



บันทึกข้อความ

คณะนิติศาสตร์
รับที่ 1035
วันที่ - 6 ส.ค. 2564
เวลา 14.17

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานทุนและการศึกษา โทร. ๑๑๗๔

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๑.๐๗(๔)/ว๐๔๒๐

วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์มาตรฐานจริยธรรมสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยนเรศวร

เรียน คณบดี ผู้อำนวยการวิทยาลัย / สำนัก / สถาน และผู้อำนวยการกอง

ด้วย พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานทางจริยธรรม ต่อมา มหาวิทยาลัยนเรศวรมอบหมายให้กองการบริหารงานบุคคลประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยทราบ

ในการนี้ กองการบริหารงานบุคคล จึงขอประชาสัมพันธ์มาตรฐานจริยธรรมสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และเผยแพร่คู่มือการจัดทำประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม รวมถึงแนวทางการ นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลและรูปแบบแนวทางการพัฒนาบุคคล ผ่านเว็บไซต์กองการบริหารงานบุคคล <https://www.personnel.nu.ac.th/home/>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายอารมย์ จินน้อย)


ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

เรียน คณบดี

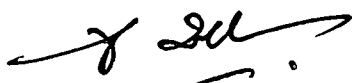
ด้วยกองการบริหารงานบุคคล ขอประชาสัมพันธ์
พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และเผยแพร่คู่มือ
การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม และข้อกำหนด
จริยธรรม รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน
กระบวนการบริหารงานบุคคล โดยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐไว้ให้ถือปฏิบัติ
อย่างเคร่งครัด นั้น

ในการนี้ เห็นควรมอบหน่วยบุคคลประชาสัมพันธ์ให้
บุคลากรทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนเพื่อโปรดพิจารณา


9 มค 64

1. env slot. website +
facebook + ไลน์ + ทีวี 10 +
2. ส่งใบแจ้งเวียน/สรอ.รค.
จนท.ที่เกี่ยวข้อง
3. Copy ให้นิตยสาร + หนังสือนิตยสาร
และ 1 ๑๓.


10 มค 64
15



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 องค์การอัยการ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภ่นั้น รวมทั้ง
คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม
มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ
การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม
ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงาม
ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำ
หรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

- (๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง
- (๒) สภาเกล้าโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนเกล้าโหม
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- (๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการของรัฐสภาและองค์กรอิสระ ให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด ๒

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

- (๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภากลาโหม อย่างละหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด

ที่ได้กระทำโดยประมาท

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๔) ก.ม.จ. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบคู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปีหรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ก.ม.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการและคณะทำงานด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๓

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กร ตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำ ประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

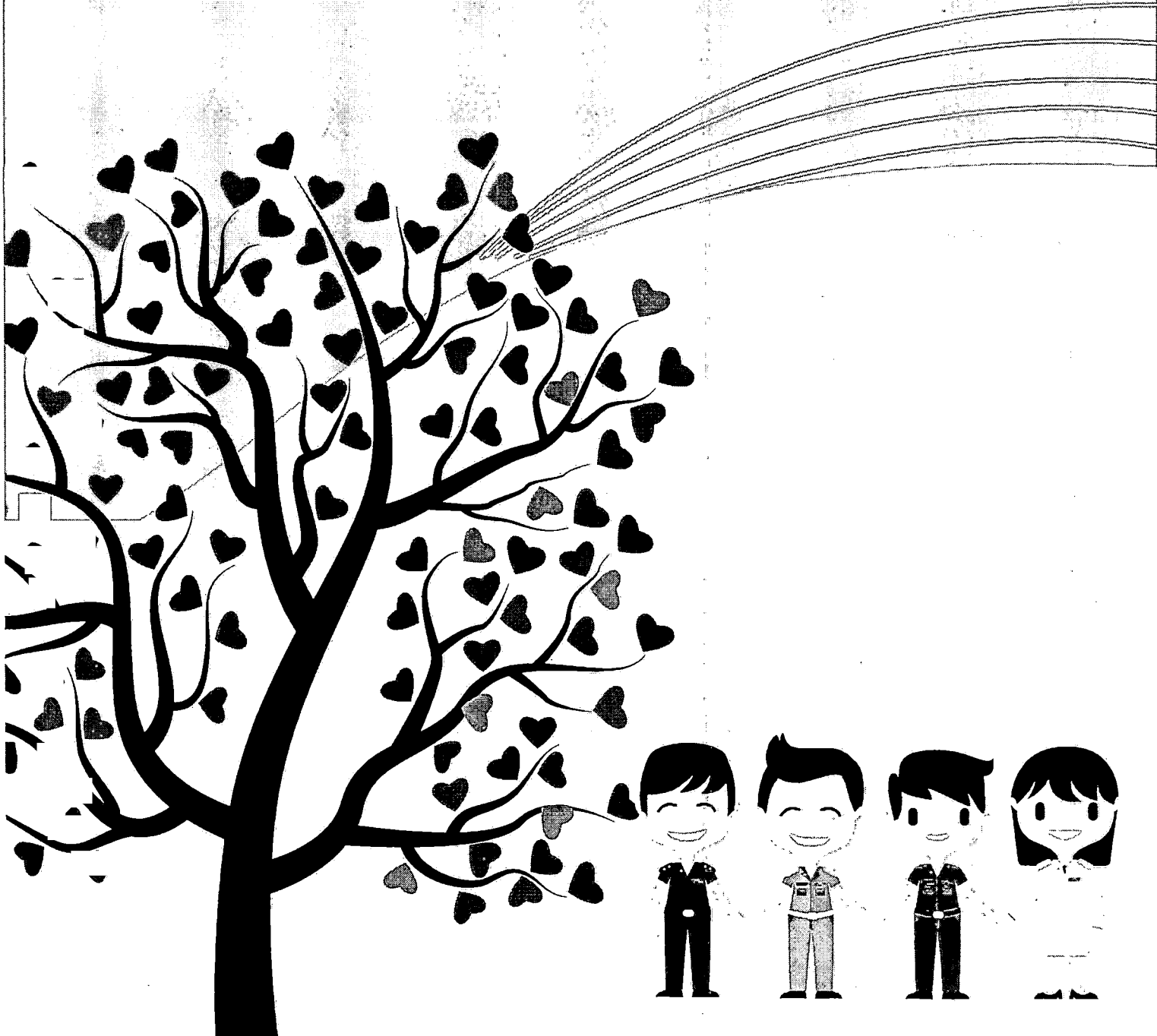
ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่า มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

คู่มือ

คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรม

ตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ



คู่มือ

คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ISBN 978-616-548-216-5

พิมพ์ครั้งที่ ๑

เดือนตุลาคม ๒๕๖๓

จำนวน ๑,๐๐๐ เล่ม

จำนวน ๒๖ หน้า

ลิขสิทธิ์เป็นของ

สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นางชุตินา หาญเผชิญ

รองเลขาธิการ ก.พ.

นางสาวปรารค์มาศ บุญสิทธิ์

ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

จัดทำโดย

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.

จัดพิมพ์โดย

กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนดในพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดทำขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงาน ก.พ. จึงจัดได้รวบรวมตัวอย่าง พฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับใช้เป็นคู่มือหรือกรอบแนวทาง ในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ โดยคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบกับหลักการของมาตรฐานทางจริยธรรมและตัวอย่างพฤติกรรม สำหรับใช้เป็นคู่มือหรือกรอบแนวทางในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงาน บุคคลและหน่วยงานของรัฐ

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรกลางบริหารงาน บุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งหากท่านได้พบข้อบกพร่องอันควรแก้ไข หรือประสงค์จะให้ คำแนะนำเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการในระยะต่อไป สำนักงาน ก.พ. ยินดีน้อมรับและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สำนักงาน ก.พ.

ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

	หน้า
มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	.
หลักการและเหตุผล	๑
คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม	๕

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม ได้บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) บัญญัติให้ “ให้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลหน่วยงานผู้รับผิดชอบการดำเนินการเตรียมการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ โดยการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการ

ก.พ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ เห็นควรเสนอเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติเพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจด้านจริยธรรมภาครัฐ มีสภาพบังคับเกิดประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒ และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรม” คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ๒) ชื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ จะต้องนำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม และใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรหรือไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะทำให้ประมวลจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กฎหมายกำหนด ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติอนุมัติหลักการของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑) กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ”

๒) กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทน ก.พ. เป็นรองประธาน ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนอกจาก ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินห้าคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

๓) ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔) กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น และให้มีกลไกขับเคลื่อนองค์กรกระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลในทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและการจัดทำประมวลจริยธรรม ดังนี้

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(๒) สภาเกล้าโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนเกล้าโหม

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๑

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ</p> <p>ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>ยึดมั่น หมายถึง ก. ยึดถืออย่างมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในตัวบุคคล</p> <p>ส่งเสริม หมายถึง ก. เกื้อหนุน ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ดีขึ้น</p> <p>สนับสนุน หมายถึง ก. ส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะ</p> <p>พิทักษ์ หมายถึง ก. ดูแลคุ้มครอง</p> <p>รักษา หมายถึง ก. ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาไมตรี</p> <p>เทิดทูน หมายถึง ก. ยกย่อง เชิดชูไว้เป็นที่เคารพ</p> <p>ต่อต้าน หมายถึง ก. ปะทะไว้ ต้านทานไว้ สู้รบ ป้องกันไว้</p>	<p>ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศฯ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ๒. ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของ ประเทศชาติ ๓. ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ๔. ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ๕. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ๖. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี ๗. ยกย่อง เชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์ ๘. ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ปฏิบัติ หมายถึง</p> <p>(๑) น. ฝ่ายตรงกันข้าม, ข้าศึก, ศัตรู</p> <p>(๒) ว. ที่ตรงกันข้าม เช่น ฝ่ายปฏิบัติ</p>	

