



สำนักงาน ก.พ.

OCSC

Office of the Civil Service Commission

พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
และข้อกำหนดจริยธรรม

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
25 ธันวาคม 2567



“จริยธรรม”

ปรากฏภายนอก

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

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550

“จริยธรรม” หมายความว่า กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิด
ความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและ
ปลอดภัยในการดำรงชีวิต

<https://www.nmpc.go.th/article/view?id=4>

“คุณธรรม”

อยู่ภายใน

- VIRTUE

ความดีงามทางจิตภาพ เป็นคุณลักษณะภายในตัวคน
คือความดีงามในจิตใจ เกิดเป็นจิตสำนึก
เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนไม่ทุจริต

- MERIT

เป็นความดีงามทางกายภาพ
คือความดีงามในคุณลักษณะที่ปรากฏภายนอก
เช่น มีความรู้ดี มีความสามารถดี มีทักษะดี
มีคุณลักษณะอื่นที่เหมาะสม

- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแห่งชาติ พ.ศ. 2550

“คุณธรรม” หมายความว่า สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประดับประดาใจให้
เกลียดความชั่ว กลัวบาป ใฝ่ความดี เป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบ เกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบ
เย็นภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝัง โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดและเหมาะสมกับความต้องการของสังคมไทย

คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม

คุณธรรม

- สภาพคุณงามความดี

จริยธรรม

- ความประพฤติที่ดี

ค่านิยม

- สิ่งที่คุณคณหรือกลุ่มบุคคลยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรม และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตและ**สืบทอดต่อกัน** ไปเป็นวัฒนธรรมได้
- ค่านิยมมีทั้งด้านบวก และด้านลบ
- เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา

ลักษณะเฉพาะของการพัฒนา ด้านคุณธรรม จริยธรรม

มาจาก
การมีส่วนร่วม
ในการทำกิจกรรม

ใช้รูปแบบ วิธีการที่หลากหลาย
ที่เน้นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

คิด
↓
Absorb
↓
ยอมรับ เชื่อถือ

พฤติกรรม

เกิดเป็นทัศนคติ

ให้เห็นคุณค่า

ให้มีความเชื่อ



ความพยายาม
ของภาครัฐ
ในการส่งเสริมจริยธรรม

- รัฐธรรมนูญ 2560
- พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน
- พ.ร.ฎ. บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
- ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
- นโยบายรัฐบาล

เปรียบเทียบการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม



หัวหน้าส่วนราชการ

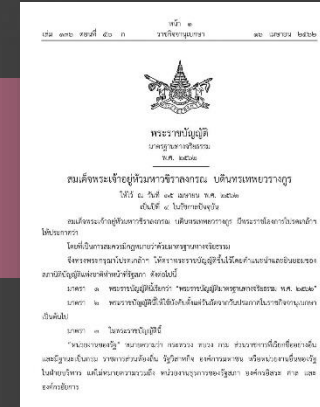
ส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์



ก.พ.

คณะกรรมการจริยธรรม
หัวหน้าส่วนราชการ
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ฝ่าฝืนจริยธรรม ผิดวินัย



ก.พ.

คณะกรรมการจริยธรรม
หัวหน้าส่วนราชการ
กลุ่มงานจริยธรรม

นำพฤติกรรมทางจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทาง
จริยธรรม
พ.ศ. 2562



พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒
เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น
และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
ในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และ
องค์กรอัยการ

พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

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

หมวด 1
มาตรฐานทางจริยธรรม
และประมวลจริยธรรม
(มาตรา 5 – 7)

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

หมวด 3
การรักษาจริยธรรมของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
(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
ไม่ทราบว่ามีการออก
กฎหมายว่าด้วยมาตรฐาน
ทางจริยธรรม

ร้อยละ ๗๘ ไม่เคยทำ
ความเข้าใจ
เนื้อหาเกี่ยวกับประมวล
จริยธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐ

