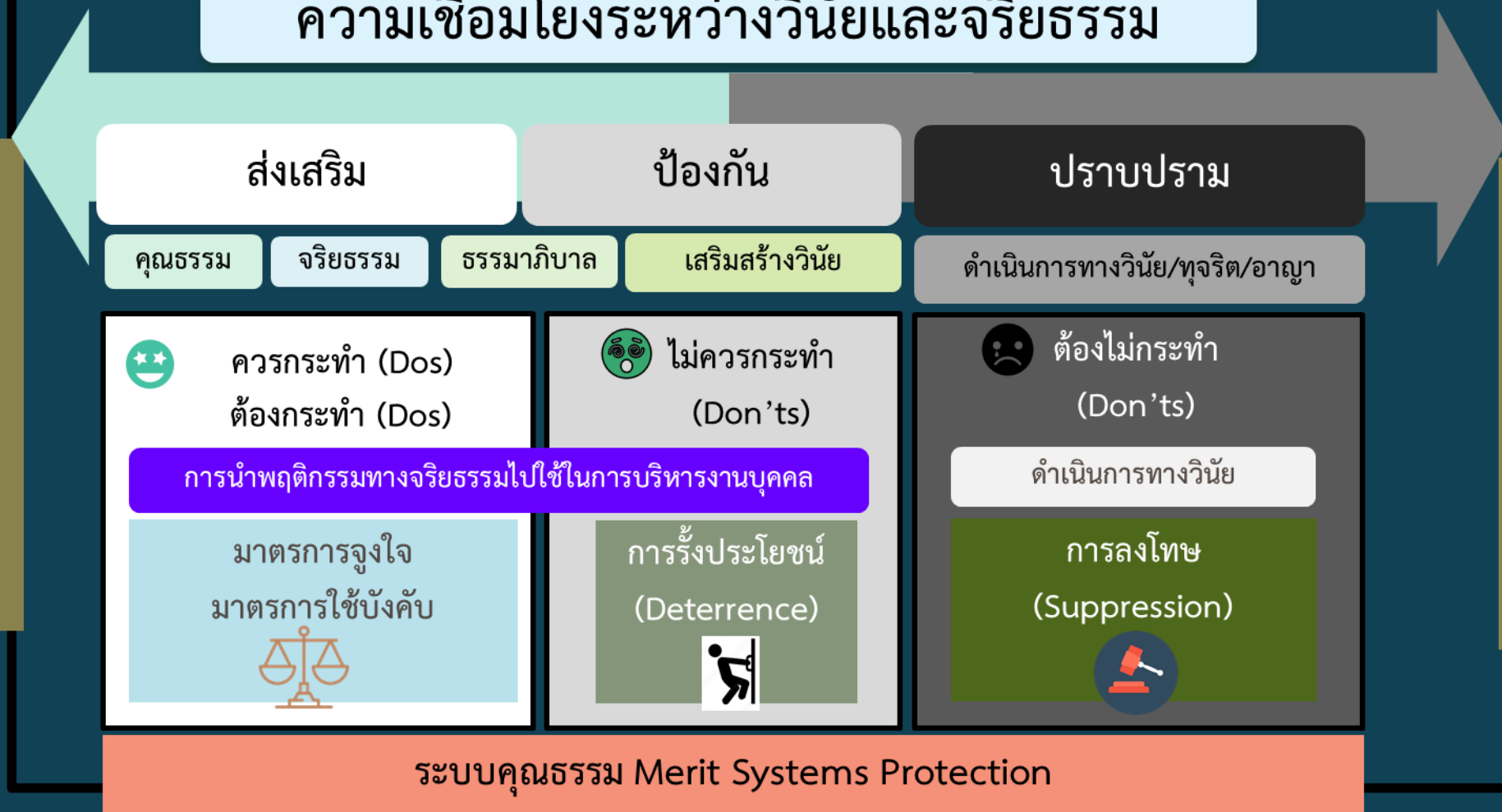




ข้อกำหนด
จริยธรรม

สภาพบังคับ

ความเชื่อมโยงระหว่างวินัยและจริยธรรม



ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สรรหา

- การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี
- เพิ่มน้ำหนักคะแนนในการวัด/ประเมินความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม
- กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม
- การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน
- หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็ไม่บรรจุเข้ารับราชการ

ทดลองงาน

- การประเมินพฤติกรรม โดยระบุองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ
- กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินพฤติกรรมในรายละเอียด และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุใช้ดุลพินิจว่าจะให้ผ่านการประเมินหรือไม่ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินจะไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ
- ควรให้มีการประเมินจากผู้ร่วมงานและประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน

- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรม/การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมหากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน สั่งให้ไปพัฒนา และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถชะลอการแต่งตั้ง หรือสั่งให้ย้ายออกจากตำแหน่งสำคัญ
- การตรวจสอบกับส่วนราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประกอบการรับโอนข้าราชการ

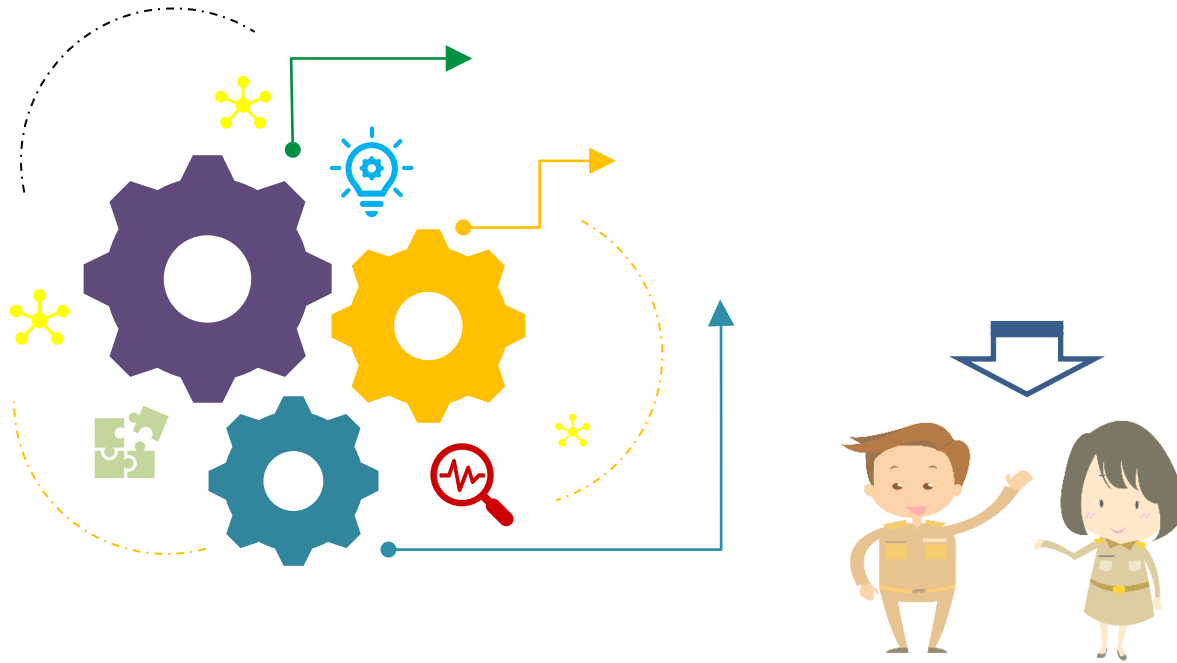
พัฒนา

- การประเมินคุณลักษณะ ประเมิน ACM การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม อาจไม่ให้ วิทยฐานะ ไม่ให้เข้ารับการอบรม หลักสูตร นบส. ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ประเมินผล/เลื่อนเงินเดือน

- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการมาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน
- การประเมินผลงานและพฤติกรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์งานของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลงเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้

ผลสัมฤทธิ์การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม



ข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

เชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สรรหา



- การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี
- เพิ่มน้ำหนักคะแนนในการวัด/ประเมินความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม
- กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม
- การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน
- หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็ไม่บรรจุเข้ารับราชการ

การนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (สอบภาค ก.)

ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒



สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดขอนแก่น ๓๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อรับบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เรียน (เรียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๗ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖



๒

(๓) การคัดเลือกข้าราชการเชิงปริมาณ ได้แก่ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมิน

๓

๔. การให้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึงก่อนวันที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือที่อ้างถึงต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

.....