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๒

ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ</p> <p>ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>ซื่อสัตย์ หมายถึง ก. ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง</p> <p>ความซื่อสัตย์ (วิกิพีเดีย ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึง คุณลักษณะทางบวกและคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรง ตลอดจนการงดเว้นการโกหก การคดโกง หรือการลักขโมย เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความซื่อสัตย์ยังหมายถึง ความน่าไว้วางใจ ความภักดี ความเป็นธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย</p> <p>ความซื่อสัตย์ (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติให้ถูกต้อง</p>	<p>ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่ และการนัดหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้องรวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมรับการตรวจสอบ รวมถึงรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ตามกฎหมาย กฎข้อบังคับทั้งหลาย ไม่คดโกง ไม่ลักขโมย ไม่เอาของหลวงมาเป็นของตน แต่ความซื่อสัตย์ต่อกฎระเบียบหรือข้อบังคับเท่านั้นอาจไม่เพียงพอ นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลา ไม่หาทางตีความกฎหมายหรือข้อบังคับให้ตนเองสามารถคอร์รัปชันได้</p> <p>สุจริต หมายถึง น. ความประพฤติชอบ</p> <p>สุจริตใจ หมายถึง ว. บริสุทธิ์ใจ จริงใจ เช่น เขาช่วยเหลือเด็กคนนั้นด้วยความสุจริตใจ ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน</p> <p>มโนสุจริต หมายถึง น. ความประพฤติชอบทางใจ มี ๓ อย่าง ได้แก่ ความไม่โลภอยากได้ของของผู้อื่น ๑ ความไม่พยาบาท ๑ ความเห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ๑</p> <p>จิตสำนึก หมายถึง น. ภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย</p> <p>รับผิดชอบ หมายถึง ก. ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุหบัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน</p> <p>ความรับผิดชอบ (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง ความรับรู้หรือความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้าง มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็ต้องยอมรับผิด</p>	<p>๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงานของตน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรที่สังกัด</p> <p>๗. อดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่เย้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี</p> <p>๘. ไม่นำข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับของหน่วยงานและของทางราชการไปใช้เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง</p> <p>๙. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพร้อมที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดโดยเร็วที่สุด</p> <p>๑๐. ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วน เพียงพอ</p> <p>๑๑. ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว</p> <p>๑๒. ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาทรัพย์สินสาธารณะ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑๓. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ใช้สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือผิดกฎหมาย</p> <p>๑๔. ไม่เล่ียงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ความพร้อมรับผิด (คู่มืออบรมวิทยากรการป้องกันทุจริต โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต”, สพฐ. และสำนักงานป.ป.ช.) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมซี อีสต์ย์ รับผิดชอบ (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องซี วัต เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล</p>	<p>๑๕. ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง ถูกต้อง รักษาผลประโยชน์สาธารณะอย่างเต็มความสามารถ</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๓

กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ</p> <p>กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>กล้า หมายถึง ก. ไม่กลัว, ไม่ครั่นคร้าม</p> <p>ถูกต้อง หมายถึง ก. ไม่ผิด เช่น คำตอบถูกต้อง</p> <p>ชอบธรรม หมายถึง ว. ถูกตามหลักธรรม</p> <p>ถูกตามนิตินัย</p> <p>ชอบ หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ถูกต้อง เช่น คิดชอบ ชอบแล้ว</p> <p>(๒) ก. เหมาะ เช่น ชอบด้วยกาลเทศะ</p> <p>(๓) ก. มีสิทธิ์ เช่น ชอบที่จะทำได้</p> <p>ทำนอง หมายถึง น. ทาง, แบบ, แบบอย่าง, เช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน</p> <p>คลองธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</p> <p>การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม</p>	<p>กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม ๒. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ๓. กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน ๔. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติกมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย ๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๖. ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ๗. ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการ และจรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความเลวไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ๘. ให้อภัยแก่ผู้กระทำผิด และกล้าลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ๙. ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณี หรือละเมิดกฎหมาย เช่น การสร้างความเสียหายแก่ชื่อเสียง และทรัพย์สิน การมีไว้ซึ่งสื่อลามก

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้น ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น</p>	<p>อนาจาร การส่งต่อจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็น การรบกวน สร้างความรำคาญหรือเป็นการโฆษณา สินค้า ธุรกิจและบริการ นอกเหนือจากที่ราชการ กำหนด รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่อที่ไม่เหมาะสมขณะทำงาน เช่น การเล่นเกมออนไลน์ การเข้าเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม หรือดูหนังออนไลน์</p> <p>๑๐. ใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุมีผลในการตัดสินใจ กระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชน เป็นสำคัญ</p> <p>กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น</p> <p>๑. ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชา จะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ</p> <p>๒. บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๔

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ</p> <p>คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกัน</p>	<p>คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ เช่น</p> <p>๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>คิดถึง หมายถึง ก. นึกถึง นึกถึงด้วยใจผูกพัน</p> <p>ประโยชน์ส่วนรวม (วิกิพจนานุกรม ๒๒ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง</p> <p>(๑) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่คนส่วนใหญ่ในกลุ่ม ๆ หนึ่ง, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น</p> <p>(๒) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่ประชาชนส่วนใหญ่, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น</p> <p>(๓) น. (กฎหมาย) ประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค, ภาวะที่เกิดประโยชน์เช่นนั้น</p> <p>(๔) น. (กฎหมาย, ไทย) ประโยชน์ต่อสาธารณะหรือประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการดำเนินการหรือการกระทำซึ่งมีลักษณะเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนประชาชนเป็นส่วนรวม</p> <p>ประโยชน์ส่วนรวม (หลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑) หมายถึง หรือผลประโยชน์สาธารณะ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มชน</p> <p>ประโยชน์ส่วนตัว (หลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑)</p>	<p>เช่น ไม่ใช้ความสนิทส่วนตัว ปูนบำเหน็จพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>๒. ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป เช่น ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ดำเนินการอันจะเป็นการสร้างการผูกมัดหรือรับว่าจะดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของตนโดยจงใจ</p> <p>๓. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงานและอาชีพของตน</p> <p>๔. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความสุขและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน</p> <p>๕. ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน คู่่มือ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานของตน</p> <p>๖. หลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน</p> <p>๗. มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ</p> <p>๘. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง</p> <p>๙. ตัดสินใจและกระทำใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการกฎหมาย หลักคุณธรรมที่ ชอบธรรม โดยยึดหลักเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม</p> <p>๑๐. สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์ และความสัมพันธ์ส่วนตัว</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาผลประโยชน์จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีทั้งที่เกี่ยวกับเงินทองและไม่ได้เกี่ยวกับเงินทอง เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่ง หน้าที่ สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือสิ่งที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ การลำเอียง การเลือกปฏิบัติ เป็นต้น</p> <p>ผลประโยชน์ส่วนตน (คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน, สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง, ๒๕๖๐) หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งผลประโยชน์นี้อาจเป็นตัวเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ</p> <p>ผลประโยชน์ทับซ้อน (ชุดความรู้การเฝ้าระวังการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานป.ป.ช.) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ</p> <p>ผลประโยชน์ทับซ้อน (คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อความตั้งใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ</p>	<p>๑๑. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล กดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ</p> <p>๑๒. หลีกเลียงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ</p> <p>๑๓. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะมาเป็นของขวัญ รางวัล หรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ และยึดคำแนะนำเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัล การรับรองแขก และจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทนเพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง</p> <p>ผลประโยชน์ทับซ้อน (การขัดกันแห่งผลประโยชน์และมาตรา ๑๐๐ โดย ดร.กำชัย จงจักรพันธ์, สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๕) หมายถึง สภาวะการณ์ สถานการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้ดุลพินิจ ปฏิบัติหน้าที่ หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามอำนาจหน้าที่เพื่อส่วนรวม เพื่อหน่วยงาน หรือเพื่อองค์กร แต่ตนเองผลประโยชน์ส่วนตนเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ</p> <p>จิตสาธารณะ หมายถึง</p> <p>(๑) น. (Public mind, Public consciousness) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่สังคมของเราร่วมกับผู้อื่น หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่</p>	

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน (๒) น. ความรู้สึกตระหนักรู้ของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม	

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๕

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ</p> <p>มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>มุ่ง หมายถึง ก. ตั้งใจ เช่น มุ่งทำความดี, ตั้งหน้า เช่น มุ่งศึกษาหาความรู้</p> <p>ผล หมายถึง</p> <p>(๑) น. สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำดี ผลแห่งการทำชั่ว</p> <p>(๒) น. ประโยชน์ที่ได้รับ</p> <p>สัมฤทธิ์ หมายถึง น. ความสำเร็จ ในคำว่า สัมฤทธิ์ผล</p> <p>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ.) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจ</p>	<p>มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น</p> <p>๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยันอดทนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันตามกำหนดเวลาโดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่าย เวลา และทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>๒. แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น</p> <p>๓. ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการใฝ่หาความรู้ และนำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้พัฒนาตนเองและสร้างสรรค้งานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งพยายามรักษามาตรฐานการทำงาน</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่</p> <p>การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (โครงการศึกษาและพัฒนา แบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง ความมุ่งมั่น จะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์ วัดผลสัมฤทธิ์ ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึง การสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะ การบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้ง ก็จะต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็น ทั่วไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและ คุณประโยชน์อย่างแท้จริง</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและ เครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรม ข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิด ความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงาน เป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออก เป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อ ความสำเร็จในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการ ทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่าง</p>	<p>๕. รับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ที่มีเหตุผล พร้อมที่จะตอบชี้แจงอย่างมีเหตุผล และอธิบาย เหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> <p>๖. เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประสานงาน กับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจ ในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย</p> <p>๗. ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ในการทำงาน ที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย</p> <p>๘. มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>๙. จัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จ และขจัดสภาพที่ขัดขวางต่อการทำงาน เช่น การทำ ๕ส, การจัดระเบียบแฟ้มงาน, การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน</p> <p>๑๐. ปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มี คุณภาพดีกว่าเดิม และมีมาตรฐานสูง</p> <p>๑๑. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจน กฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มี คุณภาพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ</p> <p>๑๒. ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษา สัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและ ผู้รับบริการ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ที่ขวางกัน ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำ และกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๖

