



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

1 พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

2 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

3 ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :
กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

4 ข้อกำหนดจริยธรรม

“คุณธรรม”



- **VIRTUE** ความดีงามทางจิตภาพ เป็นคุณลักษณะภายในตัวคน
คือความดีงามในจิตใจ ซึ่งทำให้เคยชินประพฤติดี
เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนไม่ทุจริต
- **MERIT** เป็นความดีงามทางกายภาพ
คือความดีงามในคุณลักษณะที่ปรากฏภายนอก
เช่น มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีทักษะดี
มีคุณลักษณะอื่นที่เหมาะสม

“จริยธรรม”

- คำว่า “จริยธรรม” มาจากคำว่า “จริย” และ “ธรรม”
- “จริย” แปลว่า “ความประพฤติ”
- “ธรรม” มีความหมายหลายอย่าง ในที่นี้ขอแปลว่า “สภาพที่ทรงไว้โดยชอบ”
- “จริยธรรม” จะหมายถึง “สภาพที่ทรงไว้ซึ่งความประพฤติโดยชอบ” ตรงกับ ภาษาอังกฤษว่า “ETHICS”

ถ้อยคำและความหมาย

คุณธรรม (Virtue)

- ความดีงามในจิตใจซึ่งเคยชิน ประพฤติดี เป็นคุณสมบัติที่อยู่ในใจคน

จริยธรรม (Ethics)

- ความประพฤติที่ชอบ ที่ควร ในสังคม

จรรยา (Etiquette)

- มาตรฐานความประพฤติที่ชอบที่ควรมีในการ ประกอบวิชาชีพ

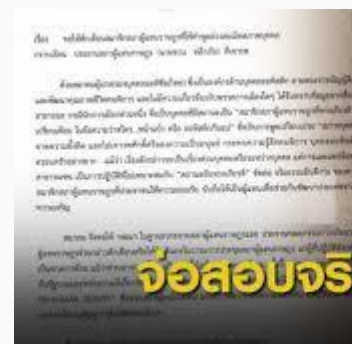
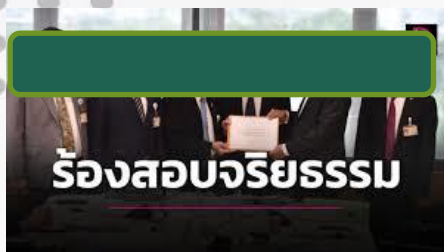
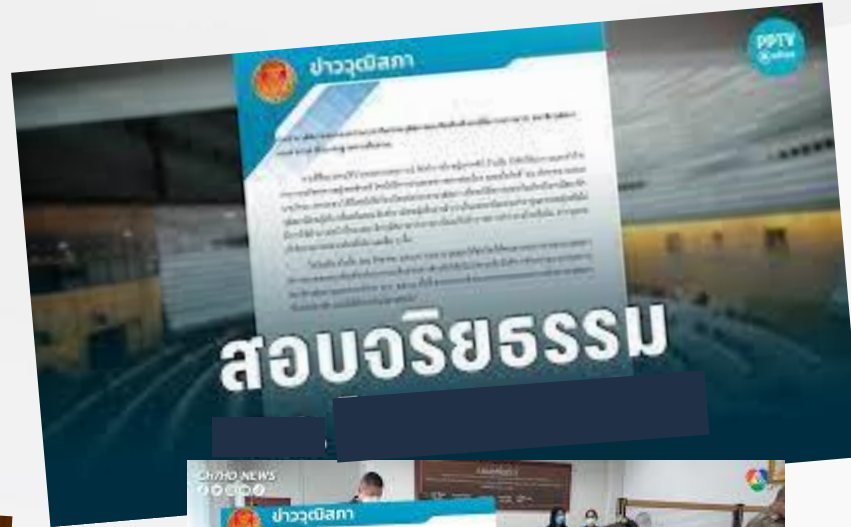
วินัย (Discipline)

- แบบแผนที่ต้องยึดถือปฏิบัติในการประกอบกิจกรรม แต่ละอย่างเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่



ทำไมข้าราชการจึงต้องมี จริยธรรมข้าราชการ

กรณีศึกษา : จริยธรรม



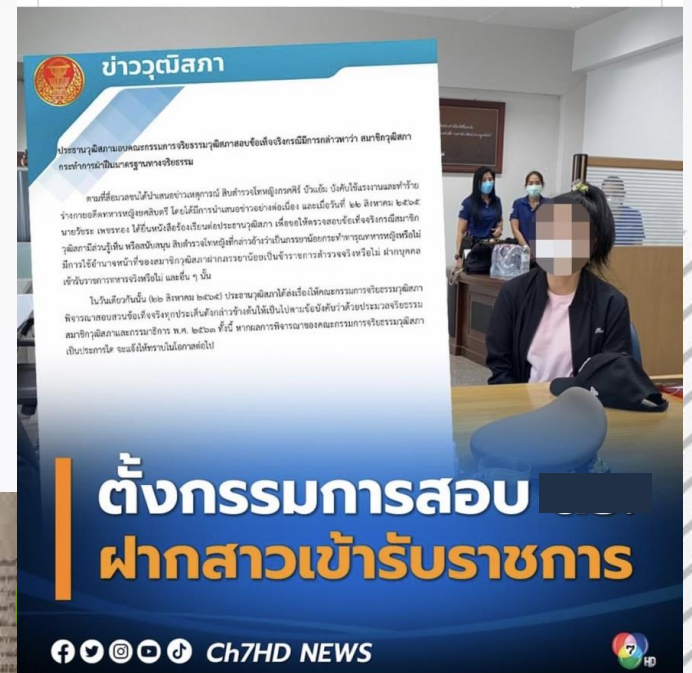
Ch7HD News · ติดตาม

3 ชม. ·

ด่วน! ตั้ง กก.จริยธรรม สอบข้อเท็จจริง
ถูกกล่าวหาฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรม ผัก
สาวเข้ารับราชการตำรวจ ผลพวงจาก

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

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



กลุ่มที่มีความจำเป็นต่อการพัฒนาจริยธรรม

จากการผลวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์

ผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลาง

ข้าราชการบรรจุใหม่

ข้าราชการที่ปฏิบัติงานมานาน
ขาดความก้าวหน้า

ข้าราชการที่ทำงานไม่ตรงกับความรู้
ความสามารถ

ข้าราชการที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อ
การดำรงชีพ

ต้องตัดสินใจและแก้ปัญหาทาง
จริยธรรมได้และเป็นแบบอย่างที่ดี

สามารถเสริมสร้างและ
ป้องกันการกระทำผิด
ได้ง่าย

มักมีพฤติกรรมแปลก
แยกหรือต่อต้าน



สภาพปัญหาการรักษาคุณธรรมจริยธรรมในภาครัฐ

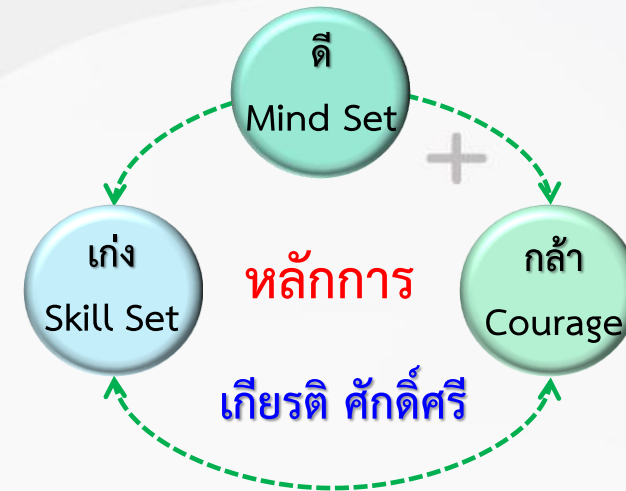
-  การใช้อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่ของรัฐในทางที่ผิด หลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายและแสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้อง
-  ความบกพร่องด้านคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
-  วัฒนธรรม ทักษะคติ และค่านิยม ที่หล่อหลอมให้เกิดกระบวนทัศน์ที่ไม่ถูกต้อง
-  เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ที่มีลักษณะอุปถัมภ์ หรือการผูกขาดหรือการแทรกแซง
-  การกำกับดูแลและการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

ความมุ่งหวัง

ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนดีมีคุณธรรม
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงโดยใช้หลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

1. ส่งเสริมข้าราชการให้ มีคุณภาพคุณธรรม
2. ส่งเสริมข้าราชการให้มีสมรรถนะในการพัฒนา
3. ยกย่องเชิดชูแบบอย่างที่ดี
4. สร้างสรรค์สังคมราชการให้ตระหนักในคุณธรรม



รัฐธรรมนูญ 2560

พ.ร.บ.ระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551

พ.ร.บ.ระเบียบ
บริหารราชการ
แผ่นดิน

พ.ร.บ.บริหาร
กิจการบ้านเมือง
ที่ดี

ยุทธศาสตร์ชาติ
แผนพัฒนา
เศรษฐกิจฯ

ยุทธศาสตร์ชาติว่า
ด้วยการป้องกันและ
ปราบปรามการ
ทุจริตฯ
10 แผนแม่บทส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ

นโยบาย
รัฐบาล

การขับเคลื่อนจริยธรรมจรรยาบรรณในภาครัฐ

Mega Trends ในทศวรรษหน้า

- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (Demographic Shifts)
- การเปลี่ยนขั้วอำนาจเศรษฐกิจโลก (Shift in Global Economic Power)
- การเติบโตของสังคมเมือง (Accelerating Urbanisation)
- การลดลงของทรัพยากรและการเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ (Resource Scarcity and Climate Change)
- ความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยี (Technological Breakthroughs)

“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

+



พ.ศ. 2579

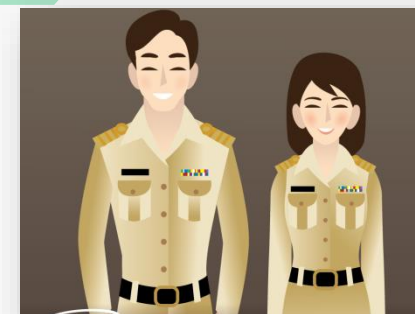
พ.ศ. 2560

พ.ศ. 2550

พ.ศ. 2540

พ.ศ. 2540

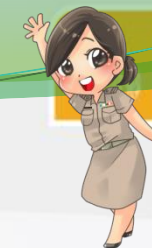
การปฏิรูประบบ
ราชการ



ข้าราชการ 4.0

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยน
กระบวนกรทางความคิด (mindset)

- ให้มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship)
- เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)
- มุ่งสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้ประชาชน (Public Value)



คุณลักษณะที่ดีของข้าราชการยุคใหม่

- คุณลักษณะพื้นฐานของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า
Professionalism