๒.๔.๓ วิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)

เป็นการทดสอบความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ความรู้ดังกล่าว ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิถีปฏิบัติราชการทางปกครอง หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

๒.๕ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดทำใบการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

การวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

ผู้เข้าสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปที่มีหลักฐานรับรองผลการทดสอบภาษาอังกฤษที่ยังไม่หมดอายุการรับรองผลการทดสอบจาก TOEFL (ไม่รวม TOEFL ITP) TOEIC IELTS CU TEP และ TU GET ตามเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดในตารางแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ ให้ถือเสมือนว่าเป็นผู้สอบผ่านวิชาภาษาอังกฤษตาม ๒.๔.๒ ในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปในครั้งนั้น"

๒. การแก้ไขเพิ่มเติมนี้ให้มีผลบังคับสำหรับการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๓. ให้ผู้สอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ตามหนังสือรับรองผลการสอบผ่านภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของ ก.พ. หรือผู้สอบผ่านการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปตามหนังสือรับรองผลการสอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปของสำนักงาน ก.พ. ที่ออกให้ก่อนวันที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือฉบับนี้ใช้บังคับ เป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือฉบับนี้ด้วย

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

ทดลองงาน



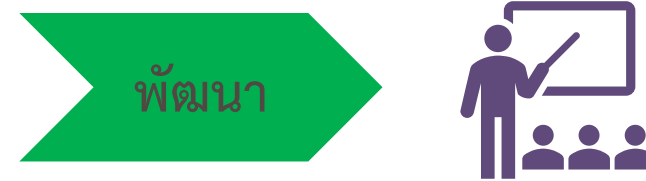
- การประเมินพฤติกรรม โดยระบุงค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ
- กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินพฤติกรรมในรายละเอียด และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ใช้ดุลพินิจว่าจะให้ผ่านการประเมินหรือไม่ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินจะไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ
- ควรให้มีการประเมินจากผู้ร่วมงาน และประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



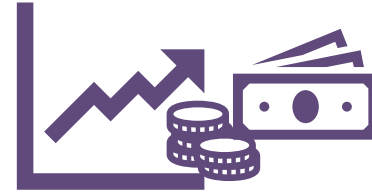
- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรม/การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน สั่งให้ไปพัฒนา และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถชะลอการแต่งตั้ง หรือสั่งให้ย้ายออกจากตำแหน่งสำคัญ
- การตรวจสอบกับส่วนราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประกอบการรับโอนข้าราชการ

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



- การประเมินคุณลักษณะ ประเมิน ACM การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอาจไม่ได้รับทุน ไม่ให้เข้ารับการอบรมหลักสูตร นบส. ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



ประเมินผล/
เลื่อนเงินเดือน

- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการมาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน
- การประเมินผลงานและพฤติกรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลงเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้



ที่มา และความสำคัญ

ของการส่งเสริมจริยธรรม
ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

1

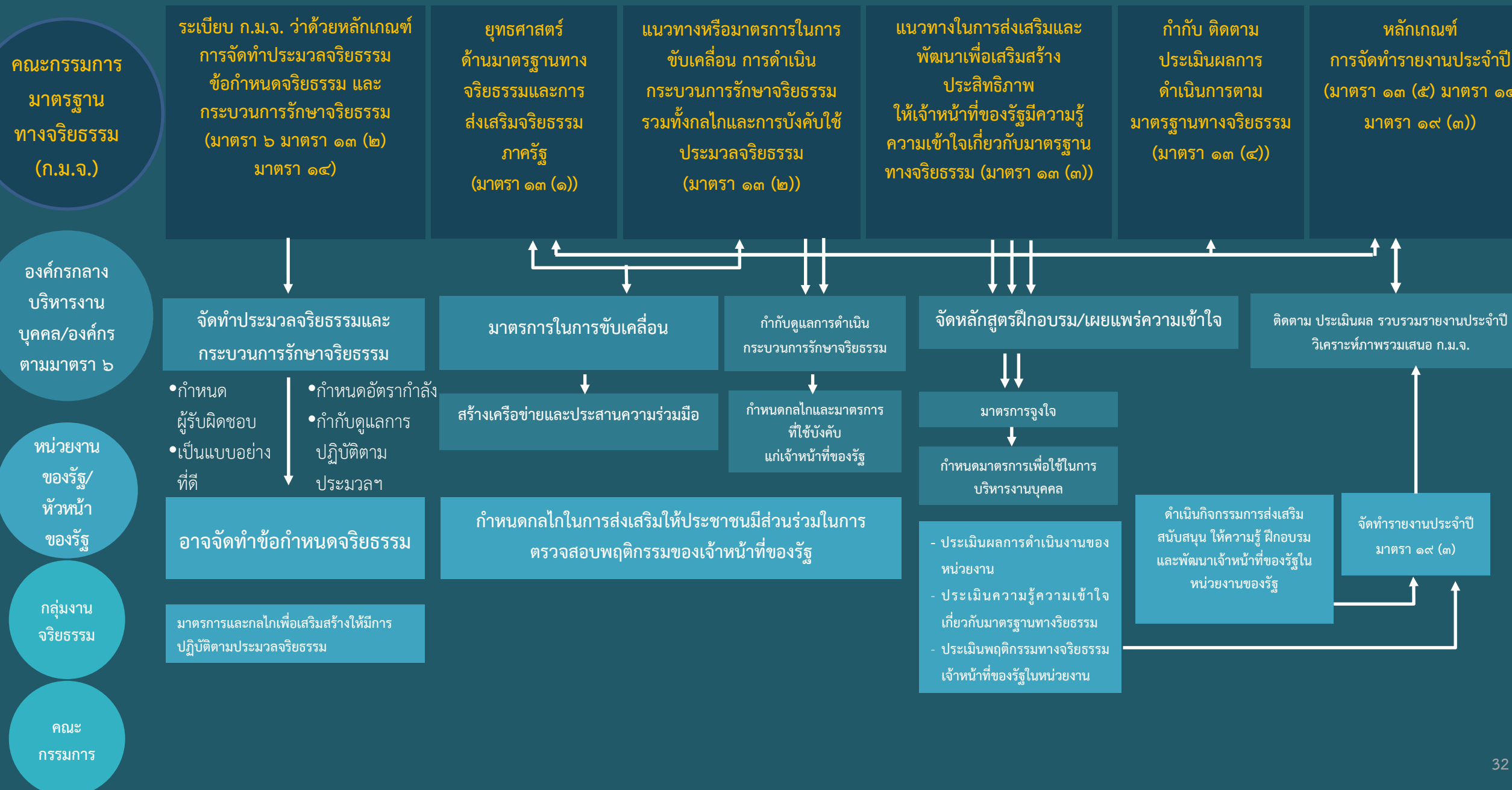
แนวทางการส่งเสริมจริยธรรม และการดำเนินการ
ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