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ</p> <p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>เป็นธรรม หมายถึง ว. ถูกต้อง</p> <p>ปฏิบัติ หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ</p> <p>(๒) ก. กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา</p> <p>(๓) ก. ประพฤติ เช่น ปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน</p>	<p>ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เช่น</p> <p>๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ โดยในกรณีทั่วไป ต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง สำหรับในกรณีฉุกเฉิน เร่งด่วน หรือมีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผลเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส หรือหากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างไกล และเดินทางลำบาก ก็ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>เที่ยงธรรม หมายถึง ว. ตั้งตรงด้วยความเป็นธรรม</p> <p>อคติ หมายถึง น. ความลำเอียง มี ๔ อย่าง คือ ฉันทาคติ = ความลำเอียงเพราะรัก โทสาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ ภยาคติ = ความลำเอียงเพราะกลัว โมหาคติ = ความลำเอียงเพราะเขลา (ป.)</p> <p>พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗)</p> <p>หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไป ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อนก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน</p>	<p>๒. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคนเท่าที่จะทำได้ ใส่ใจผู้อื่นจากใจจริง แสดงออกถึงความห่วงใย เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ</p>

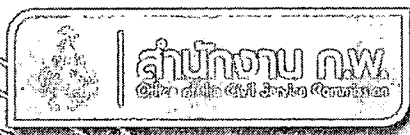
มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๗

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักการ</p> <p>ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและ</p>	<p>ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น</p> <p>๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจ</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>เจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย</p> <p>คำอธิบาย</p> <p>ดำรง หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ทรงไว้, ชูไว้, ทำให้คงอยู่, เช่น ดำรงวงศ์ตระกูล ดำรงธรรม, คงอยู่ เช่น ประเทศชาติ จะดำรงอยู่ได้ด้วยควมสามัคคี</p> <p>(๒) ว. ตรง, เทียง, มั่นคง, เช่น ไผทของไทยทุกส่วน อยู่ดำรงคงไว้ได้ทั้งมวล (เพลงมาจาก ตรง).</p> <p>แบบอย่าง หมายถึง น. ตัวอย่างที่จะอ้างเป็นบรรทัดฐานได้</p> <p>รักษา หมายถึง ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาความสะอาด รักษาไมตรี</p> <p>ภาพลักษณ์ หมายถึง น. ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือที่คิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น จินตภาพ (อ. image)</p> <p>ดำเนิน หมายถึง ก. เป็นไป เช่น การประชุม ดำเนินไปด้วยดี, ทำให้เป็นไป, เช่น ดำเนินงาน ดำเนินการ ดำเนินชีวิต</p> <p>ชีวิต หมายถึง น. ความเป็น, ตรงข้ามกับ ความตาย</p> <p>เกียรติศักดิ์ หมายถึง น. เกียรติ, เกียรติตามฐานะของแต่ละบุคคล</p>	<p>พอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เบียดเบียนตนเอง เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย ด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย</p> <p>๓. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งอาชีพและทางราชการ</p> <p>๔. ดำรงตนอย่างเหมาะสม ศรัทธาและเคารพต่อวิชาชีพของตน</p> <p>๕. พัฒนาตนเองให้มีความอดุทธสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตน</p> <p>๖. รับรู้ถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น</p> <p>๗. ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน</p> <p>๘. เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน และควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม</p> <p>๙. ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อารังศักดิ์ด้วยความถูกต้อง ขอบธรรม อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติและสังคมไทย</p> <p>๑๐. สำนึกอยู่เสมอในการเป็นข้าราชการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
	๑๑. ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณชน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

🏠 สำนักงาน ก.พ. 47/111 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง นครบุรี 11000

☎ โทรศัพท 0 2547 1000 🖨 โทรสาร 0 2547 1727,2021

จำขึ้นใจ Application
ดาวน์โหลดได้แล้ววันนี้



จัดทำโดย
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

ข้อเสนอแนะทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในกระบวนการบริหารงานบุคคล และรูปแบบแนวทางการพัฒนาบุคคล

โครงการพัฒนาหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมสำหรับข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่ของรัฐและองค์กรคุ้มครองจริยธรรมประจำส่วนราชการ

พฤษภาคม ๒๕๖๔

เวียนเพื่อโปรดทราบ
ในระบบสารบรรณฯ

๕๒
๓ พ.ค. ๒๕๖๔

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/ว ๓๐๕๘



สำนักงาน ก.พ.
รับที่ 13524
วันที่ - 7 พ.ค. 2564
เวลา 16.33

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔

เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์ด้านความประพฤติและมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
เวียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

ด้วยในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ คณะรัฐมนตรีมีมติให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ หรือจัดจ้างเป็นพนักงาน พนักงานราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ ตามแต่กรณี ให้ครอบคลุมถึงความประพฤติและมาตรฐานทางจริยธรรมที่ถูกต้องดีงาม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติเหมาะสม รวมทั้งมีคุณสมบัติในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมในภาคราชการและสังคมไทยในภาพรวมต่อไป ทั้งนี้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน หรือเพื่อต่อสัญญาจ้างให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์ด้านความประพฤติและมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวมาประกอบการพิจารณาด้วยอย่างเคร่งครัด

จึงเวียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายธีระพงษ์ วงศ์วิลาส)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนาศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ
โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๗๓๔ (จิตาภา) ๑๕๐๔ (พงษ์ศิริ)
โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖ www.soc.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ dcab@soc.go.th

วัตถุประสงค์ของโครงการ

- เพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลหมายเหตุที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ ที่มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

- เพื่อศึกษาวิเคราะห์และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยพิจารณาจากการเข้าสู่ตำแหน่งที่มีความสำคัญ เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทในการกำกับ ดูแล.แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับพึงมี รวมถึงเสนอเครื่องมือการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สามารถนำไปใช้ได้จริง

- เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับกฎหมายและบริบทของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ

- เพื่อพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยใช้เทคนิค วิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และจัดทำเครื่องมือการพัฒนาหรือชุดพัฒนาจริยธรรมเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีกรอบความคิด (Mindset) และค่านิยม (Value) ของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐยุคใหม่ และเหมาะสมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่มีความสำคัญ

- เพื่อพัฒนาหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพความเป็นมืออาชีพด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล สำหรับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลของหน่วยงาน และคณะกรรมการจริยธรรม โดยใช้เทคนิค วิธีการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และจัดทำเครื่องมือที่จะสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล และคณะกรรมการจริยธรรม

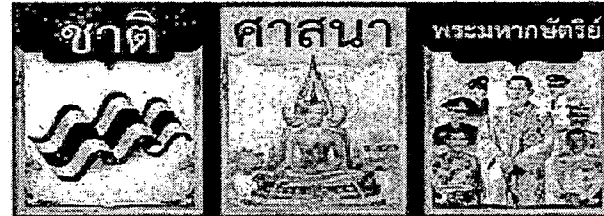
- เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติทางมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

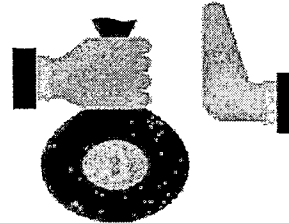


มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
และการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

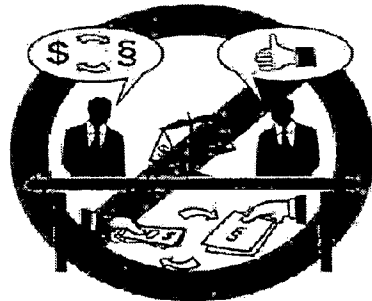


You can stop กล้าตัดสินใจและ
CORRUPTION กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
ชอบธรรม

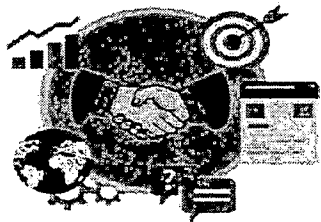
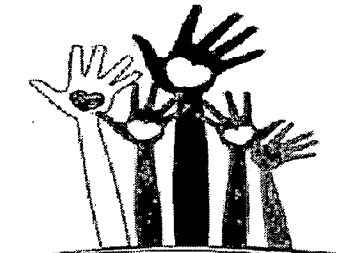


ซื่อสัตย์สุจริต
มีจิตสำนึกที่ดี
และรับผิดชอบต่อ
ต่อหน้าที่

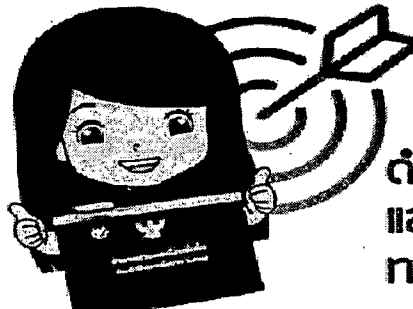
ปฏิบัติหน้าที่
อย่างเป็นธรรม
และไม่เลือกปฏิบัติ



คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
และมีจิตสาธารณะ



มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน



ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
และรักษาภาพลักษณ์ของ
ทางราชการ

ปัญหาและอุปสรรคของกลไกการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

หัวหน้าส่วนราชการ

- ผู้บริหารส่วนราชการไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรม
- การแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน โบนัสที่ไม่เป็นธรรม (อาจรวมถึงการซื้อขายตำแหน่ง)
- การดำเนินการกรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมยังขาดความชัดเจนว่าจะมีแนวทางการพิจารณาอย่างไรและใครเป็นผู้ดำเนินการ

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 หลีกเลี่ยงละเว้นกฎ ข้อบังคับและระเบียบของทางราชการ

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



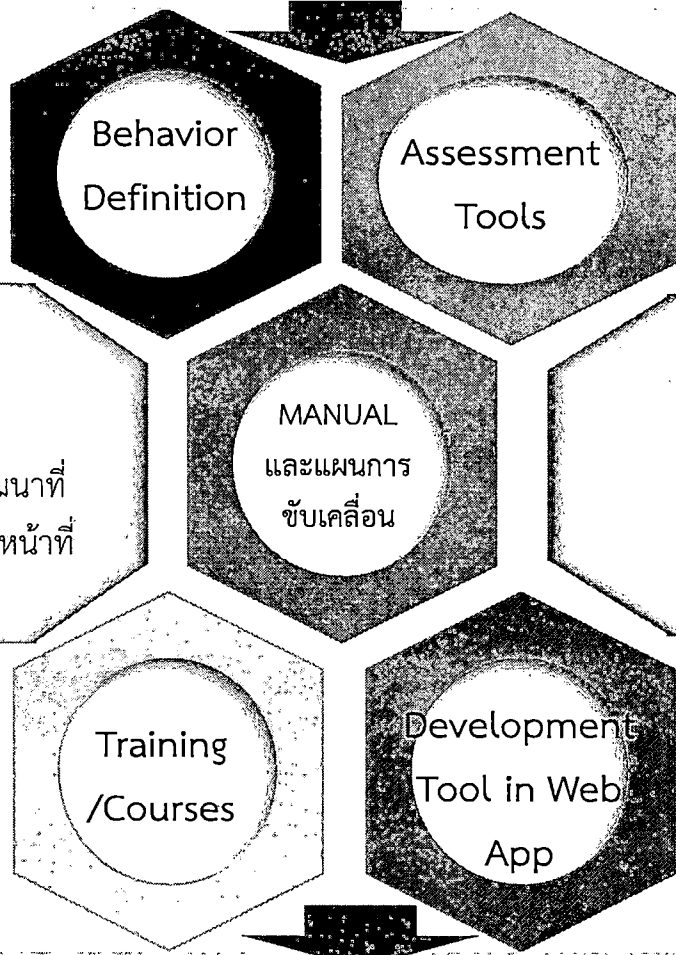
ต่างประเทศ เช่น เกาหลี
ฟินแลนด์ นิวซีแลนด์ OECD
ในประเทศ เช่น SCG CP ฯลฯ

เปรียบเทียบหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ

กำหนด Critical Positions and Levels ทุกระดับ /ทุกประเภท



มีตัวชี้วัดและพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรม
๗ ประการของเจ้าหน้าที่รัฐ (รวมสัตบุรุษ)



มีเครื่องมือและวิธีการประเมินจริยธรรม ๗ ประการ
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับส่วนราชการ
พัฒนาเครื่องมือใน app เพื่อประเมิน Online

ผ่าน Human Resource

Development : HRD

สร้างกลไก เครื่องมือและวิธีการในการพัฒนาที่มีมาตรฐาน ทันสมัยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ผ่าน Human Resource

Management : HRM

สร้างกลไก เครื่องมือและวิธีการในการกำหนดพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงควมมีคุณธรรม

ได้หลักสูตรพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็น Key Players/ Enforcers และเป็นทั้งที่ปรึกษา / Coach ด้านจริยธรรม และธรรมาภิบาล

ได้เครื่องมือใหม่ ๆ ในการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมที่ทันสมัย ตอบโจทย์ Thailand 4.0 (จริยธรรมด้านดิจิทัลในมิติ) เช่น มีเกมทดสอบแทรกความรู้ และประเมินความรู้ความเข้าใจด้วย ฯลฯ ซึ่งทำ Online ง่ายกับส่วนราชการ

ภาครัฐมีเครื่องมือประเมินและสร้างการเรียนรู้เรื่องมาตรฐานจริยธรรม รวมถึงผู้บริหาร/ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม/จริยธรรมของส่วนราชการ มีกระบวนการต้นและการตัดสินใจบนฐานของความเที่ยงธรรม ควบคู่กับการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

ขยายผล Ethic Perception Index

ที่ปรึกษาได้จัดทำพจนานุกรมที่แสดงลักษณะพฤติกรรม (Behavior Definition) ตามมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละประเภทและระดับ



แตกต่างกันตามระดับ
ตำแหน่งแต่ละระดับ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ

คำจำกัดความที่
ต่างกัน ๗ ประการ

ตัวอย่าง มาตรฐานจริยธรรมข้อ ๓ กล่าวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม		ลักษณะพฤติกรรม Behavior Definitions	
ระดับตำแหน่งแรก บรรจุประเภท วิชาการ	ใช้กับระดับที่ เทียบเท่า	พฤติกรรมที่ใช้ได้กับทุก ประเภทเจ้าหน้าที่รัฐ	พฤติกรรมเฉพาะ ตามลักษณะงาน
ข้าราชการพลเรือน	ปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> หมั่นศึกษา เพื่อให้เข้าใจกฎระเบียบในหน่วยงาน นำมาใช้ปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและไม่โอนเอียงตามสถานการณ์ 	บริการประชาชน/ผู้ปฏิบัติงานภายในอย่างเหมาะสมตามหลักกฎหมาย
ตำรวจ	ส.ต.ต.- ส.ต.อ.		ตัดสินใจให้ถูกต้องภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ
ทหาร	ร.ต.-ร.อ.		ดำเนินการสอนและประเมินผลตามหลักวิชาการไม่ยึดหยุ่นตามสถานการณ์
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	อาจารย์ระดับ ๓-๕		ดำเนินการกับผู้รับบริการอย่างเหมาะสมตามหลักกฎหมาย
ข้าราชการครู	ครู/ครูผู้ช่วย		บริการประชาชนอย่างเหมาะสมตามหลักกฎหมายเฉพาะ
เจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร	ปฏิบัติการ	<p>Common definitions</p>	ดำเนินการกับผู้รับบริการอย่างเหมาะสมตามหลักกฎหมาย
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ใน อปท.	ปฏิบัติการท้องถิ่น		บริการประชาชนอย่างเหมาะสมตามหลักกฎหมายเฉพาะ
รัฐวิสาหกิจ	ระดับ ๓-๕		
องค์การมหาชน	ระดับเจ้าหน้าที่		

Functional definitions

จากภาพจะเห็นว่าที่ปรึกษาจะต้องทำตารางแบบนี้โดยแปรผันตาม

- จำนวนมาตรฐานจริยธรรม ๗ ประการ
- จำนวนระดับ Critical Position จำนวน ๕ แบบได้แก่
 - ตำแหน่งแรกบรรจุ
 - ตำแหน่งผู้มีประสบการณ์
 - ตำแหน่งหัวหน้างาน
 - ตำแหน่งผู้อำนวยการ/ผู้บริหารระดับกลาง
 - ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ/ผู้บริหารระดับสูง
- พฤติกรรมเฉพาะในแต่ละประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ได้แก่พลเรือน ตำรวจ ทหาร อุดมศึกษา ครู ฝ่ายบริหาร ท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ข้าราชการการเมือง และองค์การมหาชน)

(โปรดดูเอกสารแนบประกอบ)

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และ รับผิดชอบต่อ หน้าที่	(๑) อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ (๒) ไม่รับสินบน ไม่คอร์รัปชันและต้องระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน (๓) ระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ (๔) รายงานผู้บังคับบัญชาทันทีหากมีกิจกรรมใดที่น่าจะเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (๕) ไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ (๖) ครอบคลุมในการทำงาน (๗) ไม่ละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร (๘) ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (๑) - (๘) (๒) พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อความผิดของตนเองโดยไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น (๓) หมั่นปรับปรุงกระบวนการงานในหน่วยงานให้โปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ ในข้อ (๑) - (๓) (๒) กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลี่ยงการไปอยู่ในงานที่ทำให้ผู้อื่น (ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ฯลฯ) ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งงานของตนได้	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓) (๒) ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชารับสินบนเรียกรับผลประโยชน์หรือไม่ซื่อสัตย์ในหน้าที่	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) - (๒) (๒) หลีกเลี่ยงการเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น หรือมีส่วนร่วมกับบุคคลหรือองค์กรที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับส่วนราชการที่สังกัด

ตัวอย่างพฤติกรรมจริยธรรมที่ ๒

ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และ
รับผิดชอบต่อหน้าที่

ในพจนานุกรมที่แสดงลักษณะ

พฤติกรรม (Behavior Definition)

- แบ่ง Critical Positions เป็น ๕ ระดับ คือ
 - ตำแหน่งแรกบรรจุ
 - ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์
 - ตำแหน่งหัวหน้างาน
 - ตำแหน่งผู้อำนวยการระดับกลาง
 - ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
- แต่ละระดับจะระบุพฤติกรรมที่ต้องการอันเป็นผลจากการสำรวจข้าราชการภาครัฐทุกประเภท และการสำรวจจาก Best Practice
- ยิ่งระดับสูงจะยิ่งต้องการแสดงพฤติกรรมที่ซับซ้อนและอาจหมายรวมถึงการแสดงพฤติกรรมของระดับที่ต่ำกว่าด้วย