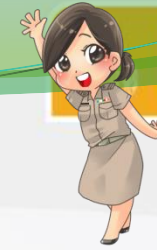
+

+



Public Ethos

Ethical Value



คุณลักษณะที่ดีของข้าราชการยุคใหม่

• คุณลักษณะพื้นฐานของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า



- สามารถจัดการกับกลุ่มคนที่หลากหลาย
- พร้อมทำงานภายใต้วิกฤต
- เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในงานสูง
- ความรู้ทั่วไปดี และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
- เน้นผลสัมฤทธิ์ ส่งมอบผลงานได้
- แม่นตรงในข้อกฎหมาย และ “กระบวนการทางกฎหมาย”
- คล่องตัว ฉับไวในการทำงาน
- ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี (Adaptability)
- รับมือกับปัญหาเฉพาะหน้า และจัดการกับสถานการณ์ที่หลากหลาย
- ทักษะและความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
- สื่อสารภาษาต่างประเทศได้
- ทักษะในการเจรจาต่อรอง
- รู้การเปลี่ยนแปลงและแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี
- ทันยุคทันสมัย
- ริเริ่มสร้างสรรค์

คุณลักษณะที่ดีของข้าราชการยุคใหม่



• คุณลักษณะพื้นฐานของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า



- เคารพในความแตกต่างหลากหลาย
- มีความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ตรงไปตรงมา
- มีมโนสุจริต (Integrity)
- ใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานเดียวกัน
- เป็นแบบอย่างของความดีงามในสังคม
- ดูแลป้องกันสิ่งแปลกปลอมปนเปื้อนที่ไม่ดีจากเทคโนโลยีและความทันสมัยภายนอก

คุณลักษณะที่ดีของข้าราชการยุคใหม่



• คุณลักษณะพื้นฐานของข้าราชการไทยในทศวรรษหน้า

- + • มีจิตบริการ
- เน้นการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ
- ให้ความสำคัญแก่ผู้เสียเปรียบด้อยโอกาสในสังคม
- พร้อมต่อการตรวจสอบจากทุกฝ่าย
- รักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทย



ข้าราชการไทย

กับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0



สำนักงาน ก.พ.
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สำนักงาน ก.พ.
of the Civil Service Commission



4ป & 4C

เปลี่ยนแปลง

ป

C

CHANGE

ประสานงาน

ป

C

COLLABORATION

ปัญหาสร้างสรรค์

ป

C

CREATIVE

ปลอดคอร์รัปชัน

ป

C

CORRUPTION FREE

“ข้าราชการต้อง.....

กล้าเปลี่ยนแปลง

ไม่ติดกรอบเดิม สามารถ
ประสานการทำงานร่วมกัน
มีปัญหาสั่งสร้างสรรค์
และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี
และร่วมกันสร้างภาคราชการ
ที่ปลอดคอร์รัปชัน ซื่อตรง
โปร่งใส มีคุณธรรม”

THE
STANDARD



1

พระราชบัญญัติมาตรฐาน
ทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

มาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

+

2540



2550



+

2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

“มาตรฐานทางจริยธรรม”

พ.ศ. 2540

มาตรา 77 รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง
จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรง
ตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือ
ลูกจ้างอื่นของรัฐ



กรม.เห็นชอบตามที่
สำนักงาน ก.พ.เสนอ

ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ

พ.ศ. 2550

มาตรา 280 ...ให้ผู้ตรวจการแผ่นดิน
มีอำนาจหน้าที่และเสนอแนะหรือ
ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม
ตามมาตรา 279



กรม.เห็นชอบตามที่
สำนักงาน ก.พ.เสนอ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

เปรียบเทียบการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

2540

- ค่านิยมสร้างสรรค์
- หัวหน้าส่วนราชการ



2550

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

- ฝ่าฝืนจริยธรรม ผิดวินัย



2560

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

- นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล

มติคณะรัฐมนตรี

- คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2559 มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตามบัญชีให้เรียบร้อยและทันเวลาตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด
- สำนักงาน ก.พ. ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ มาตรา 76 วรรคสาม และมาตรา 258 ข. (4) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ

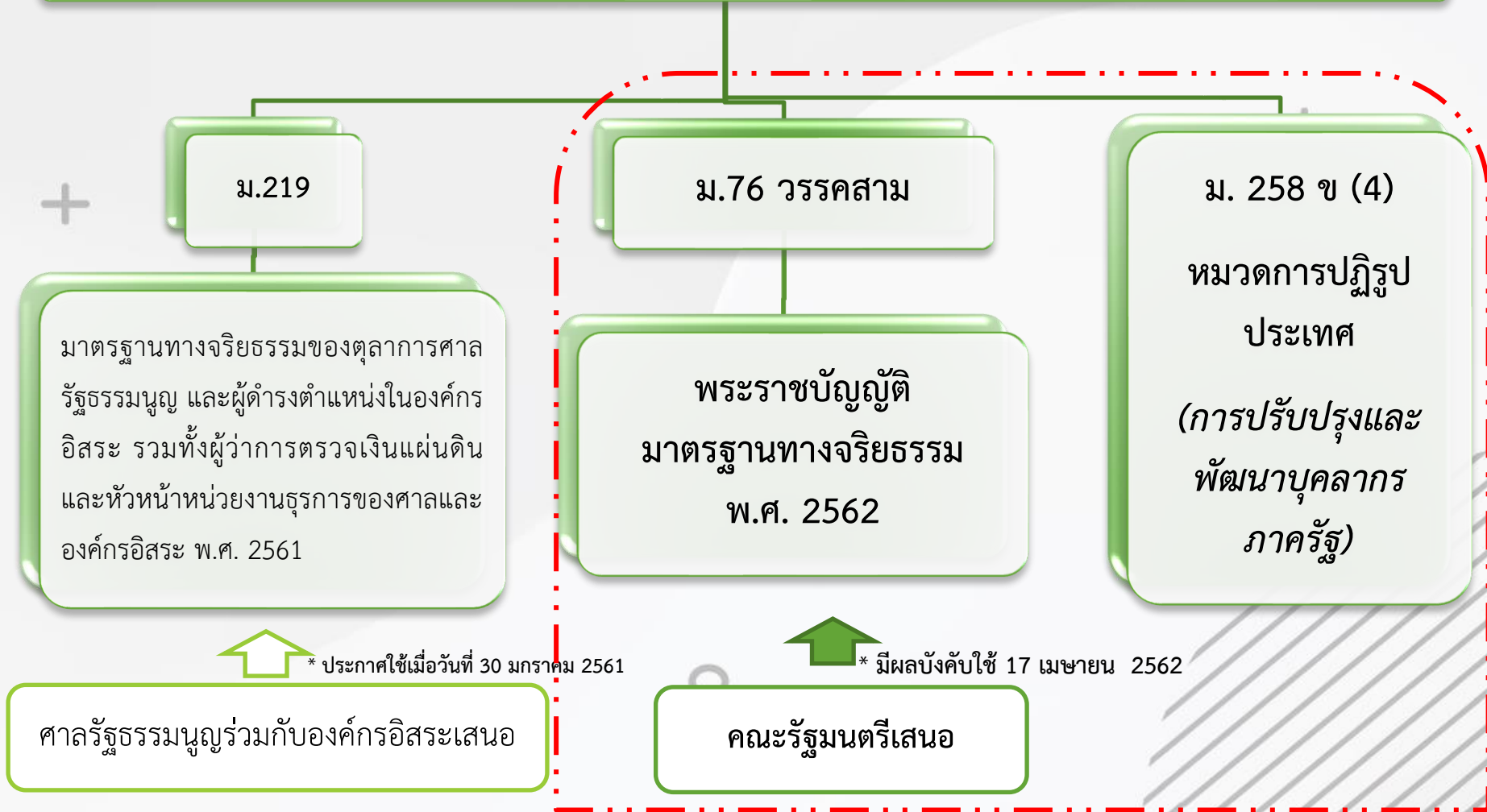
ที่มา
ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. 2562

สาระสำคัญ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562



<https://www.youtube.com/watch?v=ve7rKzRVC-c>

มาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรฐานทางจริยธรรม : ศาลรัฐธรรมนูญ องค์กรอิสระ และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

มาตรา 219 ให้ศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระร่วมกันกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นใช้บังคับแก่ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญและผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญและองค์กรอิสระ และเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ ทั้งนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวต้องครอบคลุมถึงการรักษาเกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ และต้องระบุให้ชัดเจนด้วยว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมใดมีลักษณะร้ายแรง

ในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้รับฟังความคิดเห็นของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย และเมื่อประกาศใช้บังคับแล้วให้ใช้บังคับแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี ด้วย แต่ไม่ห้ามสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา หรือคณะรัฐมนตรีที่จะกำหนดจริยธรรมเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ หน้าที่ของตน แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรฐานทางจริยธรรม : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ
 + อย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกัน
 ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงิน
 งบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ
 และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม
 โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการ
 ก้าว่ำหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่
 ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม
 สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