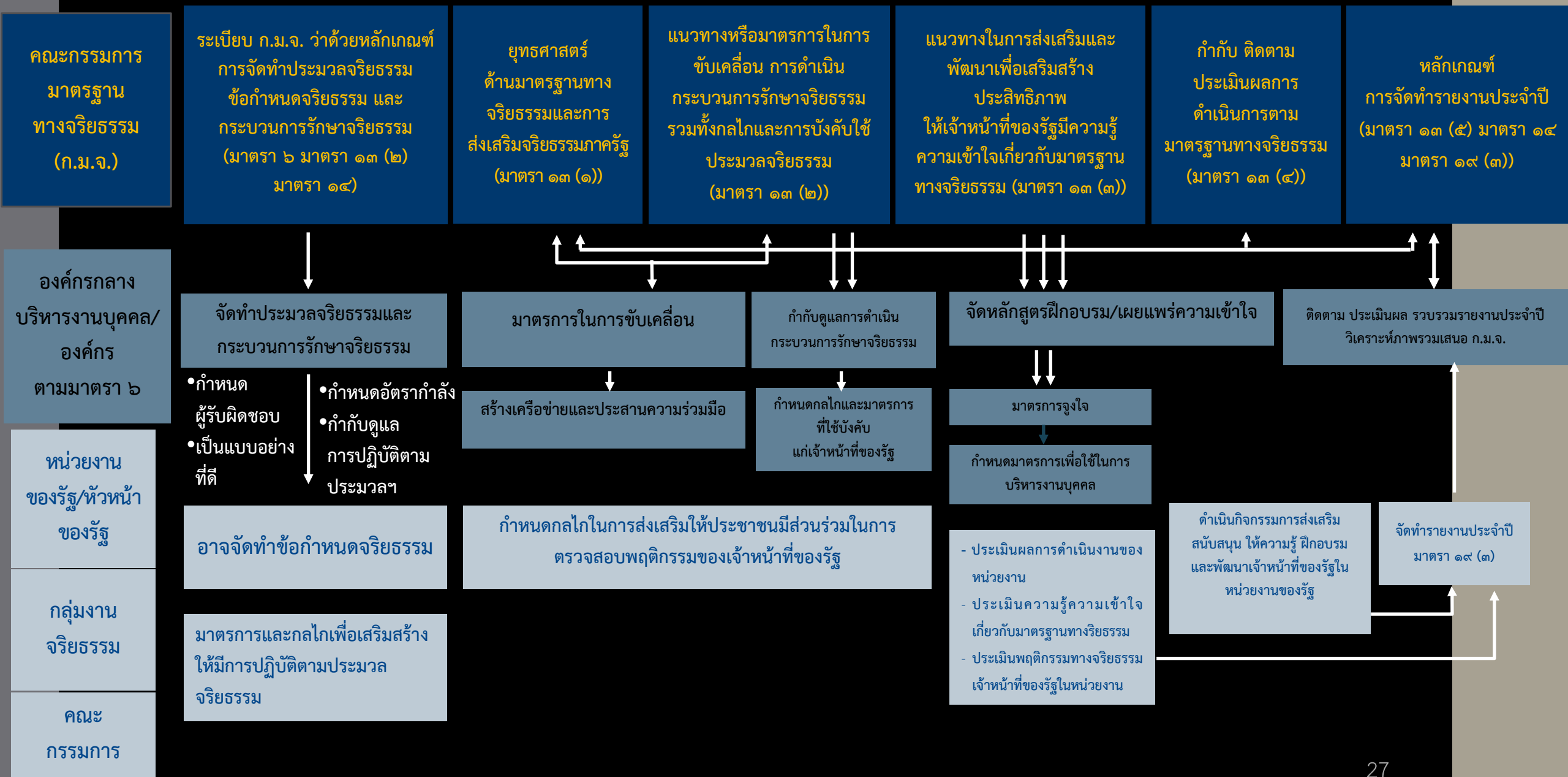
ร้อยละ ๖๕.๓ ไม่ทราบว่ามีการ
ออกกฎหมายว่าด้วยมาตรฐาน
ทางจริยธรรม

ร้อยละ ๕๕.๑ ไม่เคยทำ
ความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับ
ประมวลจริยธรรมภายใน
หน่วยงานของตน