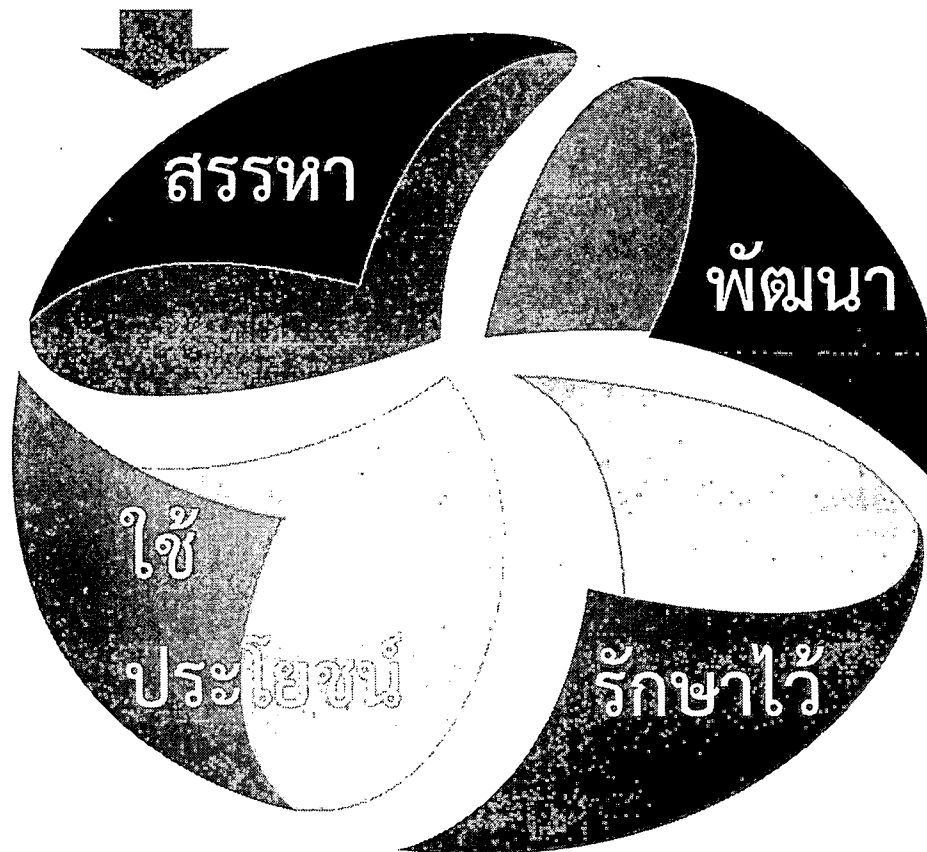
(โปรดดูเอกสารแนบประกอบ)

ที่ปรึกษาจะนำพจนานุกรมที่แสดงลักษณะพฤติกรรม (Behavior Definition) เหล่านี้ไปออกแบบและเชื่อมโยงกับระบบทรัพยากรบุคคล

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนาจการ	ประเภทบริหาร
การกำหนดพฤติกรรมตามระดับชั้นงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่างานที่ใช้ลักษณะงานและความรับผิดชอบเป็นเกณฑ์					

นำรูปแบบ กระบวนการและเครื่องมือ
ประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบ
ในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐาน
จริยธรรมในแบบฟอร์มการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดง
พฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติ
อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

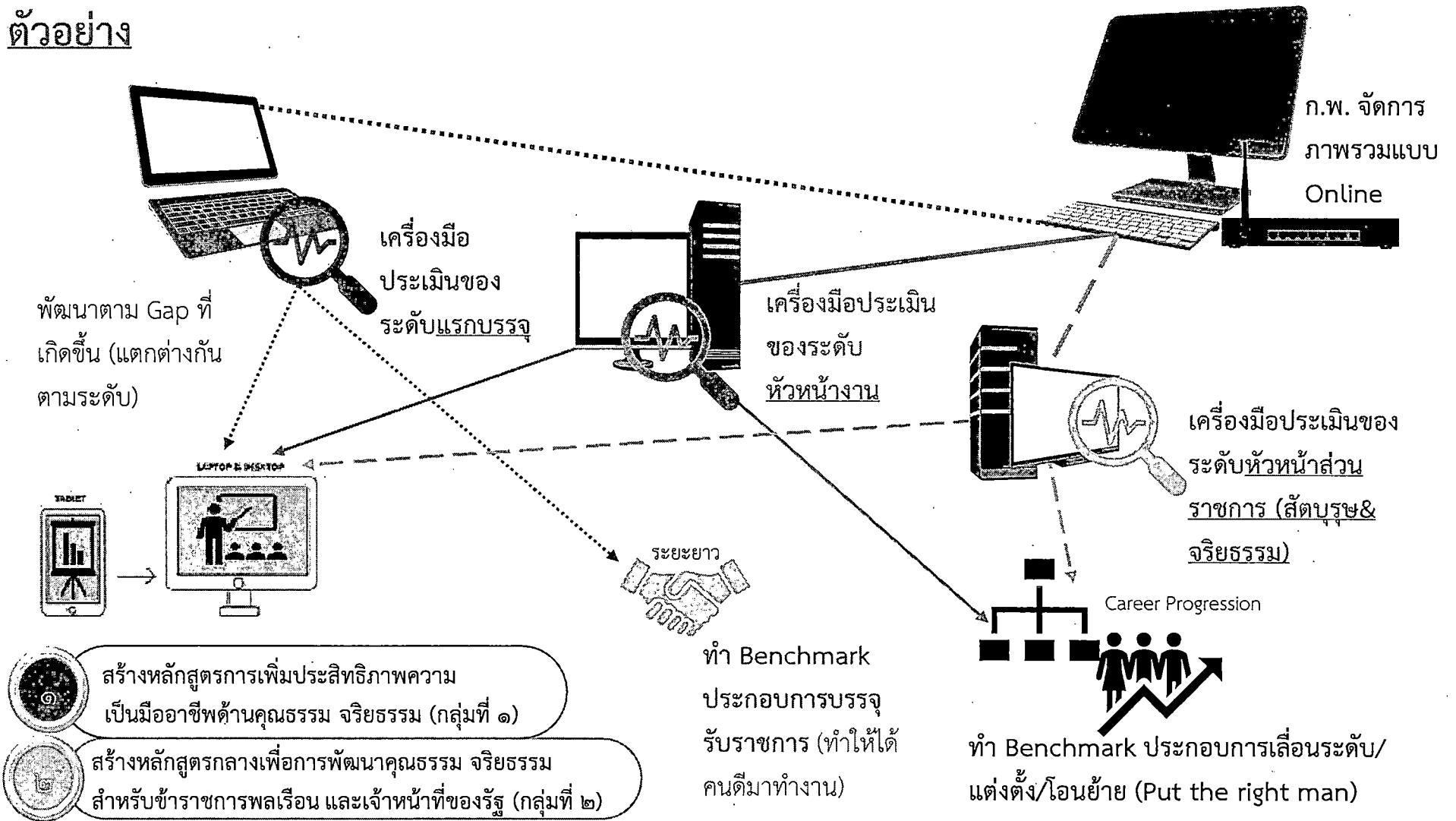


เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่
เชื่อมโยงกับผลการประเมิน
พฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลด
จุดอ่อนในระบบบริหารงาน
บุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

สร้างเครื่องมือประเมิน
พฤติกรรมทางจริยธรรมใน
การเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้
ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มี
คุณธรรม และจริยธรรม

เครื่องมือประเมินและหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมจะสามารถไปเชื่อมโยงกับระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐอื่น ๆ ได้ เช่น การเลื่อนระดับ การสรรหา ฯลฯ เป็นต้น ในอนาคต โดยจะแตกต่างกันในแต่ละประเภท และระดับของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผ่านทางระบบดิจิทัลออนไลน์