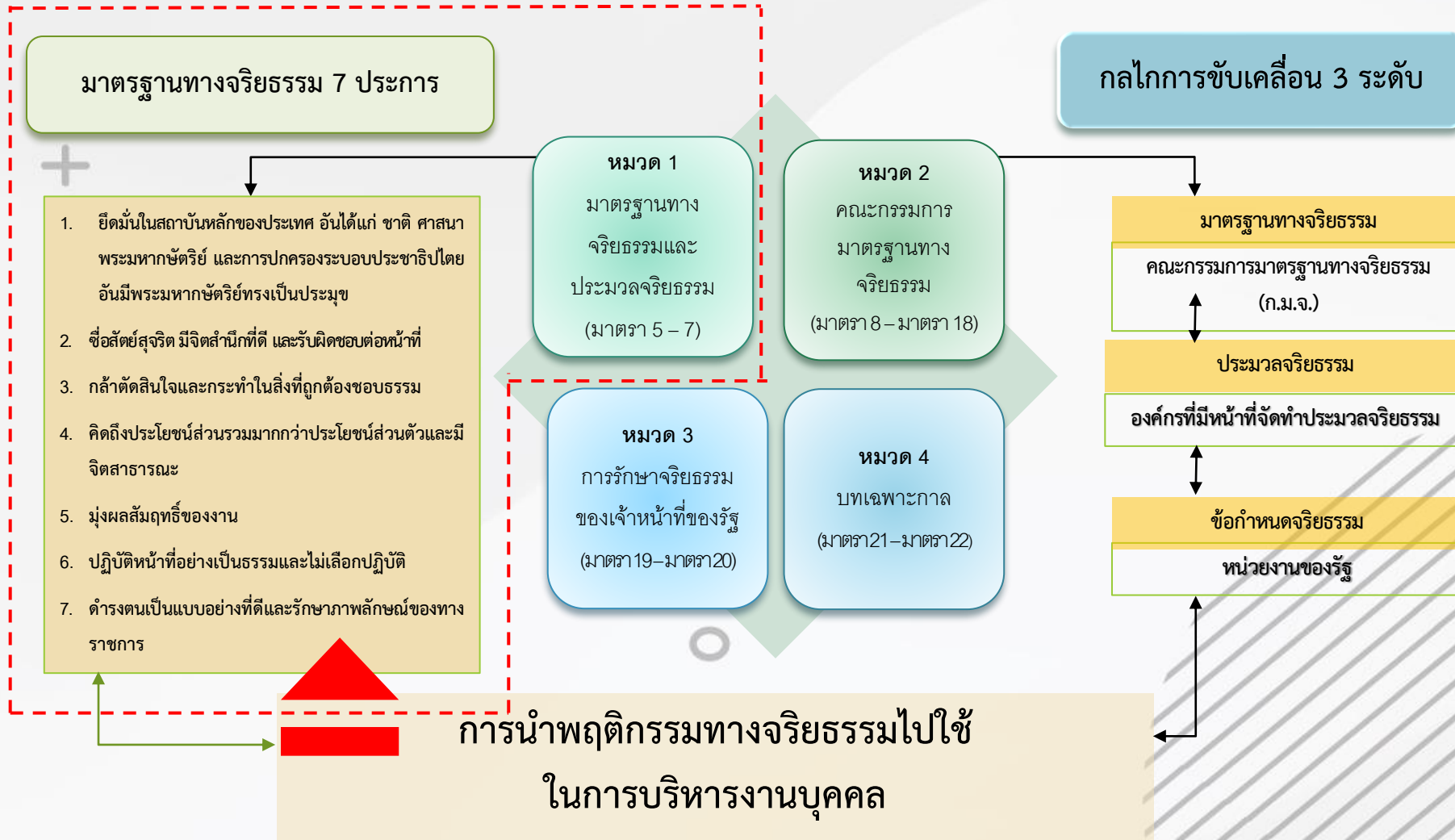
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรฐานทางจริยธรรม : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ต่อ)

+ มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม 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 ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือ สำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำ ความดีและละเว้นความชั่ว

1

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ตัวอย่างพฤติกรรม



แสดงออกถึง
ความภูมิใจในชาติ
ปกป้อง ดูแลความมั่นคง และยึดถือ
ผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ



ยึดมั่นและพิทักษ์
รักษาไว้ซึ่งเอกราช
และอธิปไตยของชาติ
ให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ



ยกย่อง เชิดชู
สถาบัน
พระมหากษัตริย์



ปฏิบัติตามหลัก
ศาสนาที่ตนนับถือ
และการพหุวัฒนธรรม
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 ยืนหยัดจริง 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 และกล่าวยกย่องผู้กระทำดี 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
ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมาย
หรือแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน



หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ
ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง
หรือทำให้ประชาชน
ขาดความไว้วางใจ



5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวอย่างพฤติกรรม

✔ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น 	✔ ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรม 	✔ มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี 	
✔ รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะชี้แจงและอธิบายเหตุผล ให้แก่ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 	✔ เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคีเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม 	✔ ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ มุ่งมั่น และจัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำให้สำเร็จ 	✔ ปรับปรุงวิธีการกระบวนการทำงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม 

6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างพฤติกรรม



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผล



ให้บริการด้วยความเต็มใจ

ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และการพำนักที่ศรัทธาของทุกคน ทุกบทบาท



7

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ตัวอย่างพฤติกรรม



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



พอประมาณ
มีคุณธรรม
มีคุณธรรม
ในตัวที่ดี



**ปฏิบัติตน
เป็นพลเมืองดี
ในระบอบประชาธิปไตย**
ด้วยการเคารพ
ต่อกฎหมายและมีวินัย





**ปกป้องผลประโยชน์
ของชาติและสาธารณะ**
และประพฤติตน
เป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน





พัฒนาตนเอง
ให้มีความรู้ความ
เชี่ยวชาญเฉพาะ
รับฟังความคิดเห็น
ของผู้อื่นอย่าง
เปิดกว้าง





**ประพฤติปฏิบัติ
ตามวัฒนธรรม
ประเพณีที่ดีงาม**
เพื่อสืบทอดวัฒนธรรม
ความเป็นไทยให้ดำรงอยู่
อย่างยั่งยืน





**เผชิญปัญหา
อย่างรู้เท่าทัน**
ควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะ
ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา
ด้วยวิธีที่เหมาะสม





**ภาคภูมิใจ
ในความเป็นข้าราชการ**
อุทิศแรงกายแรงใจ
ผลักดันภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ
เพื่อสนับสนุนการพัฒนา
สังคมไทย





ไม่กระทำการใดๆ
อันอาจเป็นเหตุ
ให้เสื่อมเสีย
เกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียง
แห่งอาชีพและทางราชการ
เคารพต่อวิชาชีพของตน



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

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

หมวด 1
มาตรฐานทาง
จริยธรรมและประมวล
จริยธรรม
(มาตรา 5 – 7)

หมวด 2
คณะกรรมการ
มาตรฐานทาง
จริยธรรม (ก.ม.จ.)
(มาตรา 8 – มาตรา 18)

หมวด 3
การรักษาจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
(มาตรา 19 – มาตรา 20)

หมวด 4
บทเฉพาะกาล
(มาตรา 21 – มาตรา 22)

กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ



การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

กลไกการขับเคลื่อน / ผู้รับผิดชอบ



คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (มาตรา 8)

ตำแหน่ง	องค์ประกอบ
ประธาน	นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
รองประธาน	ผู้แทน ก.พ.
กรรมการโดยตำแหน่ง	ผู้แทน คกก. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้แทน คกก. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทน คกก. ข้าราชการตำรวจ ผู้แทน คกก. มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้แทน สภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ - ไม่เกิน 5 คน - มีวาระการดำรงตำแหน่ง คราวละ 3 ปี - ด้านการส่งเสริมจริยธรรม - ด้านกฎหมาย - ด้านการบริหารงานบุคคล - ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ - ด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ ของ ก.ม.จ.
กรรมการและเลขานุการ	เลขาธิการ ก.พ.
ผู้ช่วยเลขานุการ	เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.
กรรมการเฉพาะครั้งคราว	ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้เข้าร่วมประชุมในฐานะ “กรรมการ” เป็นครั้งคราวได้



สรุปกลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

คณะกรรมการ มาตรฐาน ทางจริยธรรม

ก.ม.จ.

(มาตรา 13)



- เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี
- กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้
- กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพรวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐและรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ
- ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สรุปกลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

องค์กรกลาง บริหารงานบุคคล (มาตรา 20)



- กำกับดูแลการดำเนินการกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
- กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ

หน่วยงาน ของรัฐ (มาตรา 19)



- กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม
- ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ
- กำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม
- สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน
- จัดทำรายงานและประเมินผล

สาระสำคัญของ



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ตามมาตรา ๑๙
หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑

กำหนดให้มี
ผู้รับผิดชอบ



๒

ส่งเสริม สนับสนุน
ให้ความรู้ ฝึกอบรม
และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในหน่วยงาน



๓

จัดให้มีมาตรการ
และกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม
ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม



๔

ส่งเสริม
ให้ประชาชน
มีส่วนร่วม
ในการตรวจสอบพฤติกรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ



๕

สร้างเครือข่าย
และประสาน
ความร่วมมือระหว่าง
หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน



๖

จัดทำ
รายงานประจำปี
เพื่อประเมินผลในภาพรวม
ของหน่วยงาน



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

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

หมวด 1

มาตรฐานทาง
จริยธรรมและประมวล
จริยธรรม
(มาตรา 5 – 7)

หมวด 2

คณะกรรมการ
มาตรฐานทาง
จริยธรรม (ก.ม.จ.)
(มาตรา 8 – มาตรา 18)

หมวด 3

การรักษาจริยธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
(มาตรา 19 – มาตรา 20)

หมวด 4

บทเฉพาะกาล
(มาตรา 21 – มาตรา 22)

กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ

มาตรฐานทางจริยธรรม
ก.ม.จ.

ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ข้อกำหนดจริยธรรม
หน่วยงานของรัฐ

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การรับรู้และเข้าใจ มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ

ประชาชน

ร้อยละ ๘๑.๖

ไม่ทราบว่าการออก
กฎหมายว่าด้วยมาตรฐาน
ทางจริยธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ร้อยละ ๖๕.๓ ไม่ทราบว่าการ
ออกกฎหมายว่าด้วยมาตรฐาน
ทางจริยธรรม

ร้อยละ ๗๘ ไม่เคยทำ

ความเข้าใจ
เนื้อหาเกี่ยวกับประมวล
จริยธรรม

ร้อยละ ๕๕.๑ ไม่เคยทำ

ความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับ
ประมวลจริยธรรมภายใน
หน่วยงานของตน

ปัญหามาตรฐานจริยธรรมที่พบในหน่วยงานของรัฐ

- ☐ การเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากร ของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
- ☐ เจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย
- ☐ การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว
- ☐ เจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง
- ☐ ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประเด็นการไม่ปฏิบัติงานด้วยความ
ประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า
- ☐ ไม่ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากอคติ
- ☐ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเลือกปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ความกังวลในประเด็นเกี่ยวกับการกล้าแสดงความคิดเห็น หรือคัดค้าน
หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็น
โดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชนที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งหน้าที่
เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว การรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอก
อันมีผลประโยชน์แอบแฝง

ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ

วัตถุประสงค์สำคัญ คือ

- ๑) เพื่อเป็นกรอบและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินการรักษาจริยธรรมและส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม ภายในระยะเวลา ๖ ปี นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐
- ๒) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการพัฒนาชาติระยะยาว ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้งยังเป็นภารกิจที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม

“ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ”



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

- **มาตรา ๕** ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย
ซื่อสัตย์สุจริต
กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- **มาตรา ๘** กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ.
- **มาตรา ๑๓ (๑)** ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

วิสัยทัศน์

เจ้าหน้าที่ของรัฐ
เป็นที่เชื่อถือ
และไว้วางใจได้
(Trusted
Public Officers)



พันธกิจ

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทาง
จริยธรรมของข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ของรัฐ
เป็นคนดี มีความ
สามารถ มีคุณธรรม



เป้าหมาย

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและ
ตัวชี้วัดระดับชาติ จริยธรรม
เจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัด
ด้านคุณธรรมและความ
โปร่งใส



วิสัยทัศน์ (Vision): เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

พันธกิจ (Mission) : สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน และความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

เป้าหมาย (Goal) : ยกกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์
(Strategic Challenge)