2

การกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

3

แผนภาพแสดงความเชื่อมโยงของกลไกระดับต่าง ๆ ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



ที่มา และความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรม

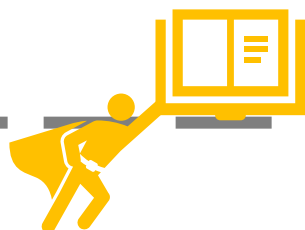
ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐
มาตรา ๗๖ วรรคสาม

พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
ม ๘ และ ม.๑๓ (๑)



การประชุม ก.ม.จ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓
วันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓



การประชุม ก.ม.จ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔



การประชุมคณะรัฐมนตรี
วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕

มติ

- เห็นชอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ
- การรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์

มติ

- เสนอ สนง.สภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ (สศช.)
- เสนอคณะรัฐมนตรี

มติ

เห็นชอบร่างยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

สาระสำคัญของยุทธศาสตร์ฯ

วัตถุประสงค์สำคัญ



๑) เพื่อเป็นกรอบและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินการรักษาจริยธรรมและส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม ภายในระยะเวลา ๖ ปี นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐



๒) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการพัฒนาชาติระยะยาว ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้งยังเป็นภารกิจที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ



วิสัยทัศน์ (Vision)

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)



พันธกิจ (Mission)

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับนานาชาติ



เป้าหมาย (Goal)

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์
(Strategic Challenge)



ไม่มีข้อยกเว้น

ไม่มีข้อกังขา

ไม่สูญเปล่า



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

“ไม่มีข้อยกเว้น”

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
“ไม่มีข้อยกเว้น”

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

“ไม่มีข้อยกเว้น”
“ไม่สูญเสียเปล่า”

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

แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔)



กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนนำแผนแม่บทฯ มาใช้เป็นกรอบและทิศทางการปฏิบัติงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

กำหนดเป้าประสงค์ “ สังคมไทยมีคุณธรรม คนไทยปฏิบัติตนตามหลักคำสอนทางศาสนาที่ตนนับถือ น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ ชำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมอันดีงามของไทย และอยู่ร่วมกันด้วยความสันติสุขในประเทศไทย ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลกอย่างยั่งยืน ”

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



กำหนดวิสัยทัศน์ “ ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต ”

กำหนดเป้าประสงค์ “ สร้างวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริต ยกย่องธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกภาคส่วนแบบบูรณาการและปฏิรูปกระบวนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทั้งระบบให้มีมาตรฐานสากล ”

แผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕)



กำหนดเป้าหมาย “ ประเทศไทยปลอดภัยการทุจริตและประพฤติมิชอบ ”

กำหนดตัวชี้วัด “ ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๔ และ/หรือ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน ”

กำหนดแนวทางการพัฒนา “ ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ”

มติ
ครม.