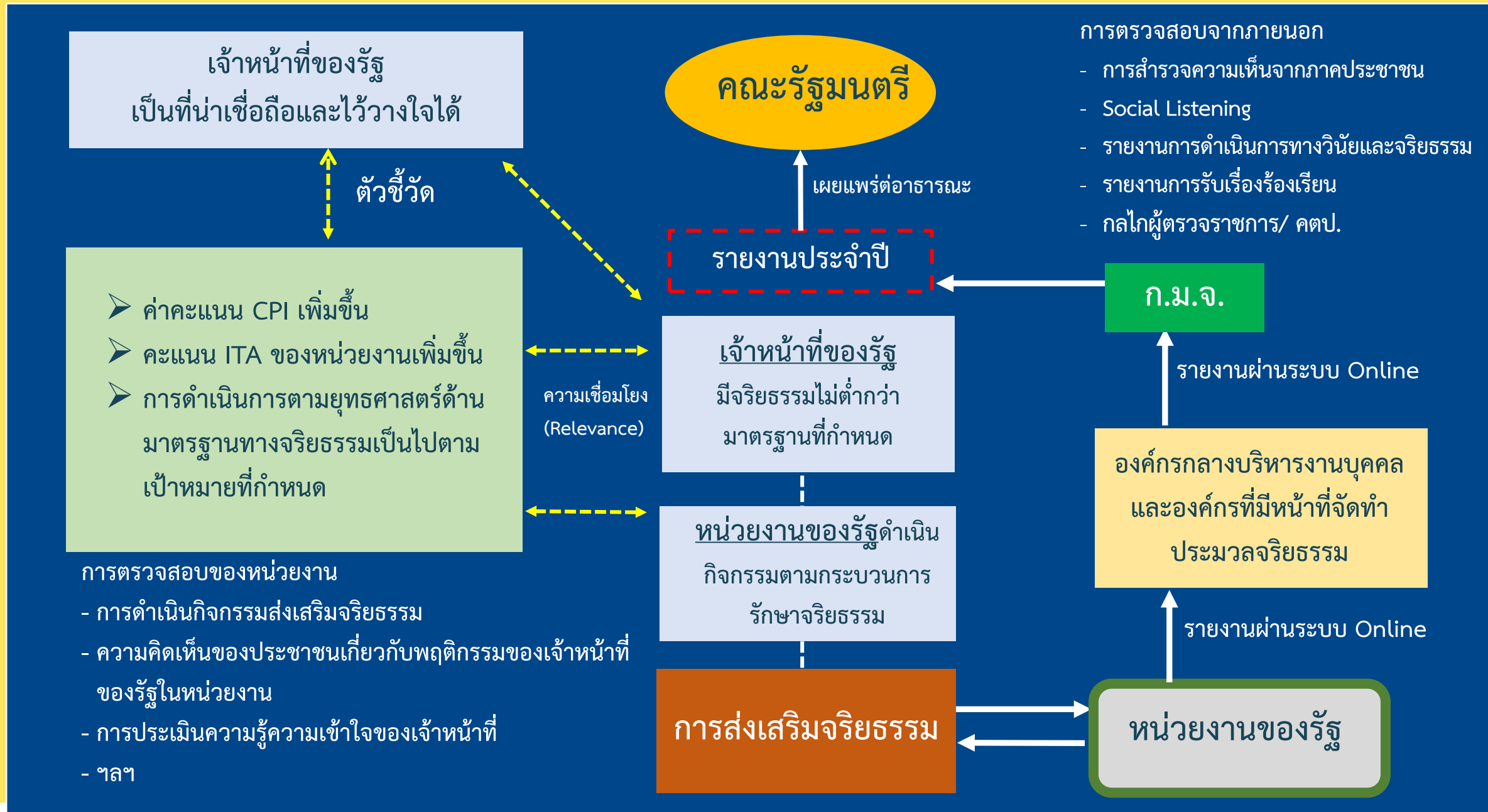
ปัญหามาตรฐานจริยธรรมที่พบในหน่วยงานของรัฐ

- ☐ 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



แนวทางการติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม



องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International หรือ TI)

เผยแพร่ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริตหรือคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index หรือ CPI) ประจำปี



Corruption Perceptions Index ประจำปี 2022 ประเทศไทยได้ 36 คะแนน อยู่ในอันดับ 101 จาก 180 ประเทศ



การทุจริตใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อ
ประโยชน์ส่วนตัว



16

ประมวลจริยธรรมและการ
ขับเคลื่อนจริยธรรม

- (1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ
- (2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน
- (3) ผลการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2568

* การแสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- 2) กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดเผยแสดงประมวลจริยธรรม จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ระดับคะแนน

100 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

0 คะแนน: เปิดเผยแพร่ข้อมูลไม่ครบถ้วนตามองค์ประกอบที่กำหนด หรือไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ดัชนีคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรภาครัฐ

ตัวชี้วัดเป็นการจัดทำดัชนีใหม่ในลักษณะ composite index โดยอ้างอิงจากค่าเฉลี่ยผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) ที่จัดทำโดย สำนักงาน ป.ป.ช. และ 5 ตัวชี้วัด ย่อยที่เลือกใช้ ได้แก่



วัดคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐ

ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๗

คะแนนปี ๒๕๖๕ ๙๐.๙๖

๙๑.๙๘

ค่าเป้าหมาย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)

๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
-	ไม่น้อยกว่า ๙๓	ไม่น้อยกว่า ๙๕	ไม่น้อยกว่า ๙๘

$$N = \frac{A+B+C+D+E}{n}$$

โดย

N = คะแนนดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ

A = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านการปฏิบัติหน้าที่

B = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านการใช้งบประมาณ

C = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านการใช้อำนาจ

D = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านการใช้ทรัพย์สิน

E = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านคุณภาพการดำเนินงาน

n = จำนวนองค์ประกอบย่อยในตัวชี้วัด ซึ่ง (n = ๕) ประกอบด้วย

(๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ (๕) คุณภาพการดำเนินงาน



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

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

ตัวอย่าง

ดำเนินการได้ทันที

และสร้างผลกระทบสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 5

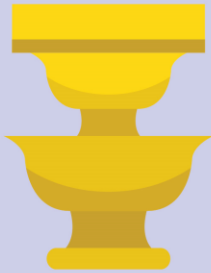
การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

- 1) กระตุ้นสังคมสนใจประเด็นสีเทาทางจริยธรรม
- 2) ทำแคมเปญรณรงค์ในแต่ละช่วงเวลา
- 3) จัดกิจกรรมพิเศษ
- 4) เน้นย้ำความภูมิใจและความทรงเกียรติของการถวายสัตย์ปฏิญาณฯ
- 5) ใช้แนวคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐของประชาชน

สาระสำคัญของ



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ตามมาตรา ๘

ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง
เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” มีหน้าที่และอำนาจในการดำเนินงาน
เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประกอบด้วย



คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)

[มาตรา 8]

ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจาก

1. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
4. คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
5. สภาทนายความ

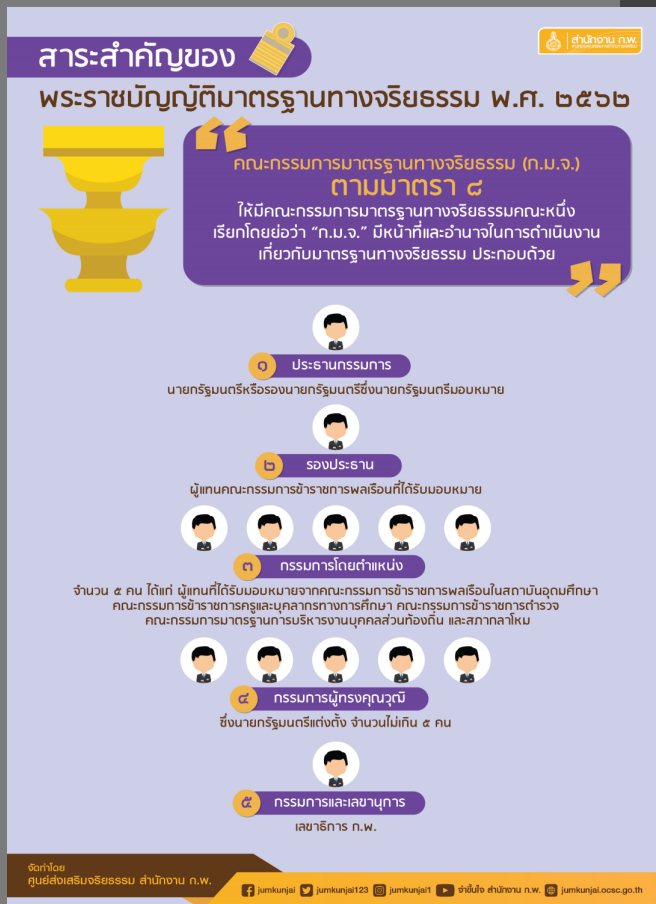
กรรมการเฉพาะชั่วคราว

ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้เข้าร่วมประชุมในฐานะ “กรรมการ”
เป็นครั้งคราวได้

หน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. [มาตรา 13]



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



หน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ.