ไม่มีข้อยกเว้น

ไม่มีข้อกั๊ก

ไม่สูญเสียเปล่า

ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

ไม่มีข้อยกเว้น

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกัน
ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทโดยไม่มีข้อยกเว้น

ไม่มีข้อกังขา

สร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางจริยธรรม
โดยไม่มีข้อกังขา หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้
จริยธรรมเป็นหลังพิงหรือหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและ
การประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลพินิจในกรณีที่ไม่มียก
ข้อบังคับมาชี้ขาดเพื่อลดพฤติกรรมสีเทา

ไม่สูญเสีย

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม
(Ethical Human Resource Management) โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ที่มีความประพฤติตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรจะได้รับ
การสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า
และไม่ปล่อยให้มันสูญสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏ
อยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติ
สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่ข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่ของรัฐและสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี



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

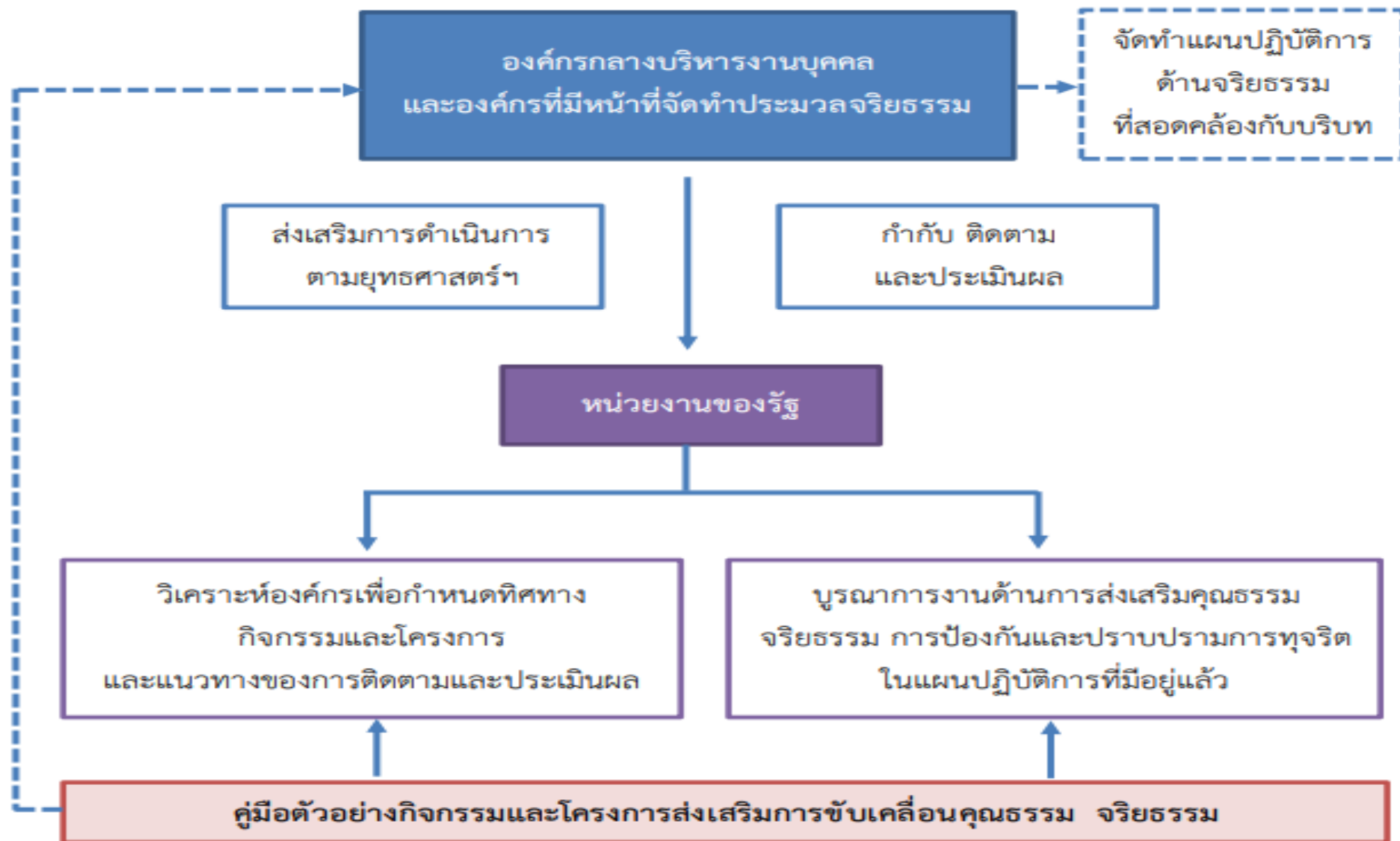
สื่อสาร

สร้างความรู้ความเข้าใจ
และเสริมสร้างทัศนคติ
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม
และการกระทำผิด

เปลี่ยนทัศนคติ
ผิดหรือถูก

“ไม่มีข้อยกเว้น”
“ไม่สูญเปล่า”

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



แผนภาพการดำเนินการตามแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน
ทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

แนวทางการดำเนินการของ Quick Win ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐



ตัวอย่าง Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

หน่วยงานของรัฐ	องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวล จริยธรรม	ก.ม.จ.
๑. ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำคู่มือ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทาง ง่าย ๆ ในการประพฤติตนทางจริยธรรม		
- จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม (Dos & Don'ts) หรือคู่มือการปฏิบัติตนของหน่วยงานเพื่อเป็น แนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน ซึ่งจะช่วยลดความสับสนเกี่ยวกับ พฤติกรรมสีเทา และป้องกันไม่ให้เกิด พฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	- ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การ กำกับ ดูแลจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม (Dos & Don'ts) หรือจัดทำแนวทางการปฏิบัติที่ ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำตามประมวล จริยธรรม	- กำหนดแนวทางในการจัดทำข้อกำหนด จริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ ให้ เหมาะสมกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของ หน่วยงาน (ตามหนังสือเวียนที่หนังสือเวียนที่ นร (กมจ) ๑๐๑๙/ว ๒๔ ลงวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๔) - จัดทำคู่มือ คำอธิบายเกี่ยวกับหลักการตาม มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และคู่มือการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

ตัวอย่าง Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๒
การพัฒนาหลักต้นนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ
ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

หน่วยงานของรัฐ	องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวล จริยธรรม	ก.ม.จ.
๑. จัดทีมให้คำปรึกษาในแต่ละหน่วยงานที่สามารถตอบคำถามทางจริยธรรม โดยเฉพาะประเด็นที่คลุมเครือได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้การดำเนินงานทำได้ต่อเนื่อง ถูกต้อง และรวดเร็ว		
- มอบหมายผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ เช่น กลุ่มงานจริยธรรม กลุ่มงานธรรมาภิบาล หรือกลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ รับเรื่องร้องเรียนและดำเนินการกรณีปัญหาทางจริยธรรม รวมถึงตอบข้อสงสัยหรือข้อกังวลทางจริยธรรม	- กำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมและกลไกขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล โดยกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ - จัดทำคู่มือ คำอธิบาย คำถาม - คำตอบ และตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการตามประมวลจริยธรรม	- กำหนดมาตรการหรือแนวทางการดำเนินการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ - จัดทำคู่มือ คำอธิบาย คำถาม - คำตอบ และตัวอย่างเกี่ยวกับแนวทางดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและการรักษาจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ตัวอย่าง Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓
การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

+ หน่วยงานของรัฐ	องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวล จริยธรรม	+ ก.ม.จ.
๑. จัดทำแบบทดสอบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่แรกเข้าทำงาน		
- ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม สำหรับผู้เข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบ ราชการ เพื่อให้ทราบความสำคัญของ การส่งเสริมจริยธรรมตั้งแต่เข้ารับ ราชการ	- กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์และ วิธีการ หรือแนวทางที่จะนำพฤติกรรม ทางจริยธรรม ไปใช้ในการพิจารณา บุคคลเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล - พัฒนาเครื่องมือและกำหนดวิธีการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ใน การกำกับดูแล	- พัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการ คัดกรองและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ มีศักยภาพและจริยธรรมในการทำงาน เช่น การตรวจสอบประวัติหรือประเมิน พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ก่อนบรรจุเข้ารับราชการ เป็นต้น

ตัวอย่าง Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔
การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

+ หน่วยงานของรัฐ	องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวล จริยธรรม	ก.ม.จ. +
๑. ร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา ทำกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility: CSR หรือ Creating Shared Value: CSV) เป็นระยะและมีความต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม		
- จัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม โดยให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หน่วยงานจัดขึ้น	- กำหนดรูปแบบการจัดกิจกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม การทำประโยชน์เพื่อสาธารณะ และส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น	- กำหนดแนวทางให้ภาคประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน สถาบันการศึกษา องค์กรทางศาสนา และภาคส่วนต่าง ๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม เช่น กิจกรรมที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม การทำประโยชน์เพื่อสาธารณะ การเชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น เป็นต้น

ตัวอย่าง Quick Win ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕
การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติ
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

หน่วยงานของรัฐ	องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวล จริยธรรม	ก.ม.จ.
๑. กระตุ้นให้สังคมหันมาสนใจประเด็นเล็ก ๆ น้อย ๆ หรือประเด็นสีเทาทางจริยธรรมโดยการสร้างเนื้อหาที่ดึงดูด ความสนใจ		
- นำเสนอเนื้อหาประเด็นเกี่ยวกับ คุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงาน และ จัดทำสื่อต่าง ๆ ในรูปแบบที่ดึงดูด และ สร้างความสนใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประชาชนและผู้รับบริการ	- กำหนดวิธีการสื่อสาร หรือแนวคิด ใหม่ ๆ ในการนำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูด ความสนใจในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และช่องทางการสื่อสารที่ สามารถขยายผลในวงกว้างให้เข้าถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐและประชาชนซึ่งยัง ขาดความสนใจได้เพิ่มขึ้น	- พัฒนาเทคนิควิธีการ แนวคิดใหม่ ๆ ในการสื่อสารสร้างความเข้าใจ โดย นำเสนอเนื้อหาเพื่อดึงดูดความสนใจ ประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม และขยายผลให้เข้าถึงเจ้าหน้าที่ ของรัฐและประชาชนซึ่งยังขาดความ สนใจให้มากยิ่งขึ้น