แผนแม่บท
ส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๑
(พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๖๔)

มติ
ครม.

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วย
การป้องกันและปราบปราม
การทุจริต ระยะที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนปฏิบัติการ
ด้านการต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๑
(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรม และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

- โครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปีงบประมาณ

- โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ



หน่วยงานของรัฐ

บริบทราชการพลเรือน

การขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
ที่ผ่านมา ตามรัฐธรรมนูญ ๒๕๕๐ :
แนวทางการดำเนินงาน
ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
สำหรับส่วนราชการ

พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

การขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

- มาตรา ๑๓ (๑) (๒) (๓) อำนาจอหน้าที่ ก.ม.จ.
- มาตรา ๑๕ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ
- มาตรา ๒๐ บทบาทหน้าที่ของ ก

มติ
ครม.

ยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

คู่มือตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการ
ขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม



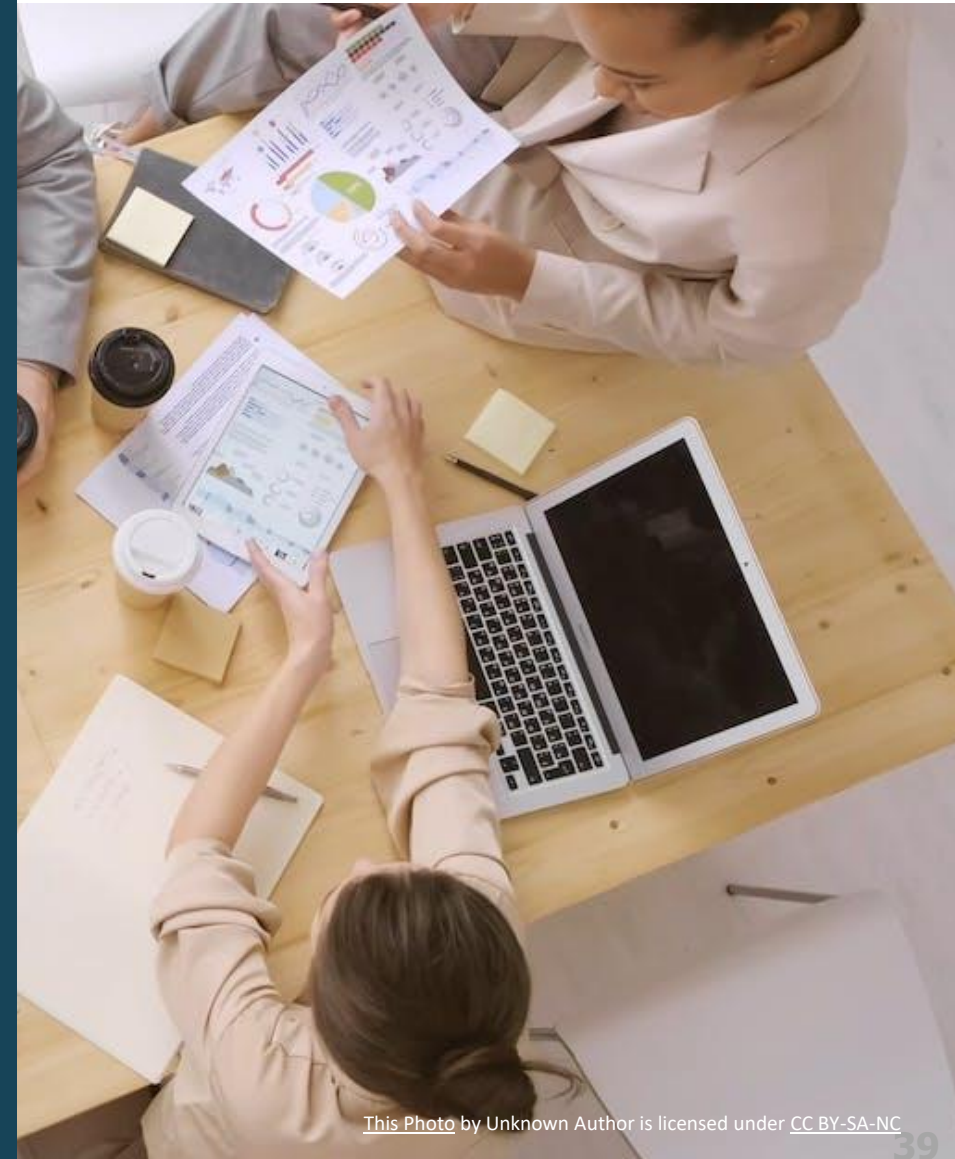
ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และตามที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนด



นำ (ร่าง) คู่มือตัวอย่างกิจกรรมและ โครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมเป็นแนวทางดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ Quick Win และรูปแบบการขับเคลื่อนงานในระดับต่าง ๆ



อาจพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมด้วยก็ได้





ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

- 1) จัดทีมให้คำปรึกษาแนะนำในแต่ละหน่วยงาน
- 2) พัฒนาช่องทางสื่อสารให้ฝากเรื่องและตอบปัญหา
- 3) มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

- 1) จัดทำคู่มือ Dos & Don'ts
- 2) บันทึกพฤติกรรมสีขาวและนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

- 1) ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR / CSV)
- 2) จัดกิจกรรมบริการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

- 1) จัดทำแบบทดสอบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
- 2) จัดทำเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมการทำงาน
- 3) จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ
- 4) พัฒนาเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- 5) ให้ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมีผลย้อนกลับ (Feedback)
- 6) พัฒนาเครื่องมือที่ส่วนราชการมีอยู่แล้วสอดแทรกสาระด้านจริยธรรม
- 7) ส่งเสริมวินัยเชิงบวก

Quick Win

ตัวอย่างแนวทางการส่งเสริมจริยธรรม ฯ

ดำเนินการได้ทันที
และสร้างผลกระทบสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 5

การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

- 1) กระตุ้นสังคมสนใจประเด็นสีเทาทางจริยธรรม
- 2) ทำแคมเปญรณรงค์ในแต่ละช่วงเวลา
- 3) จัดกิจกรรมพิเศษ
- 4) เน้นย้ำความภูมิใจและความทรงเกียรติของการถวายสัตย์ปฏิญาณ ฯ
- 5) ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชน

วิเคราะห์องค์กร



ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน



กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดกิจกรรม/
โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสม



กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมและโครงการ



จัดทำแผนปฏิบัติการโดยบูรณาการกับแผนงานด้านการ
ส่งเสริมคุณธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

1. กลไกระดับส่วนกลาง

การปรับปรุงกลไกขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลางเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต

2. กลไกในส่วนภูมิภาค

ให้สำนักงานจังหวัดส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ส่งเสริม และรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรมล่อแหลม โดยใช้กลไกทางจริยธรรมเป็นกลไกการดำเนินการในเชิงป้องกัน

3. กลไกในส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของท้องถิ่น คู่มืออธิบายและกำหนดพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมกลาง เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบ



กลไก ระดับส่วนกลาง



1) ปรับปรุงกลไกขับเคลื่อนจริยธรรมเดิมให้มีประสิทธิภาพ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ



2) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไขด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา



3) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม



4) จัดกิจกรรมการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการรณรงค์ด้วยรูปแบบ และแนวทางใหม่ ๆ



5) ต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติการด้านจริยธรรมของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบประจำปีในทุกปี



6) ให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลาง เพื่อความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน



บทบาท 5 ประการ ในการส่งเสริมจริยธรรม



1 ● นโยบายและยุทธศาสตร์
(Policy & Strategy)

2 ● วางระเบียบมาตรฐาน แนวทาง
(Regulations & Standards)

3 ● วิจัยและพัฒนา (R & D)

4 ● สร้างความรู้ความเข้าใจและเครือข่าย
(Communications & Networking)

5 ● ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล
(Monitoring & Evaluation)

ภารกิจส่งเสริมจริยธรรม



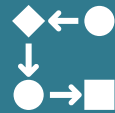
ความเสี่ยงในการละเมิดจริยธรรม (Risk Area)

กฎ ระเบียบ คู่มือ



ระบบ Whistle Blower/รับเรื่องร้องเรียน

แผนงาน โครงการ



ระบบช่วยเหลือ แนะนำ

Do & Don't



พัฒนาหลักสูตรจริยธรรม

R&D / ฐานข้อมูล



กรณีศึกษา (Case Study)

กิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ



Awards Program

Website / ส่งเสริมจริยธรรม



ประเมินผล / ตัวชี้วัด

สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งคุณธรรม



ฯลฯ



สร้างเครือข่ายภายในและภายนอก

มาตรฐานทางจริยธรรมสู่การปฏิบัติ





ผู้รับผิดชอบ



คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม



องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

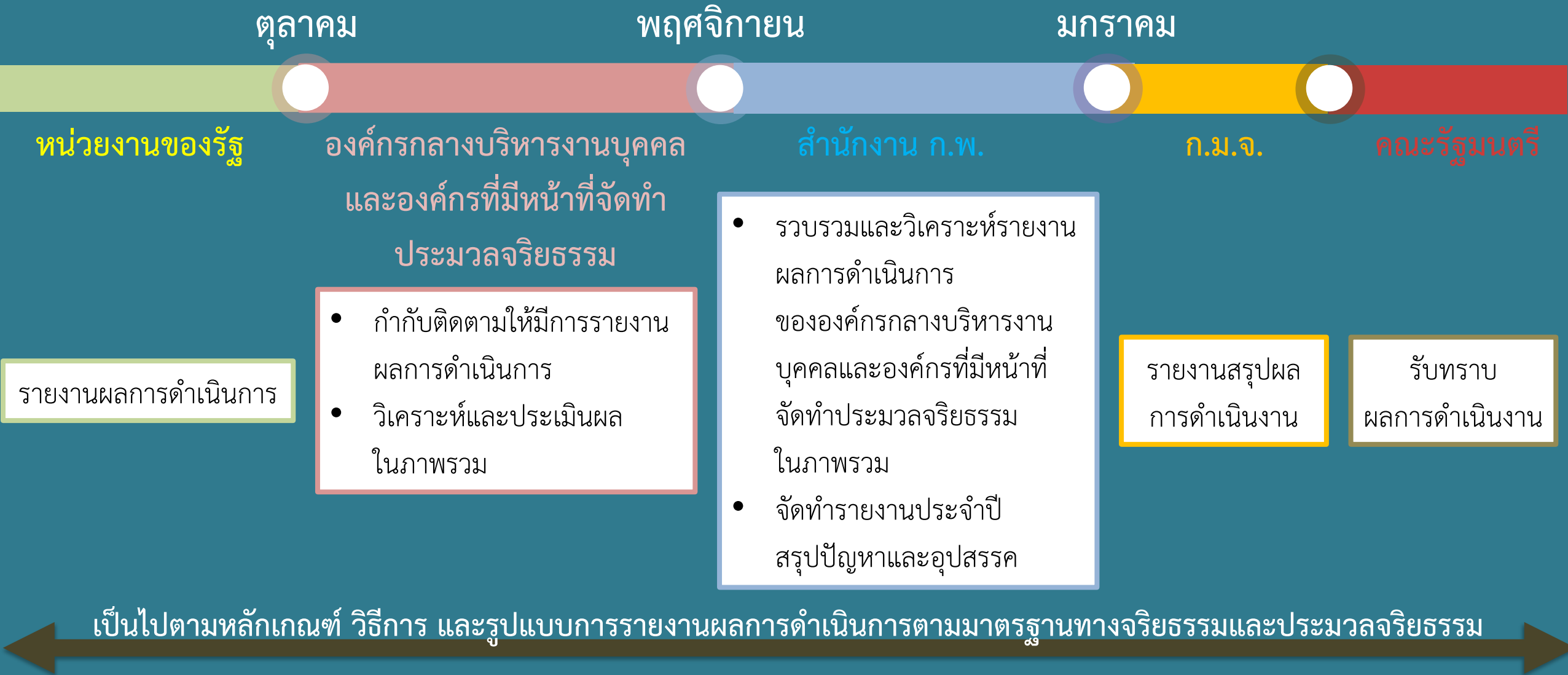


หน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

แนวทางการติดตาม
ประเมินผลประเมินผลตาม Road Map
ทั้งการดำเนินการเป็นระยะและผลสำเร็จแบบรายงานประจำปี
ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ก.ม.จ. และ
คณะรัฐมนตรี

(ร่าง) ระเบียบ ก.ม.จ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พ.ศ.
รวมถึงหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ที่ ก.ม.จ. กำหนด

(ร่าง) ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผล
การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พ.ศ.



หลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

ตุลาคม

พฤศจิกายน

หน่วยงานของรัฐ

๑. รายงานกิจกรรมที่ดำเนินการ

- การกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน
- การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม (Dos & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติตนของหน่วยงาน
- การรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฯลฯ

๒. รายงานการประเมินตนเอง

- การประเมินความรู้ความเข้าใจเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในสังกัดเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม
- การมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน

๓. รายงานการประเมินโดยประชาชนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ภายนอกองค์กร

การสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ฯ

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

๑. รายงานผลการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน
๒. รายงานผลการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม (Dos & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติตนของหน่วยงาน
๓. รายงานผลการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
๔. รายงานผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับ การคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ
๕. รายงานข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนและการดำเนินการ ในกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวล จริยธรรม และการสนับสนุนให้มีการจัดทำฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ฯลฯ

สำนักงาน ก.พ.