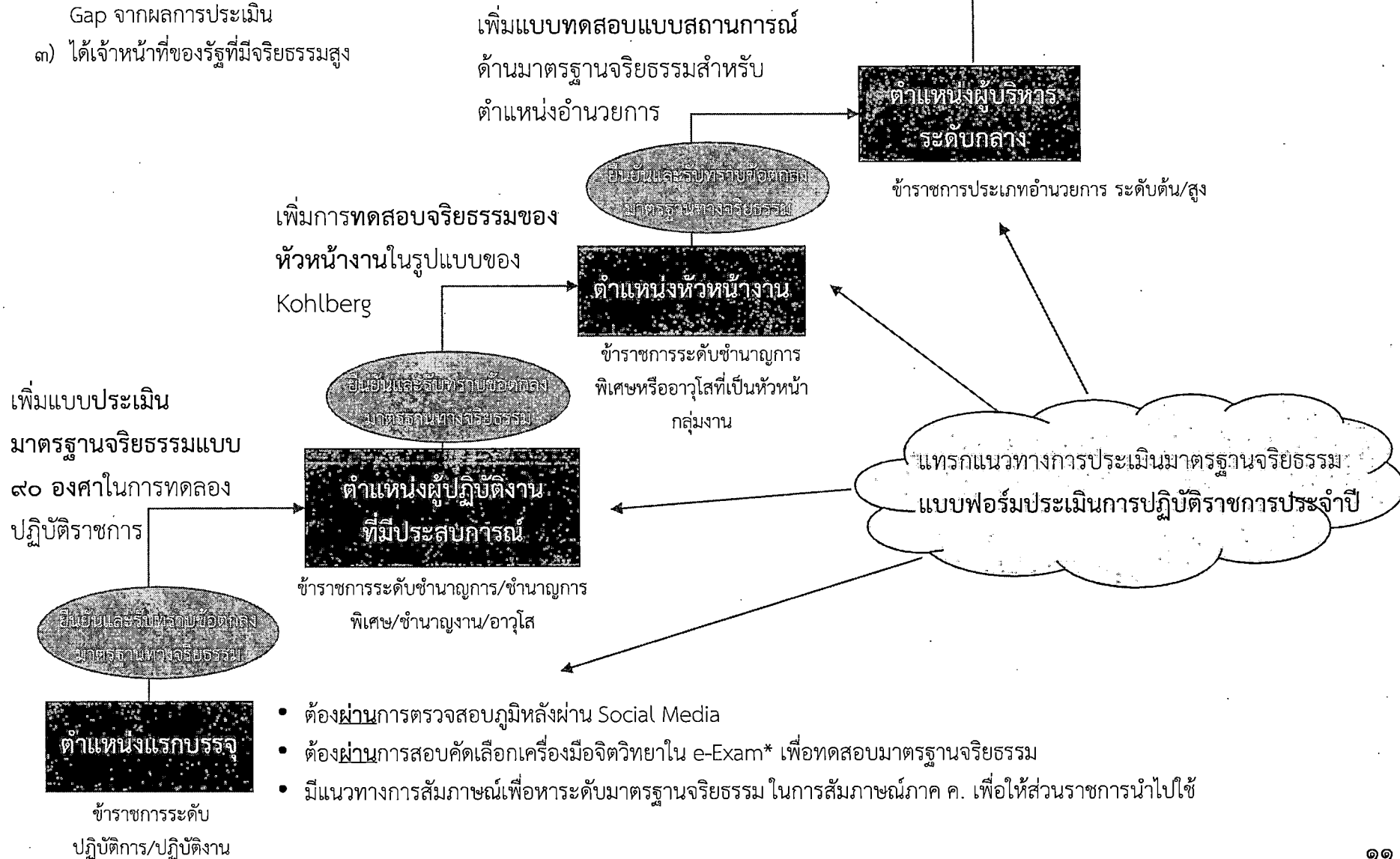
ตัวอย่าง



สรุปการนำเครื่องมือประเมิน
มาตรฐานจริยธรรมในระดับต่าง ๆ

- ๑) ได้ผู้นำที่มีมาตรฐานจริยธรรม
- ๒) ไปเชื่อมโยงกับการพัฒนาหากมี
Gap จากผลการประเมิน
- ๓) ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีจริยธรรมสูง

เพิ่มแบบประเมินมาตรฐานจริยธรรม
๓๖๐ องศา และแบบประเมินสัตบุรุษ
(Big Rock ของประเทศ)



- ต้องผ่านการตรวจสอบภูมิหลังผ่าน Social Media
- ต้องผ่านการสอบคัดเลือกเครื่องมือจิตวิทยาใน e-Exam* เพื่อทดสอบมาตรฐานจริยธรรม
- มีแนวทางการสัมภาษณ์เพื่อหาระดับมาตรฐานจริยธรรม ในการสัมภาษณ์ภาค ค. เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้

ตัวอย่างเครื่องมือประเมินมาตรฐานจริยธรรมในระดับต่าง ๆ

แรกบรรจุ

Page https://www.jobtestprep.com/jobtestprep/testPlayer.aspx?test_id=aminut_test_01&Language=en-CA&CustomerGUID=e6e746a6-41e6-42e4-b251-54c275038b16&mode=time...

Page https://www.jobtestprep.com/jobtestprep/testPlayer.aspx?test_id=aminut_test_01&Language=en-CA&CustomerGUID=e6e746a6-41e6-42e4-b251-54c275038b16&mode=time...

Integrity Test- Simulation 1

Item 3/137 | Help

ประยุกต์มาจาก Integrity Test ที่ได้ใช้แล้วกับ ๑,๑๗๖,๙๒๔ ราย โดย Dr. of David Meshulam ในปี ๒๕๓๕ โดยบริษัท JobTestPrep

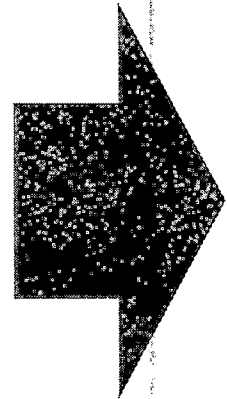
Have you been fired or transferred from your role due to inappropriate behavior towards another colleague?

Yes I do not recall No

Next Question

< 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 >

2/27/2021	
Conducts oneself according to safety rules	<input checked="" type="checkbox"/>
Attitude towards bribery and fraud	<input checked="" type="checkbox"/>
Attitude towards alcohol consumption	<input checked="" type="checkbox"/>
Legal conduct online	<input checked="" type="checkbox"/>
Relationships with colleagues	<input type="checkbox"/>
Attitude towards theft	<input checked="" type="checkbox"/>
Biographical details relating to integrity	<input checked="" type="checkbox"/>
Confidence in answers	<input checked="" type="checkbox"/>
Integrity Attributes	<input checked="" type="checkbox"/>



ตัวอย่างเครื่องมือประเมินมาตรฐานจริยธรรมในระดับต่าง ๆ

ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน หรือเทียบเท่า

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
		ไม่แสดง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	สม่ำเสมอ
ข้อ ๑	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข				
๑.	ผู้รับการประเมินไม่กล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์				
๒.	ผู้รับการประเมินหลีกเลี่ยงกระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์				
๓.	ผู้รับการประเมินรายงานผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่จะทำให้ชาติไทย หรือพระมหากษัตริย์เสื่อมเสีย				
๔.	ผู้รับการประเมินเข้าร่วมงานราชพิธีหรืองานสำคัญทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้อื่น				
ข้อ ๒	ชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่				
๑.	ผู้รับการประเมินอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์				
๒.	ผู้รับการประเมินไม่รับสินบน ไม่คอร์รัปชันและต้องระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน				
๓.	ผู้รับการประเมินระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทرفيهสินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ				

เชื่อมโยงกับผลลัพธ์เชิงประจักษ์อื่น ๆ ในภาพรวม เช่น ผลประเมินองค์กร
 ข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ ความพึงพอใจ ฯลฯ

๑. เริ่มจากการประเมินตนเอง เพื่อให้ตระหนักถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม (รวมถึงบันทึกไว้สำหรับในอนาคต)
๒. ให้ผู้บังคับบัญชาประเมิน (หลังจากที่ได้ประเมินตนเองแล้ว) เพื่อ Cross-check และเกิด Feedback ในการปรับปรุง/พัฒนาตนเอง
๓. ในอนาคต อาจเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของหน่วยงาน เช่น Voice of Stakeholders

ตัวอย่างเครื่องมือประเมินมาตรฐาน

จริยธรรมในระดับต่าง ๆ

แบบประเมินทดสอบจริยธรรมของหัวหน้างาน (ระดับชำนาญการพิเศษ)

โปรด X ในช่องที่คิดว่าใช่ “ตัวท่าน” ที่สุด

ข้อ	ข้อความ/ข้อคำถาม/ข้อคำตอบ
๑	นายวีระรู้จักกับนายปิติมานาน เป็นเพื่อนกันมาตั้งแต่ช่วงมัธยม วันหนึ่งนายปิติได้มาติดต่อขอให้นายวีระซึ่งเป็นเลขานุการใหญ่ในกระทรวง ให้ช่วยพูดกับปลัดกระทรวงเพื่อสนับสนุนให้นายปิติได้โยกย้ายไปรับราชการในจังหวัดบ้านเกิด โดยนางปิตินี้จะซื้อมือถือยี่ห้อดังให้เป็นการขอบคุณในน้ำใจ นายวีระรู้สึกลำบากใจมาก หากท่านเป็นนายวีระ ท่านจะปฏิเสธนายปิติ เพราะ
ก	ถ้าเรื่องถึงผู้ใหญ่ นายวีระอาจถูกผู้บังคับบัญชาลงโทษได้
ข	การแข่งขันที่วัดกันด้วยผลของงานย่อมนำมาสู่ความภาคภูมิใจในอาชีพอย่างยิ่งยิ่งกว่า
ค	หากนายปิติจะไปเล่าให้คนอื่นฟังว่านายวีระเป็นผู้ที่เห็นแก่อำมสินจ้าง
ง	การเลื่อนตำแหน่งของนายปิติไม่ใช่หน้าที่ของนายวีระที่จะเข้าไปยุ่งเกี่ยว
๒	นางมานีเป็นญาติของอาจารย์สมใจซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง นางมานีเข้าสมัครทำงานเป็นพนักงานประจำมหาวิทยาลัย สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์ โดยภาพรวมแล้วนางมานีมีความรู้ความสามารถในระดับใช้ได้ ในขณะที่มีผู้สมัครอีกราย ซึ่งมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ไม่ตรงกับข้อกำหนดที่ประกาศไว้ แต่ได้รับการฝากฝังมาจากผู้บริหารท่านหนึ่งในมหาวิทยาลัย ถ้าข้าพเจ้าเป็นอาจารย์สมใจ จะตัดสินใจเลือกนางมานี โดยข้าพเจ้ามีเหตุผลว่า
ก	การคัดเลือกนางมานี ซึ่งนอกจากจะมีคุณสมบัติสอดคล้องกับตำแหน่งแล้ว ยังเป็นการได้เกื้อกูลญาติมิตรอีกทางหนึ่งด้วย
ข	การคัดเลือกคนในครั้งนี้ ไม่ว่าข้าพเจ้าเลือกคนใดก็ยอมโดนต่อว่าอยู่แล้ว ดังนั้นก็ควรเลือกคนที่จะทำประโยชน์ให้ข้าพเจ้าต่อไปได้ในอนาคต
ค	การคัดเลือกคนเข้าทำงานของข้าพเจ้าพิจารณาจากหน้าทีงาน และคุณสมบัติของผู้สมัครที่หน่วยงานระบุเป็นสำคัญ ไม่เกี่ยงงอนว่าเห็นใครมาจากไหน
ง	จากคุณสมบัติของนางมานีน่าจะช่วยเหลือคณะและมหาวิทยาลัยได้เต็มที่กว่าอีกคนหนึ่ง