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สามารถดำเนินการได้ทันทีและสร้างผลกระทบสูง (QUICK WIN)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	• จัดทำ Do & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา • บันทึกพฤติกรรมสีขาว และนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	• จัดทีมให้คำปรึกษาแนะนำในแต่ละหน่วยงาน • พัฒนาช่องทางสื่อสารให้สามารถฝากเรื่องและตอบปัญหา • มีเวทีประกวดแนวคิด/วิธีแก้ปัญหาด้านจริยธรรม
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	• จัดทำแบบทดสอบ แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับผู้ที่จะเข้ารับราชการ • จัดทำเครื่องมือประเมินพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม • จัดประชุมระดมความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	• ร่วมเป็นเครือข่ายภาครัฐ-เอกชน-สถาบันการศึกษา เพื่อทำกิจกรรม เช่น CSR • จัดกิจกรรมบริการสังคมตามบทบาทภารกิจของหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	• กระตุ้นให้สังคมสนใจประเด็นสีเทาทางจริยธรรม โดยการสร้างเนื้อหาที่ดึงดูดความสนใจ • ทำแคมเปญรณรงค์ให้ทันต่อกระแสหรือสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อสร้างทัศนคติใหม่ • จัดกิจกรรมพิเศษ (Special events) ที่เข้าถึงง่าย เพื่อสอดแทรกค่านิยมทางจริยธรรม • เน้นย้ำความภูมิใจและความทรงเกียรติของการถวายสัตย์ปฏิญาณต่อสถาบันหลักของชาติ • ใช้แนวคิดข้าราชการของประชาชน



ผู้รับผิดชอบ



คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม



องค์กรกลางบริหารงานบุคคล



หน่วยงานของรัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



แนวทางการติดตาม
ประเมินผล

ประเมินผลตาม Road Map
ทั้งการดำเนินการเป็นระยะและผลสำเร็จ



แบบรายงานประจำปี
ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์



ก.ม.จ. และ
คณะรัฐมนตรี

Quick Win

แบบบันทึกข้อมูลตนเองเกี่ยวกับจริยธรรม

คำชี้แจง : ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องผลการประเมิน เพื่อให้ข้อมูลในแต่ละประเด็นพิจารณาตามระดับของเกณฑ์พิจารณาที่กำหนดให้ และกรุณาตอบตามความจริงมิเช่นนั้นหากพบภายหลังว่าสิ่งที่ตอบไม่เป็นความจริงอาจมีผลเสียแก่ผู้ตอบได้ เช่น การรายงานอันเป็นเท็จ หรืออื่น ๆ

ชื่อผู้ประเมิน

หน่วยงาน

วันที่ประเมิน

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ที่หน่วยงานสังกัด

ประเด็นพิจารณา	ผลการประเมิน					
	ระดับ				ผิดจริยธรรม	
	ดีเยี่ยม (๔)	ดี (๓)	ปานกลาง (๒)	ต้องพัฒนา (๑)	ไม่มี	มี



<https://www.youtube.com/watch?v=f46gZRI1hr0>

ตัวอย่างการนำเกณฑ์ไปใช้

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สรรหา

ทดลองงาน

แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน

พัฒนา

ประเมินผล/เลื่อน
เงินเดือน

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมและรูปแบบการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๑. กลไกระดับส่วนกลาง

การปรับปรุงกลไกขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และการบูรณาการระหว่าง หน่วยงานกลางเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและป้องกันการทุจริต

๒. กลไกในส่วนภูมิภาค

ให้สำนักงานจังหวัดส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรม มีหน่วยงานทำหน้าที่ให้ คำปรึกษา ส่งเสริม และรับเรื่องร้องเรียนพฤติกรรม ล่อแหลม โดยใช้กลไกทางจริยธรรมเป็นกลไกการ ดำเนินการในเชิงป้องกัน

๓. กลไกในส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำข้อกำหนด จริยธรรมของท้องถิ่น คู่มืออธิบายและกำหนดพฤติกรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรมกลาง เปิดโอกาสให้ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบ



2

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

(ภายใน 6 เมษายน 2564)

ประมวลจริยธรรม

ภายใน 180 วัน

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

หลักการ

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

วิธีการ

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

ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

ไม่กำหนดเวลา

- อาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้
- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

กระบวนการรักษาจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

หน่วยงานของรัฐ

หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

กลุ่มงานจริยธรรม ส่วนงานที่มีภารกิจ
ในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้อง
การบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการ

บทเฉพาะกาล

ให้กลไกที่มีอยู่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เดิม
จนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

การขับเคลื่อนงานที่ผ่านมา

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550

จรรยาข้าราชการ มาตรา 78-79
ของ พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2551

ปัญหาจริยธรรมในข้าราชการพลเรือน

การติดตามและประเมินผล
การปฏิบัติตามมาตรฐาน
ทางจริยธรรมข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. 2557 - 2559

รายงานผลการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. 2560 - 2562
เสนอคณะรัฐมนตรี
เมื่อวันที่ 26 ม.ค. 64

การจัดทำประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือนตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560

พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม
ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม
ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563

การสำรวจทัศนคติของประชาชน
และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อค่านิยม
หรือมาตรฐานทางจริยธรรมของ
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่
ละประเภท



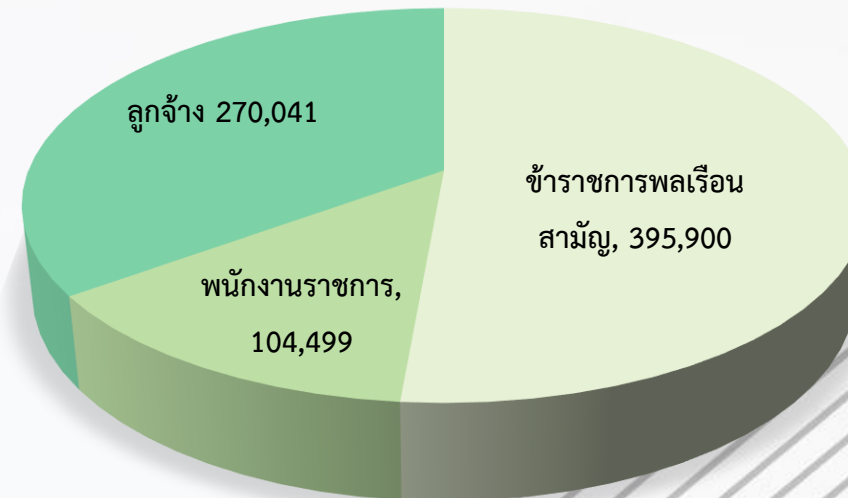
การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

บทบาทภารกิจในราชการพลเรือน

มีภารกิจภาครัฐที่หลากหลาย
และมีความแตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่
และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ
อาทิเช่น ด้านคมนาคม ด้านการเกษตร
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านสังคม
วัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งบทบาทภารกิจดังกล่าว
ส่งผลต่อการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม
ของแต่ละส่วนราชการ

ประมาณการอัตรากำลังในราชการพลเรือน

ประมาณ 770,440 คน



*ที่มาของข้อมูล : กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2562 โดยสำนักงาน ก.พ.
หมายเหตุ จำนวนพนักงานราชการและลูกจ้างไม่นับรวมที่อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ
ที่อาศัยอยู่ในสังกัด ก.ค.ศ. ด้วย อีกประมาณ 120,226 คน

การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560

1. จัดทำร่างประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

+

2. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ต่อร่างประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

3. เสนอ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2564 โดย ก.พ. มีมติเห็นชอบร่างประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

1. มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ข้อ

- อุดมการณ์และคุณลักษณะที่ดี (แนวคิดอุดมการณ์และจิตวิญญาณ โดย นายประวิณ ณ นคร)
- สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน
- จริยธรรมในบริบทสากล

2. มติ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

3. การสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ

- จัดทำร่างประมวลจริยธรรมฯ
- จัดทำร่างแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน
- จัดทำร่างกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้

รับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชน
มีผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นออนไลน์ จำนวน 21,591 คน
(ร้อยละ 98.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ข้อสังเกต ก.พ. :

- จัดให้มีคู่มือแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ
- จัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมฯ
- ควรส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560



๑

**ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ**

อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษามลพิธีของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนา ที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒

**ซื่อสัตย์สุจริต**

ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ 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 คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖

**ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม**

ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่พนักงานการเมือง และพรรคการเมือง

๗

**ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี**

และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อวดหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย





ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนา ที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์



ข้อสัตย์สุจริต

ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิใช่เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิด มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์



กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง



คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน



มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

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

๖



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

๗



ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจาก เหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

กรณีศึกษา “ครูโงง-ครูดี”

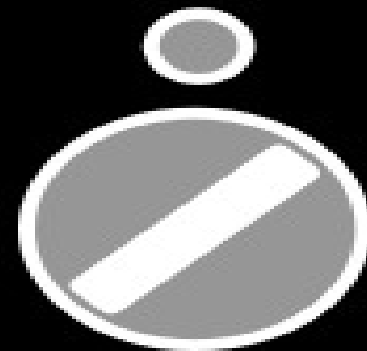
+



SCAN ME



Padlet



กรณีศึกษา “ครูโงง-ครูดี”

https://drive.google.com/file/d/1rtrt_kAgXZ3nnYO9qL3blQRAF99bKzx_/view?usp=sharing

กรณีศึกษา “ครูโกง-ครูดี”



https://drive.google.com/file/d/1rtrt_kAgXZ3nnYO9qL3blQRAF99bKzx_/view?usp=sharing

การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรม จริยธรรม



การจัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคล กับ ประโยชน์ส่วนรวม

ม. 128

พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561

ห้าม

- เจ้าพนักงานของรัฐทุกตำแหน่ง (เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ และคณะกรรมการ ป.ป.ช.)

การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

หลักการ

ห้ามเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด อันอาจคำนวณเป็นเงินได้

และยังห้ามผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้ว **ยังไม่ถึง 2 ปี** ด้วย

ข้อยกเว้น

เจ้าพนักงานของรัฐสามารถรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดได้ ในกรณีดังนี้

1. มีกฎหมายอนุญาตให้สามารถรับได้ เช่น การที่เจ้าพนักงานของรัฐเดินทางไปปฏิบัติราชการต่างจังหวัด สามารถเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการได้
2. เป็นการรับจากบุคคล ญาติ สืบสาน หรือญาติ โดยจะต้องเป็นการให้ตามประเพณี หรือ ตามธรรมเนียมจรรยาบรรณฐานานุรูป
3. เป็นการรับ โดยธรรมเนียมจรรยา จากบุคคลอื่นซึ่งมีเชื้อชาติ

คือ การรับจากบุคคลที่ให้กับในโอกาสเทศกาลหรือวันสำคัญ รวมถึงการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันเป็นสังคม

ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- การรับจากบุคคลซึ่งมีเชื้อชาติที่มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาส **ไม่เกิน 3,000 บาท**
- การให้เงินเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

3,000

สำนักงานชดเชยแห่งผลประโยชน์ | สำนักงาน ป.ป.ช.



ผลประโยชน์ ทับซ้อน

Conflict of Interest



พฤติกรรม
อย่างไร
เข้าข่ายผลประโยชน์
ทับซ้อน?