รวบรวมและวิเคราะห์รายงานการ ดำเนินการขององค์กรกลางบริหารงาน บุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ ประมวลจริยธรรมเพื่อประเมินผล ในภาพรวม และจัดทำรายงาน ประจำปีพร้อมทั้งรายงานปัญหา และอุปสรรค เสนอต่อ ก.ม.จ. และให้นำรายงานประจำปี พร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรค ดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อทราบ

รายงานการดำเนินการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ *

หน่วยงานของรัฐ

๑. รายงานกิจกรรมที่ดำเนินการ

- การกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน
- การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม (Dos & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติตนของหน่วยงาน
- การรายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ฯลฯ

๒. รายงานการประเมินตนเอง

- การประเมินความรู้ความเข้าใจเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในสังกัดเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม
- การมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน

๓. รายงานการประเมินโดยประชาชนและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร

การสำรวจความคิดเห็นของประชาชน ผู้รับบริการ ฯ

โดยกลุ่มงานจริยธรรม กลุ่มงานธรรมาภิบาล
หรือกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน

ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน

หัวหน้าหน่วยงานของรัฐและรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

คณะกรรมการจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ

เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

การมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม

ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน

๑

รายงานผลการดำเนินการส่งเสริมจริยธรรม

ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม
- การบันทึกพฤติกรรมสีขาว

- มอบหมายผู้รับผิดชอบ
- มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน
- การมีเวทีประกวดแนวคิด

- การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ ฯลฯ

- การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- การจัดให้มีหน่วยงาน หรือ สายด่วน

- ประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข้อมูล
- การจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม ฯลฯ

๒

รายงานผลการจัดกิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมอื่น ๆ ที่หน่วยงานของรัฐดำเนินการเพิ่มเติมจาก Quick Win ภายใต้อายุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมฯ

ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน

๓

รายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของตัวชี้วัดเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

- เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ทราบและเข้าใจ มาตรฐานทาง จริยธรรม และ ประมวลจริยธรรม

- มีมาตรการและ นโยบาย
- มีช่องทาง การรับ เรื่องร้องเรียน ฯลฯ

- มีเครื่องมือการ ประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม
- การนำหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม ฯลฯ

- มีกลไกการสร้าง การมีส่วนร่วมให้ ภาคประชาชนและ ภาคประชาสังคม
- มีระบบต้นทุนทาง สังคมในการทำ ความดี

- จำนวนโครงการ รณรงค์
- มีการสร้างเครื่องมือ ประเมินผลสัมฤทธิ์ ฯลฯ

๔

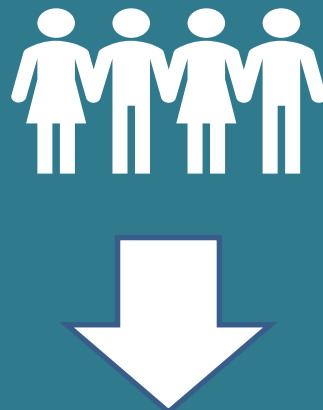
รายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่ ๒ : รายงานการประเมินตนเอง

หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ
และรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ



คณะกรรมการจริยธรรม
ในหน่วยงานของรัฐ



เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน



- การมีกลไกการรักษาจริยธรรม
- การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน
- การมีพฤติกรรมทางจริยธรรม

การขับเคลื่อนมาตรฐาน
ทางจริยธรรมในหน่วยงาน

- การมีกลไกการรักษาจริยธรรม
- การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน
- การมีพฤติกรรมทางจริยธรรม

ส่วนที่ ๓ : การรายงานการประเมินโดยประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน

การมีและการใช้มาตรฐานทางจริยธรรม



ส่วนราชการ/ หน่วยงานของรัฐ
ขนาดเล็ก ที่มีอัตรากำลังไม่เกิน
๑,๐๐๐ อัตรา



ส่วนราชการ/ หน่วยงานของรัฐขนาดกลาง
ที่มีอัตรากำลัง ๑,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ อัตรา
และส่วนราชการ/หน่วยงานของรัฐขนาดใหญ่
ที่มีอัตรากำลังตั้งแต่ ๕,๐๐๑ อัตรา ขึ้นไป

จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน
ไม่น้อยกว่า



จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน
ไม่น้อยกว่า



ขอขอบคุณ