[มาตรา 15]

“จัดให้มีการ**ทบทวน**มาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา 5 ทุกห้าปี
หรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป
ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้”

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

[มาตรา 19]

ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ
อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือ
ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
2. ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
จัดให้มีมาตรการและกลไก เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
กำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ
3. ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

สาระสำคัญของ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ตามมาตรา ๑๙
หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- ๑ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบ
- ๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงาน
- ๓ จัดให้มีมาตรการ และกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริม ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ๔ ส่งเสริม ให้ประชาชน มีส่วนร่วม ในการตรวจสอบพฤติกรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๕ สร้างเครือข่าย และประสาน ความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน
- ๖ จัดทำ รายงานประจำปี เพื่อประเมินผลในภาพรวม ของหน่วยงาน

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมได้ที่
<https://www.ocsc.go.th/node/3491>

“การรักษาจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ”

มาตรา ๒๐

ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท มีหน้าที่ ดังนี้

๑. กำกับดูแลการดำเนินการกระบวนการรักษาจรรยาบรรณ
๒. ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณ
๓. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
๔. กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจรรยาบรรณเป็นแบบอย่างที่ดี

การรักษาจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

[มาตรา 20]

ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท มีหน้าที่ ดังนี้

1. กำกับดูแลการดำเนินการกระบวนการรักษาจรรยาบรรณ
2. ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณ
3. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
4. กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจรรยาบรรณเป็นแบบอย่างที่ดี

จัดทำโดย
ศูนย์ส่งเสริมจรรยาบรรณ สำนักงาน ก.พ.

f jumkunjal t jumkunjal123 i jumkunjal1 y จัณนี สำนักงาน ก.พ. e jumkunjal.ocsc.go.th



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕ กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม
คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑ ยึดมั่นในสถาบันหลัก
ของประเทศ

อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
และการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒ ชื่อสัตย์สุจริต

มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓ กล้าตัดสินใจ

และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔ คิดถึงประโยชน์
ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
และมีจิตสาธารณะ

๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์
ของงาน

๖ ปฏิบัติหน้าที่
อย่างเป็นธรรม
และไม่เลือกปฏิบัติ

๗ ดำรงตน
เป็นแบบอย่างที่ดี

และรักษาภาพลักษณ์
ของทางราชการ



มาตรฐานทางจริยธรรม

ไว้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนด
เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
ต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือ
ไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและวันความชั่ว



ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมได้ที่
<https://www.ocsc.go.th/node/3491>

มาตรฐานทางจริยธรรม

(มาตรา 5)

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

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



การรัง้งประโยชน์
(Deterrence)



การลงโทษ
(Suppression)



ระบบคุณธรรม Merit Systems Protection



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ข้อกำหนดจรรยาบรรณ ของส่วนราชการ



การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

บทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงในราชการพลเรือน



ส่วนราชการ

ด้านการเกษตร

ด้านการศึกษา

ด้านคมนาคม

ด้านสาธารณสุข

ฯลฯ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ อนุญาต



กลุ่มงานจริยธรรม

ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
ที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ



ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม



กลุ่มงานจริยธรรม

รับผิดชอบการดำเนินการ



ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล

ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของส่วนราชการ



ประกาศ นโยบายหรือเจตนารมณ์

ของผู้บริหารส่วนราชการในการส่งเสริมจริยธรรม



ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม

โดยการเผยแพร่ รณรงค์และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน



เผยแพร่และประชาสัมพันธ์

ให้ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ



รายงาน และเปิดเผยข้อมูล

การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
OFFICE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร 0 - 2547 1000 | www.ocsc.go.th | www.jumkunjai.ocsc.go.th | www.facebook.com/jumkunjai