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

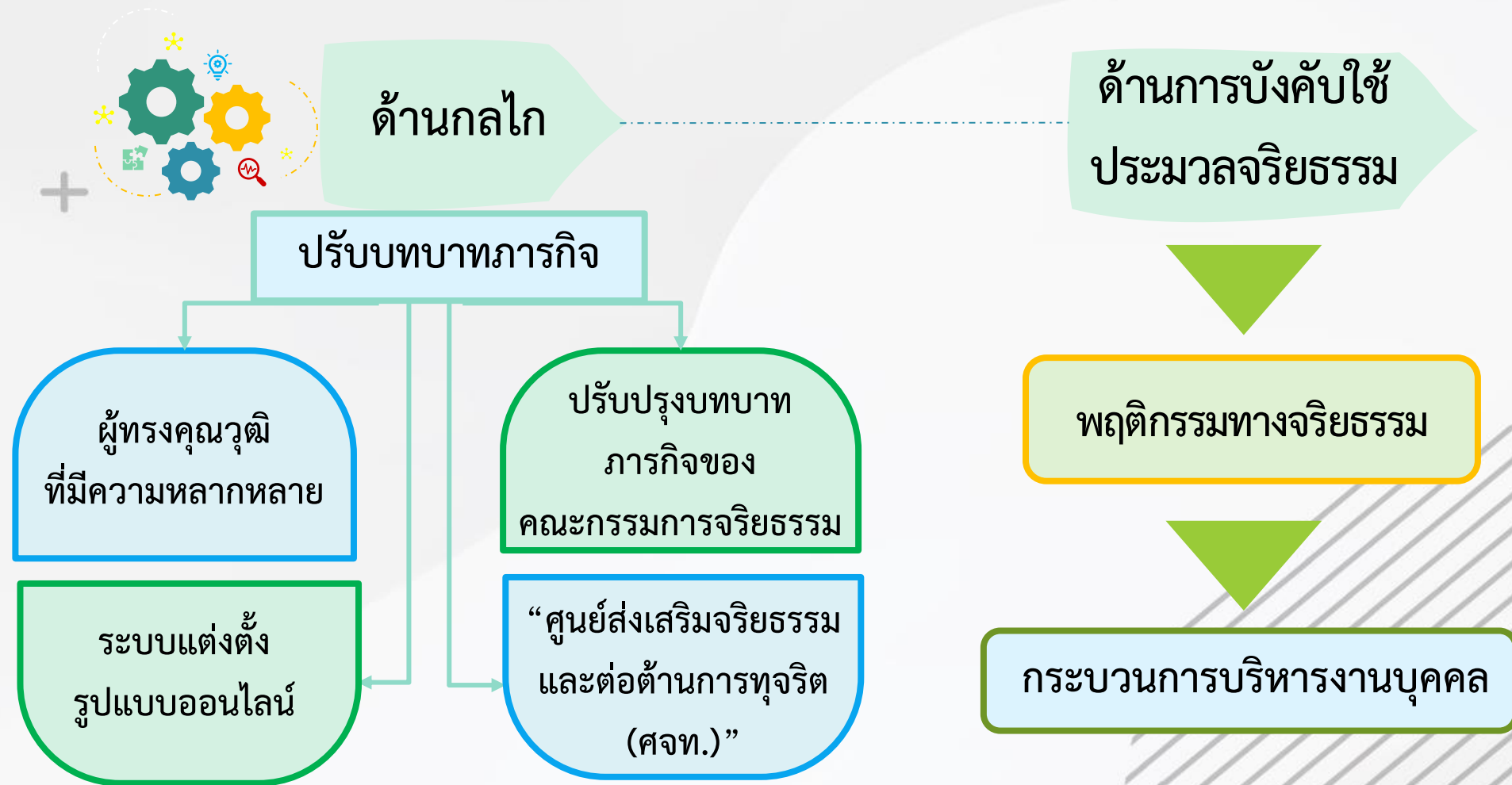
ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม
เหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล



กระบวนการรักษาจริยธรรม



การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม



กลไกการขับเคลื่อนงานจริยธรรม

2552

กำหนดให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม
เป็นกลไกและระบบการบังคับใช้
ประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย

- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- คณะกรรมการจริยธรรม
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- หัวหน้าส่วนราชการ



2564

กลไกและการบังคับใช้
ประกอบด้วย

- ก.พ.
- คณะกรรมการจริยธรรม
- กลุ่มงานจริยธรรม
- หัวหน้าส่วนราชการ

*นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล*

3

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :
กลไกและการบังคับใช้
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษจริยธรรม :

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



บทเฉพาะกาล

คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรม

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

หมวด 1 บททั่วไป

วันที่มีผลใช้บังคับ

+

ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
(ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2564)



นิยามและกลุ่มเป้าหมาย

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า รวบรวมถึงผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด

หมวด 2 กระบวนการรักษาจริยธรรม

ก.พ.



กำกับ ติดตามการดำเนินการ และการประเมินผล

กำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

กำหนดมาตรการจูงใจ

กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับ



ส่วนราชการ



กำหนดผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม

กำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรม

กำกับดูแลข้าราชการให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ

จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.พ.

หมวด 3 กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

การดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

- เมื่อข้อกำหนดนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ให้ส่วนราชการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่มีอยู่เดิม

- ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรม

การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมก่อนที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ

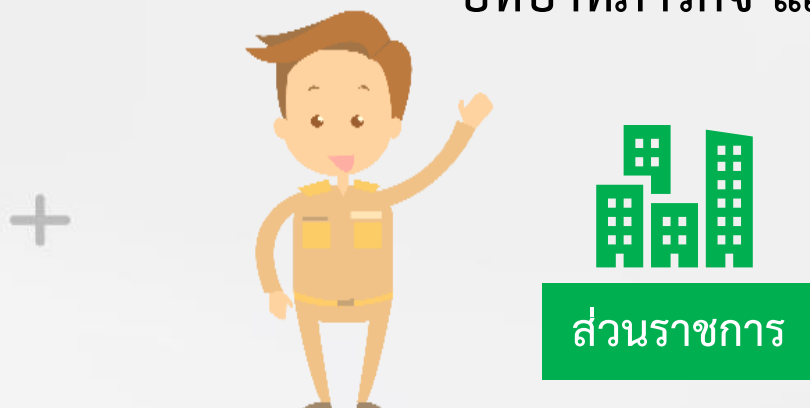
- การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ



ข้อกำหนดจรรยาบรรณ

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

บทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงในราชการพลเรือน



- ด้านการเกษตร
- ด้านการศึกษา
- ด้านคมนาคม
- ด้านสาธารณสุข
- ฯลฯ

+

โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ อนุญาต



กลุ่มงานจริยธรรม

ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
ที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ

ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม





ข้อกำหนดจริยธรรม

สภาพบังคับ

ความเชื่อมโยงระหว่างวินัยและจริยธรรม

ส่งเสริม

ป้องกัน

ปราบปราม

คุณธรรม

จริยธรรม

ธรรมาภิบาล

เสริมสร้างวินัย

ดำเนินการทางวินัย/ทุจริต/อาญา



ควรกระทำ (Dos)
ต้องกระทำ (Dos)



ไม่ควรกระทำ
(Don'ts)



ต้องไม่กระทำ
(Don'ts)

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ดำเนินการทางวินัย

มาตรการจูงใจ
มาตรการใช้บังคับ



การรังแกประโยชน์
(Deterrence)



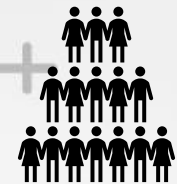
การลงโทษ
(Suppression)



ระบบคุณธรรม Merit Systems Protection

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

แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



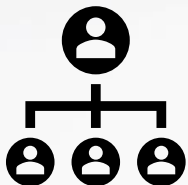
ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน
ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในความรับผิดชอบของ ก.พ.

ดำเนินการตามกรอบแนวทางการปฏิบัติตน
ที่ “ควรกระทำ” และ “ไม่ควรกระทำ”



ส่วนราชการ

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
และสภาพปัญหาความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน



หัวหน้าส่วนราชการ
ผู้บังคับบัญชา

สอดส่องดูแล ส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการ
มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

ปัญหาและอุปสรรคของกลไกการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



หัวหน้าส่วนราชการ

- ผู้บริหารส่วนราชการไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรม
- การแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน โบนัสที่ไม่เป็นธรรม (อาจรวมถึงการซื้อขายตำแหน่ง)
- การดำเนินการกรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ยังขาดความชัดเจนว่าจะมีแนวทางการพิจารณาอย่างไรและใครเป็นผู้ดำเนินการ

คณะกรรมการจริยธรรม

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

กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม
- ขาดความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- การใช้ทรัพย์สิน เวลาหรือทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น
- ความไม่เป็นธรรมในการให้บริการหรือเลือกปฏิบัติ
- การทุจริต จัดซื้อจัดจ้าง
- การละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาและประเพณี
- การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ
- การจงใจฝ่าฝืน หลีกเลียงละเว้นกฎข้อบังคับและระเบียบของทางราชการ



ขอให้เปิดไมค์ เปิดกล้อง



กิจกรรม “ประมวลฯ ชวนคิด”



พฤติกรรม ควรกระทำ

หรือ

ไม่ควรกระทำ



พฤติกรรมนั้น ๆ



ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม



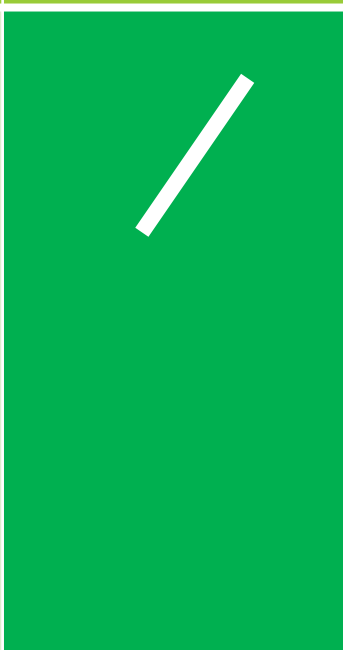
ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

ในข้อไหน อย่างไร



โปรดพิจารณาว่าพฤติกรรมต่อไปนี้เป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำ หรือ ไม่ควรกระทำ

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
1	เจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งมีหน้าที่จัดทำเรื่องเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการทุกคนในหน่วยงาน และกำลังรวบรวมรายชื่อเสนอเลื่อนเงินเดือนให้ผู้บริหารพิจารณา ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ผู้นี้มาขอข้อมูลเพราะอยากรู้ว่าตนเองได้รับการเสนอชื่อให้เลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่นหรือไม่ โดยที่ข้อมูลดังกล่าวเป็นเรื่องลับที่ยังไม่ได้พิจารณา เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจึงปฏิเสธ แม้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาโกรธและไม่พอใจ ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
1	เจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งมีหน้าที่จัดทำเรื่องเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการทุกคนในหน่วยงาน และกำลังรวบรวมรายชื่อเสนอเลื่อนเงินเดือนให้ผู้บริหารพิจารณา ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ผู้นี้มาขอข้อมูลเพราะอยากรู้ว่าตนเองได้รับการเสนอชื่อให้เลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่นหรือไม่ โดยที่ข้อมูลดังกล่าวเป็นเรื่องลับที่ยังไม่ได้พิจารณา เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจึงปฏิเสธ แม้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาโกรธและไม่พอใจ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม		

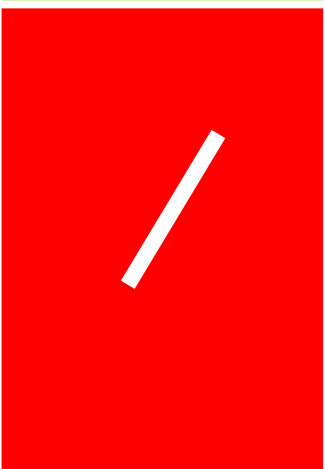
ที่	พฤติกรรม	ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
2	ข้าราชการของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งต้องการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง โดยคุณสมบัติข้อหนึ่งของการพิจารณา คือ จะต้องส่งผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติข้อที่ข้าราชการผู้นี้สนใจมากที่สุด และเคยทำให้ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งในการพิจารณาครั้งที่แล้ว หลังจากพยายามเขียนงานมาหลายสัปดาห์ จึงตัดสินใจไปที่ห้องสมุดของหน่วยงานราชการและคัดลอกข้อมูลจากผลงานคนอื่นมาใช้ ประมวลจริยธรรมข้อ		

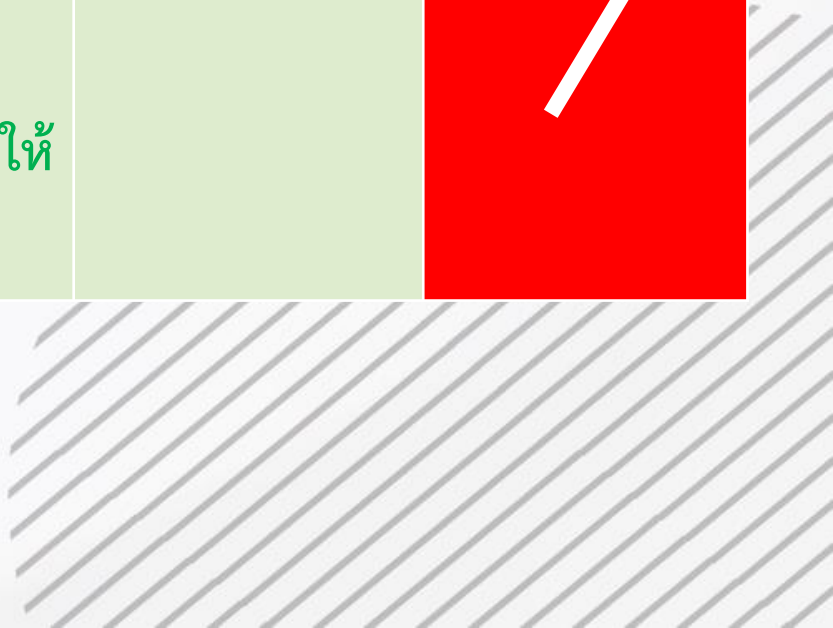
ที่	พฤติกรรม	ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
2	ข้าราชการของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งต้องการเสนอขอเลื่อนตำแหน่ง โดยคุณสมบัติข้อหนึ่งของการพิจารณา คือ จะต้องส่งผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติข้อที่ข้าราชการผู้นี้สนใจมากที่สุด และเคยทำให้ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งในการพิจารณาครั้งที่แล้ว หลังจากพยายามเขียนงานมาหลายสัปดาห์ จึงตัดสินใจไปที่ห้องสมุดของหน่วยงานราชการและคัดลอกข้อมูลจากผลงานคนอื่นมาใช้ ชื่อสัตย์สุจริต		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
3	ข้าราชการผู้หนึ่งรับคำเชิญจากบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งคุ้นเคยกันดีและเป็นบริษัทที่อยู่ระหว่างการแข่งขันเพื่อเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัดให้ไปเล่นกอล์ฟ ด้วยเงินรับรองของบริษัทแห่งนั้น ประมวลจริยธรรมข้อ		



+

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
3	ข้าราชการผู้หนึ่งรับคำเชิญจากบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งคุ้นเคยกันดีและเป็นบริษัทที่อยู่ระหว่างการแข่งขันเพื่อเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัดให้ไปเล่นกอล์ฟ ด้วยเงินรับรองของบริษัทแห่งนั้น คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยไม่แสดงพฤติการณ์ให้เป็นที่สงสัยว่าจะเอื้อประโยชน์โดยมิชอบแก่ผู้อื่น		



ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
4	นายปรีดาเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในส่วนกลาง มีหน้าที่เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน สัปดาห์นี้ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอติดชายแดนภาคใต้ ขณะปฏิบัติงานได้พบว่ามีชาวบ้านกลุ่มหนึ่งไปชุมนุมร่วมกับผู้ก่อการร้ายและก่อเหตุร้าย ทำให้ข้าราชการและประชาชนถูกทำร้ายจนได้รับบาดเจ็บ แต่ไม่มีใครกล้าไปแจ้งทางการรวมทั้งนายปรีดาเพราะกลัวว่าภัยจะมาถึงตัว ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
4	นายปรีดาเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในส่วนกลาง มีหน้าที่เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน สัปดาห์นี้ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่ในอำเภอติดชายแดนภาคใต้ ขณะปฏิบัติงานได้พบว่ามีชาวบ้านกลุ่มหนึ่งไปชุมนุมร่วมกับผู้ก่อการร้ายและก่อเหตุร้าย ทำให้ข้าราชการและประชาชนถูกทำร้ายจนได้รับบาดเจ็บ แต่ไม่มีใครกล้าไปแจ้งทางการรวมทั้งนายปรีดาเพราะกลัวว่าภัยจะมาถึงตัว คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
5	ข้าราชการพลเรือนเป็นโฆษกของพรรคการเมืองหนึ่ง ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
5	ข้าราชการพลเรือนเป็นโฆษกของพรรคการเมืองหนึ่ง ยัดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ โดยแสดงออกถึงความเป็นกลางทางการเมือง		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
6	หัวหน้ากองขายส่งข้อความทางโทรศัพท์ถึงข้าราชการสตรีสาวโสดซึ่งเป็นผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลาหยุดงานไปพบแพทย์ว่า “เป็นอะไรไป ถึงขนาด ต้องแต่งชุดวันเกิดไปให้หมอดูหรือเปล่า” โดยไม่ได้มีความสนิทสนม พอที่จะพูดหยอกล้อกันได้ ประมวลจริยธรรมข้อ		

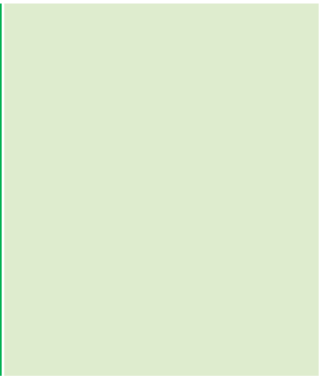
ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
6	หัวหน้ากองขายส่งข้อความทางโทรศัพท์ถึงข้าราชการสตรีสาวโสดซึ่งเป็นผู้ อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งลาหยุดงานไปพบแพทย์ว่า “เป็นอะไรไป ถึงขนาด ต้องแต่งชุดวันเกิดไปให้หมอดูหรือเปล่า” โดยไม่ได้มีความสนิทสนม พอที่จะพูดหยอกล้อกันได้ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
7	เจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยผู้หนึ่งนั่งประจำอยู่ที่ทำการศูนย์ฯ โดยไม่มีงานทำเป็นเดือน ๆ รอให้มีผู้สั่งหรือขอให้ทำ แต่ก็ยังไม่มีคำสั่งหรือคำขอ จึงคงนั่งรออยู่โดยไม่คิดที่จะดำเนินการแต่อย่างใด ประมวลจริยธรรมข้อ		

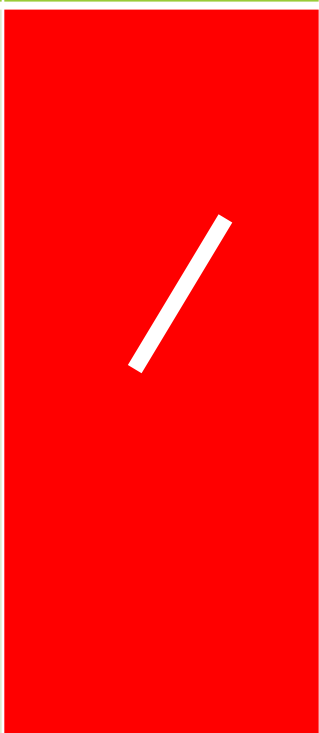
+

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
7	เจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยผู้หนึ่งนั่งประจำอยู่ในที่ทำการศูนย์ฯ โดยไม่มีงานทำเป็นเดือน ๆ รอให้มีผู้สั่งหรือขอให้ทำ แต่ก็ยังไม่มีคำสั่งหรือคำขอ จึงคงนั่งรออยู่โดยไม่คิดที่จะดำเนินการแต่อย่างใด จิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
8	เจ้าหน้าที่ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าแจ้งความดำเนินคดีกับผู้มีอิทธิพลและผู้มีชื่อเสียงหลายรายที่เข้ามาลักลอบล่าสัตว์ป่าในเขตพื้นที่โดยดำเนินการตามหน้าที่อย่างไม่อ้อมค้อม ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
8	เจ้าหน้าที่ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าแจ้งความดำเนินคดีกับผู้มีอิทธิพลและผู้มีชื่อเสียงหลายรายที่เข้ามาลักลอบล่าสัตว์ป่าในเขตพื้นที่โดยดำเนินการตามหน้าที่อย่างไม่อ้อมค้อม กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
9	ข้าราชการหนุ่มในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง วางแผนจะไปเที่ยวสิงคโปร์กับแฟนสาวในช่วงสุดสัปดาห์ ระหว่างการเขียนรายงานซึ่งมีกำหนดส่งในตอนเย็น ได้รับข้อความทาง Line จากแฟนสาวถามถึงความคืบหน้าเกี่ยวกับการจองที่พักและสถานที่ที่จะไปเที่ยว เขาจึงตัดสินใจพักการเขียนรายงานแล้วเริ่มค้นหาข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ของสำนักงานจนเรียบร้อย ซึ่งก็เกือบจะถึงเวลาเลิกงานโดยยังไม่ทำรายงานใด ๆ เลย ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
9	ข้าราชการหนุ่มในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง วางแผนจะไปเที่ยวสิงคโปร์กับแฟนสาวในช่วงสุดสัปดาห์ ระหว่างการเขียนรายงานซึ่งมีกำหนดส่งในตอนเย็น ได้รับข้อความทาง Line จากแฟนสาวถามถึงความคืบหน้าเกี่ยวกับการจองที่พักและสถานที่ที่จะไปเที่ยว เขาจึงตัดสินใจพักการเขียนรายงานแล้วเริ่มค้นหาข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ ของสำนักงานจนเรียบร้อย ซึ่งก็เกือบจะถึงเวลาเลิกงานโดยยังไม่ทำรายงานใด ๆ เลย มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยไม่ใช้ทรัพย์สินและเวลาของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควรกระทำ
10	ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ต้องเดินทางไปประชุมต่างประเทศ หน่วยงานให้สิทธิขึ้นเครื่องบินในชั้นธุรกิจ แต่ผู้บริหารคนนั้นเห็นว่าราคาค่าตัวที่ได้สามารถซื้อตัวในชั้นประหยัดได้ถึงสองใบ จึงใช้เงินนั้นไปซื้อตัวชั้นประหยัดอีกใบหนึ่งให้ภรรยาเพื่อไปด้วยกัน โดยอ้างว่าหน่วยงานไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มแต่ประการใด ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
10	ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ต้องเดินทางไปประชุมต่างประเทศ หน่วยงานให้สิทธิขึ้นเครื่องบินในชั้นธุรกิจ แต่ผู้บริหารคนนั้นเห็นว่าราคาค่าตัวที่ได้สามารถซื้อตัวในชั้นประหยัดได้ถึงสองใบ จึงใช้เงินนั้นไปซื้อตัวชั้นประหยัดอีกใบหนึ่งให้ภรรยาเพื่อไปด้วยกัน โดยอ้างว่าหน่วยงานไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มแต่ประการใด คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยไม่แสวงหาประโยชน์จากทางราชการโดยมิชอบ		

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

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระหนกระเหินต่อความมั่นคงของชาติ
๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓. ไม่แสดงกิริยาอาการหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	๔. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
๕. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๕. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ	๖. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๗. ไม่กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้	๘. ไม่หาทางปฏิเสธ บ่ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ
๙. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ	๙. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือบิดพลิ้วรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	๑๐. ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	๑๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำมิชอบแบบแผนของทางราชการ
๑๒. รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมายและตามกำหนดของธรรม	๑๓. ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎหมายและตามกำหนดของธรรม
๑๔. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	๑๔. ไม่ปฏิเสธและเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๑๕. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่มีพบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	๑๕. ไม่เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย
๑๖. ยินยอมในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชา และจรรยาวัชชีด้วยความรู้ความกล้าหาญ	๑๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
๑๗. เปี่ยมด้วยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	๑๗. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง
๑๘. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า	๑๘. ไม่พุ่มพือหรือไม่ดำรงตนบนฐานานุรูปแห่งตน
๑๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	๑๙. ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
๒๐. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	๒๐. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ
๒๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	
๒๒. มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	
๒๓. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง	
๒๔. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมถึงปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์	
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 และจรรยาวัชชีมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่	๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวัชชีมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่
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

ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม
ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม



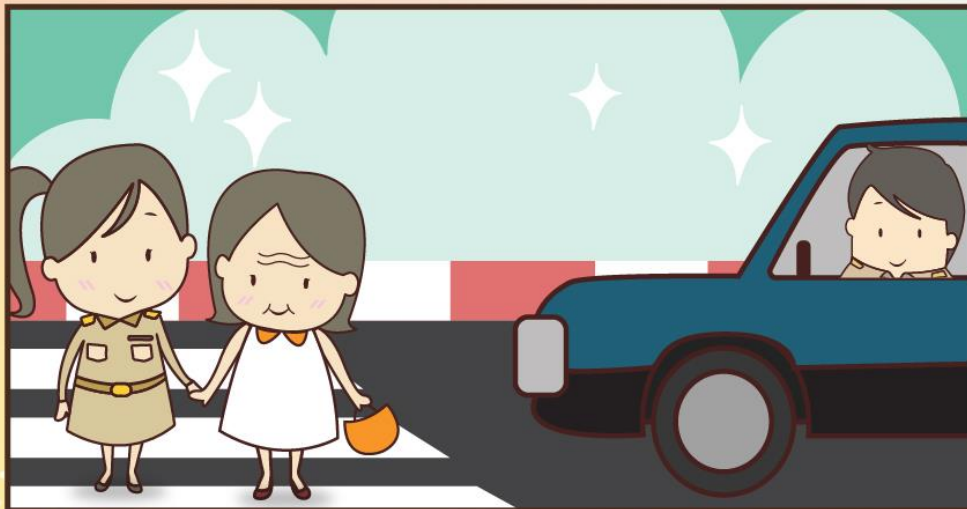
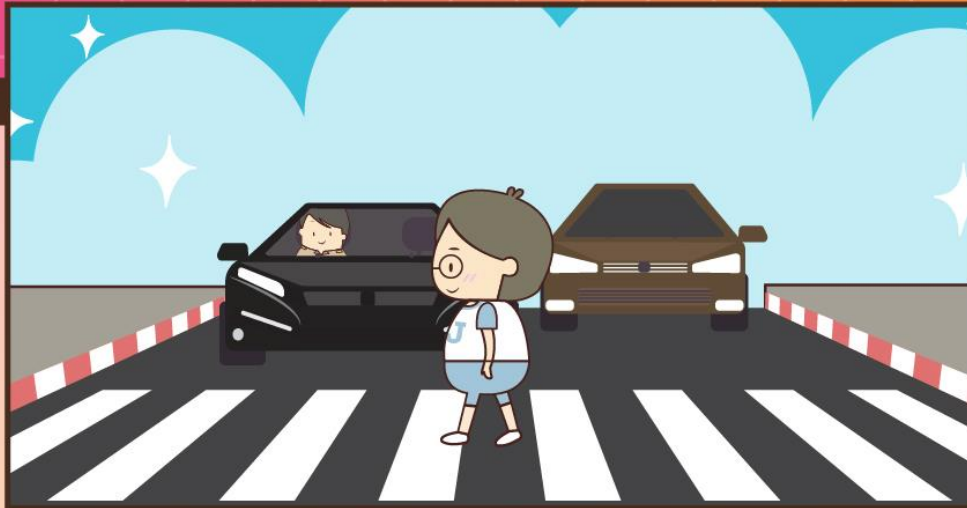
ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่ถูกต้อง



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะ
เพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ
ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติดังข้อ
ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม
เหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล



จรรยาบรรณข้าราชการ 7 ข้อ

จำขึ้นใจ พึงปฏิบัติอย่างมีจรรยาบรรณ

1

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2

ซื่อสัตย์สุจริต
ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย
และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

3

กล้าตัดสินใจ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
กล้าตัดสินใจ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าคิดค้น
ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริต
ประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ

4

คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวม
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ

5

มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ
และคุณภาพของงาน
ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์
คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรรัฐ

6

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
ปราศจากอคติ
ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความลำพินธ์
ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา
เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

7

ดำรงตนเป็นแบบอย่าง
ด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี
รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติให้เป็นที่ยึดถือศรัทธา
แก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมต่อตน
ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล









ผลสัมฤทธิ์การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม



สรรหา

ทดลองงาน

แต่งตั้ง ย้าย
โอน เลื่อน

พัฒนา

ประเมินผล/
เลื่อนเงินเดือน

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สรรหา



- การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี
- เพิ่มน้ำหนักคะแนนในการวัด/ประเมินความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม
- กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม
- การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน
- หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็**ไม่บรรจุเข้ารับราชการ**

การนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (สอบภาค ก.)

ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๑๒



สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ จังหวัดนครราชสีมา ๓๐๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

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

เรียน (เรียนการตรวจ กรม และจังหวัด)

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



๒

(๓) การคิดวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมิน

๔. การให้ที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหนังสือที่ยังค้างอยู่ ณ วันที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือที่ยังค้างต่อไป

จนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

.....

ด้วยคำสั่งที่.....

๒.๔.๓ วิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน)
เป็นการทดสอบความรู้ที่เป็นพื้นฐานของการเป็นข้าราชการที่ดี ความรู้ดังกล่าว ได้แก่ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี วิถีปฏิบัติราชการทางปกครอง หน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตลอดจนเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

๒.๕ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดทำใบการสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติหน้าที่

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 โดยระบอบองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ
- กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินพฤติกรรมในรายละเอียด และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ใช้ดุลพินิจว่าจะให้ผ่านการประเมินหรือไม่ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินจะไม่ได้รับการบรรจุ เข้ารับราชการ
- ควรให้มีการประเมินจากผู้ร่วมงาน และประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

แต่งตั้ง ย้าย
โอน เลื่อน



- 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 หากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์งานของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลงเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้



[VectorStock](#)

5 แนวทางการปฏิบัติเพื่อรักษา จริยธรรมของข้าราชการ

1

ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

2

วางตัวเป็นกลางทางการเมือง

3

เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ตามความเหมาะสม

4

ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด

5

ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม



4 คุณลักษณะของข้าราชการที่ดี



เป็นผู้มีบุคลิกลักษณะที่มีศักยภาพสูง

มีภาวะผู้นำ มุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นผู้คิดริเริ่มและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ได้อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถจัดการการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด เป็นผู้มีความรับผิดชอบ



เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ทำงานเป็นทีม เป็นมิตรกับประชาชน มีการแบ่งปันคุณค่า มีจิตบริการประชาชน การตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และยึดประโยชน์ของประชาชน เป็นสำคัญ



เป็นคนดี ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม

การมีความรู้ในเชิงเหตุผลเชิงจริยธรรม



มีความรู้ความสามารถรอบด้านเท่าทันเทคโนโลยี

มีมุมมองที่เป็นสากล และมีความรู้เรื่องแนวคิดการจัดการสมัยใหม่

ที่มา : การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
OFFICE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION

สำนักงาน ก.พ.

025471000 www.ocsc.go.th

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

www.jumkunjai.ocsc.go.th

www.facebook.com/jumkunjai

OFFICE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION
อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สื่อส่งเสริมจริยธรรม

+



Application



Jumkunjai.ocsc.go.th



Jumkunjai
จ่าขึ้นใจ



Jumkunjai1



จ่าขึ้นใจ
สำนักงาน ก.พ.



Jumkunjai123

**Thank
You**

www.pngtree.com