ผ่าน/ไม่ผ่าน

ปรับปรุงเนื้อหาจากโครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (ภาคผนวก ข.) สำนักงาน ก.พ. ๒๕๕๗

วิธีการประเมิน “สัตบุรุษ” เพื่อใช้ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐในตำแหน่งที่มีความสำคัญหรือตำแหน่งหลักต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคคลที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานของรัฐ

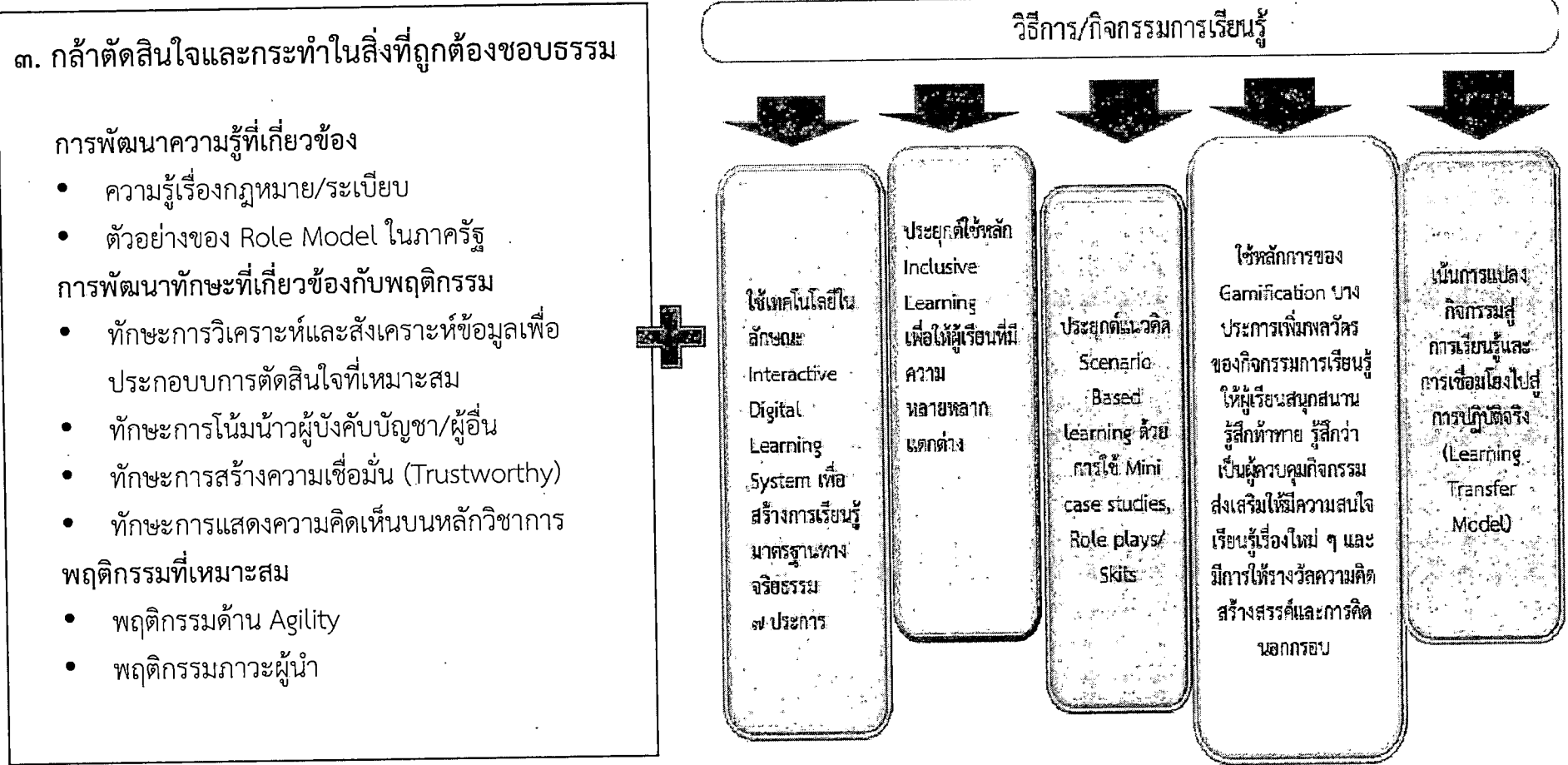
มาตรา ๗๖ (๒) ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ระบุให้การแต่งตั้งต้องคำนึงถึง การวางระบบบริหารงานบุคคลของรัฐเพื่อป้องกันการแทรกแซงหรือก้าวก่ายจากการเมืองหรือผู้มีอำนาจ

สัตบุรุษ ๗	แนวทางการประเมิน	ความสัมพันธ์ส่วนใหญ่จากผลการสำรวจ
ผู้รู้จักเหตุ ผู้รู้จักผล	<ul style="list-style-type: none"> ประเมินจากความสามารถในการใช้หลักวิชาการไม่ใช่ความรู้สึก มีเหตุผล เข้าใช้สถานการณ์ และสื่อสารได้ 	<ul style="list-style-type: none"> ชื่อเสียงสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
ผู้รู้จักตน ผู้รู้ประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> รู้จักพอประมาณ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น มีการวางแผน มีการประมาณการขีดความสามารถของตนเอง จนออกแบบเป็นแผนยุทธศาสตร์ และแผน งบประมาณที่เหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
ผู้รู้จักกาล ผู้รู้จักหมู่คน ผู้รู้จักบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> รู้จักสังคม จนปรับปรับ (Adaptive) ให้ตรงและ ขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ ทำงานในสมัยใหม่กับคนหลายรูปแบบได้ดี 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ประเมินผ่าน Case Study Test โดยจะเป็นเครื่องมือ ประเมินสำหรับการเลื่อนตำแหน่ง ระดับสูงตามแผน ปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

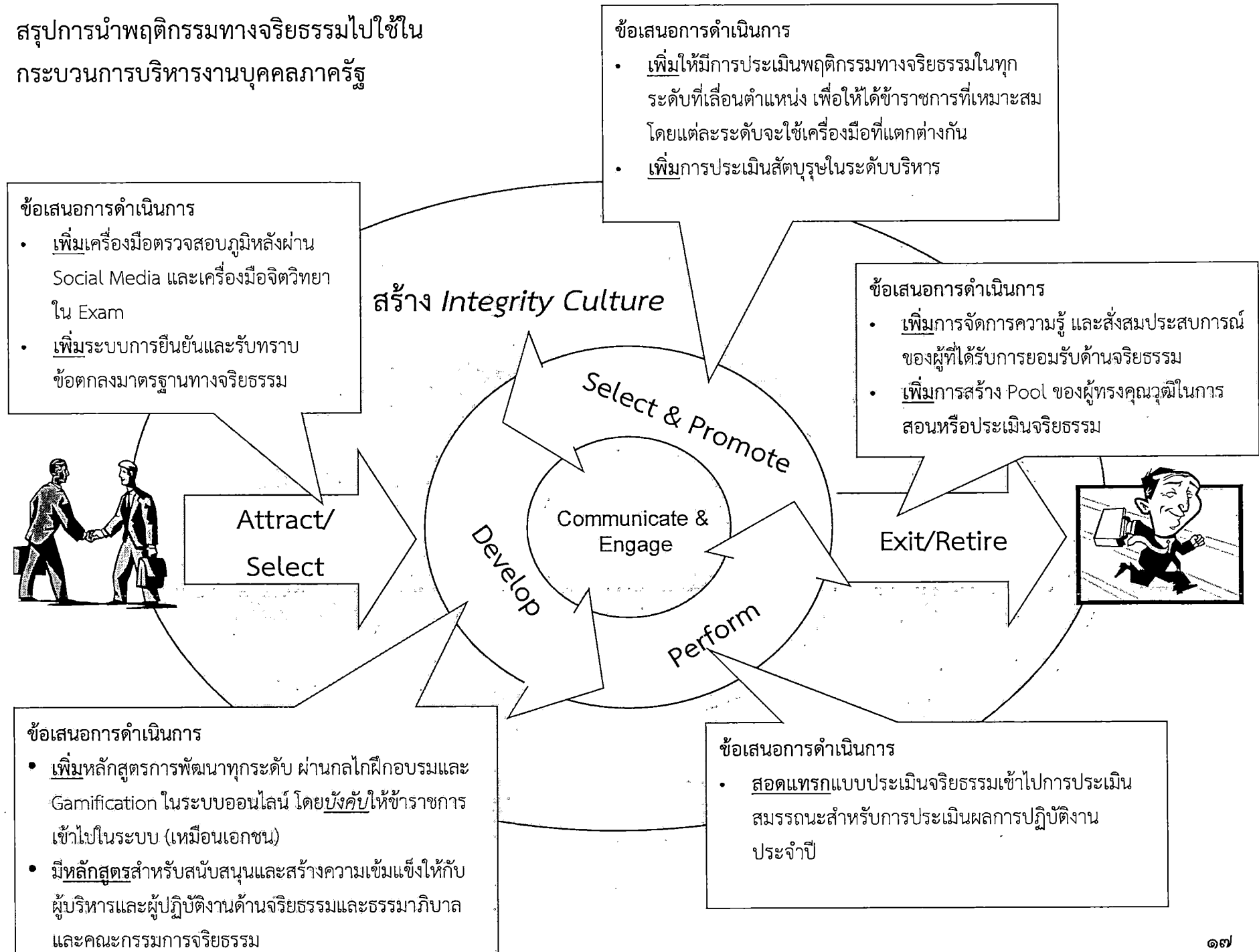
แนวทางการพัฒนาจริยธรรม

ผสมผสานความรู้ พฤติกรรม และเทคนิคต่าง ๆ ผ่านรูปแบบที่หลากหลายตามระดับ/Generation

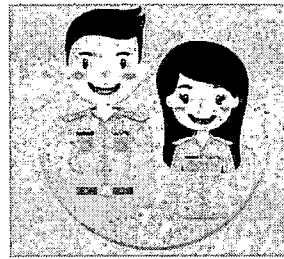


ส่วนราชการสามารถนำหลักสูตร และเครื่องมือพัฒนาไปใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐระดับต่าง ๆ

สรุปการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน
กระบวนการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

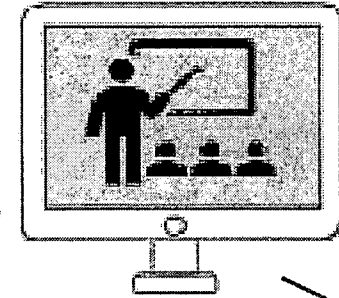
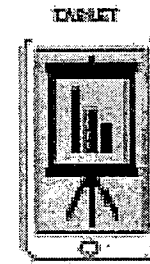


มีการนำผลพฤติกรรมที่ประเมิน มาวิเคราะห์และสร้างรูปแบบ การส่งเสริมจริยธรรมที่เหมาะสม กับบริบทของประเทศไทย



พัฒนาตามระดับ

หลักสูตรพัฒนา Online

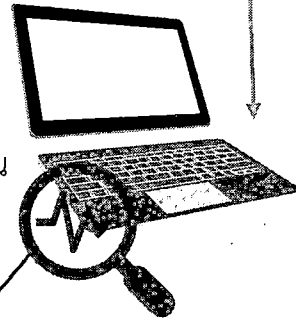


สอดคล้องกับพฤติกรรมที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานจริยธรรมของแต่ละระดับ

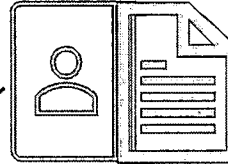
ประเมินเพื่อ บรรลุ/แต่งตั้ง

ผลประเมินจะถูกเก็บไว้เป็น ฐานข้อมูล โดย หากในระยะถัดไป พบว่าพฤติกรรมจริงไม่เป็นไปตามที่กรอกข้อมูลไว้ อาจมีการ Sanction ผ่านการร้องประโยชน์บางอย่าง เช่น

- ไม่ให้ไปฝึกอบรม นบส.
- ไม่ให้ขึ้นเงินเดือนสูงสุด
- ไม่ให้เลื่อนตำแหน่ง
- ฯลฯ



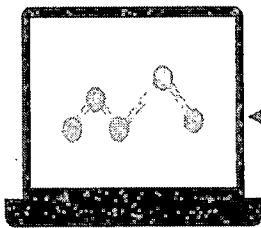
ประเมินผล การปฏิบัติงานประจำปี



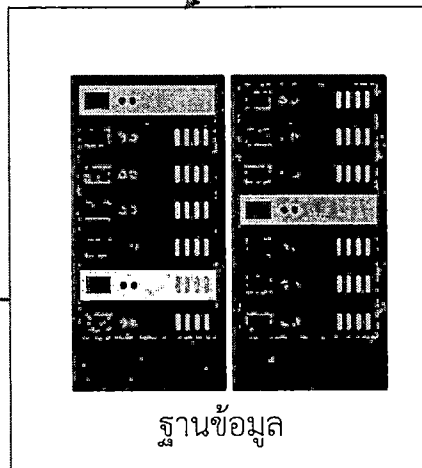
เพิ่มประเด็นในการประเมิน โดยผสมระหว่างสมรรถนะหลักกับพฤติกรรมทาง จริยธรรม เช่น

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เชื่อมโยงกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๒. บริการที่ดี เชื่อมโยงกับพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๓. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เชื่อมโยงกับพฤติกรรมซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมกล้าตัดสินใจและ กระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (ในระดับบริหาร)
๔. การทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงกับพฤติกรรมคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ปรับปรุง/กำหนด รูปแบบใหม่ ๆ

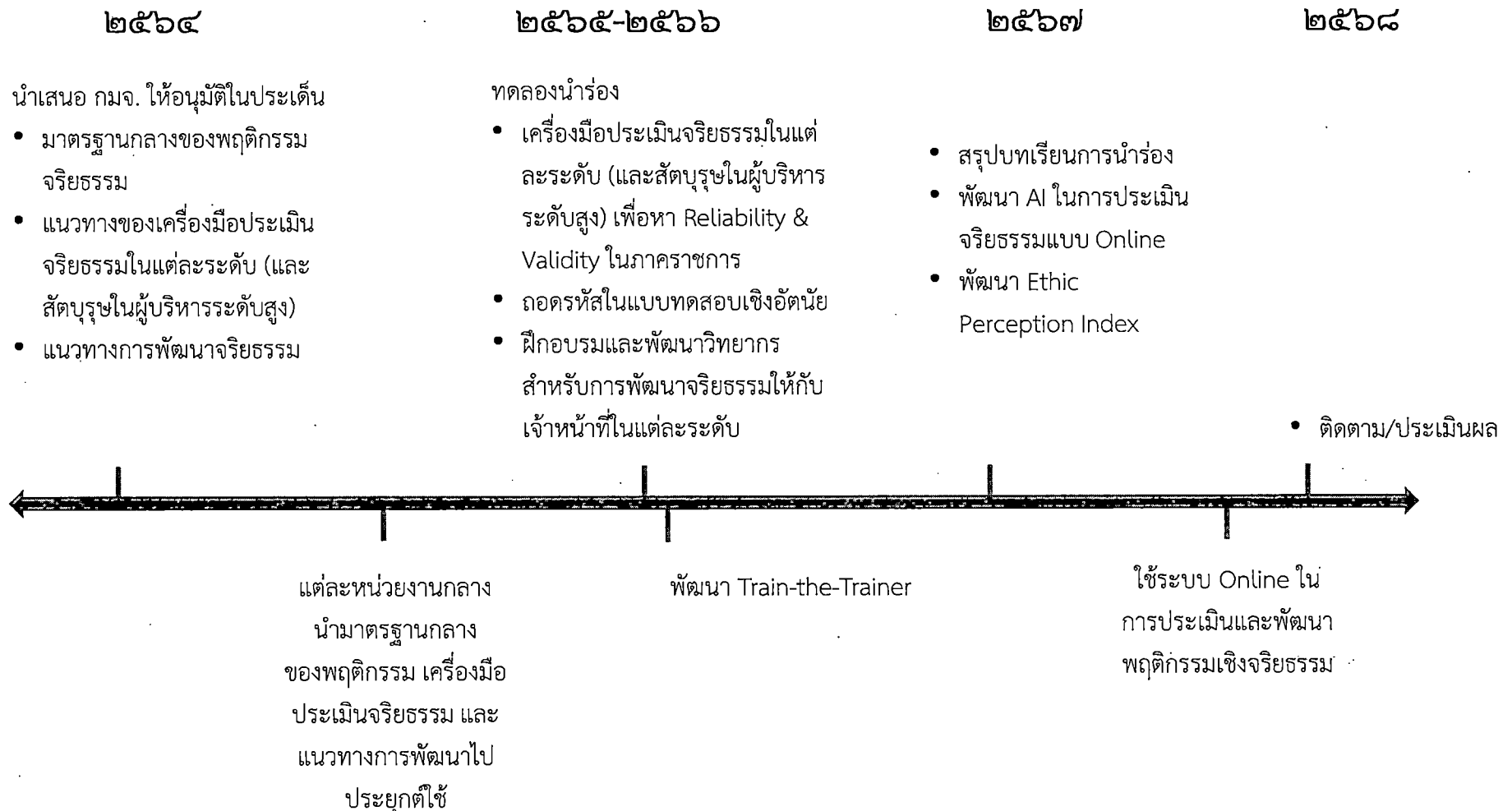


Data Analytic



ฐานข้อมูล

Phasing ของการนำข้อเสนอการเชื่อมโยงกับมาตรฐานจริยธรรมกับระบบทรัพยากรบุคคลไปใช้



สื่อสารให้ส่วนราชการทราบว่า จะนำผลการประเมินทางจริยธรรมมาใช้ในการสรรหาและแต่งตั้งข้าราชการควบคู่กับสมรรถนะหลัก/สมรรถนะทางการบริหาร

สิ่งที่ต้องการความอนุเคราะห์

- แสดงความคิดเห็นต่อผลการเชื่อมโยงกับมาตรฐานจริยธรรมกับระบบทรัพยากรบุคคลใน Link ด้านล่างอย่างน้อย
ในประเด็นดังนี้

- ข้อเสนอพฤติกรรมทางจริยธรรมของแต่ละระดับตำแหน่ง
- การประเมินจริยธรรมเพื่อประกอบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งในแต่ละระดับตำแหน่งที่เป็น Critical Position
- การให้มีการยืนยันการรับทราบต่อข้อตกลงในการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมก่อนดำรงตำแหน่งสำคัญ
- การพัฒนาที่แตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง
- ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำไปปรับใช้



การตอบแบบสอบถามออนไลน์

แบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็น

โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางเชื่อมโยงกับกระบวนการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ

(๑) ท่านได้ฟังวิดีโออธิบายการออกแบบสอบถาม และได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ แล้วก่อนตอบแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นนี้

ใช่ ไม่ใช่

(๒) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อการมีคำจำกัดความของพฤติกรรมทางจริยธรรมของแต่ละระดับตำแหน่ง (โปรดดูในเอกสารแนบเรื่อง (ร่าง) ข้อเสนอพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบ)

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

(๓) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อการมีแนวทางและเครื่องมือในการประเมินจริยธรรมเพื่อประกอบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งในแต่ละระดับตำแหน่งที่เป็น Critical Position

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

(๔) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อการให้มีการยืนยันและรับทราบต่อข้อตกลงในการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมก่อนดำรงตำแหน่งสำคัญที่เป็น Critical Position

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

(๕) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง

เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย

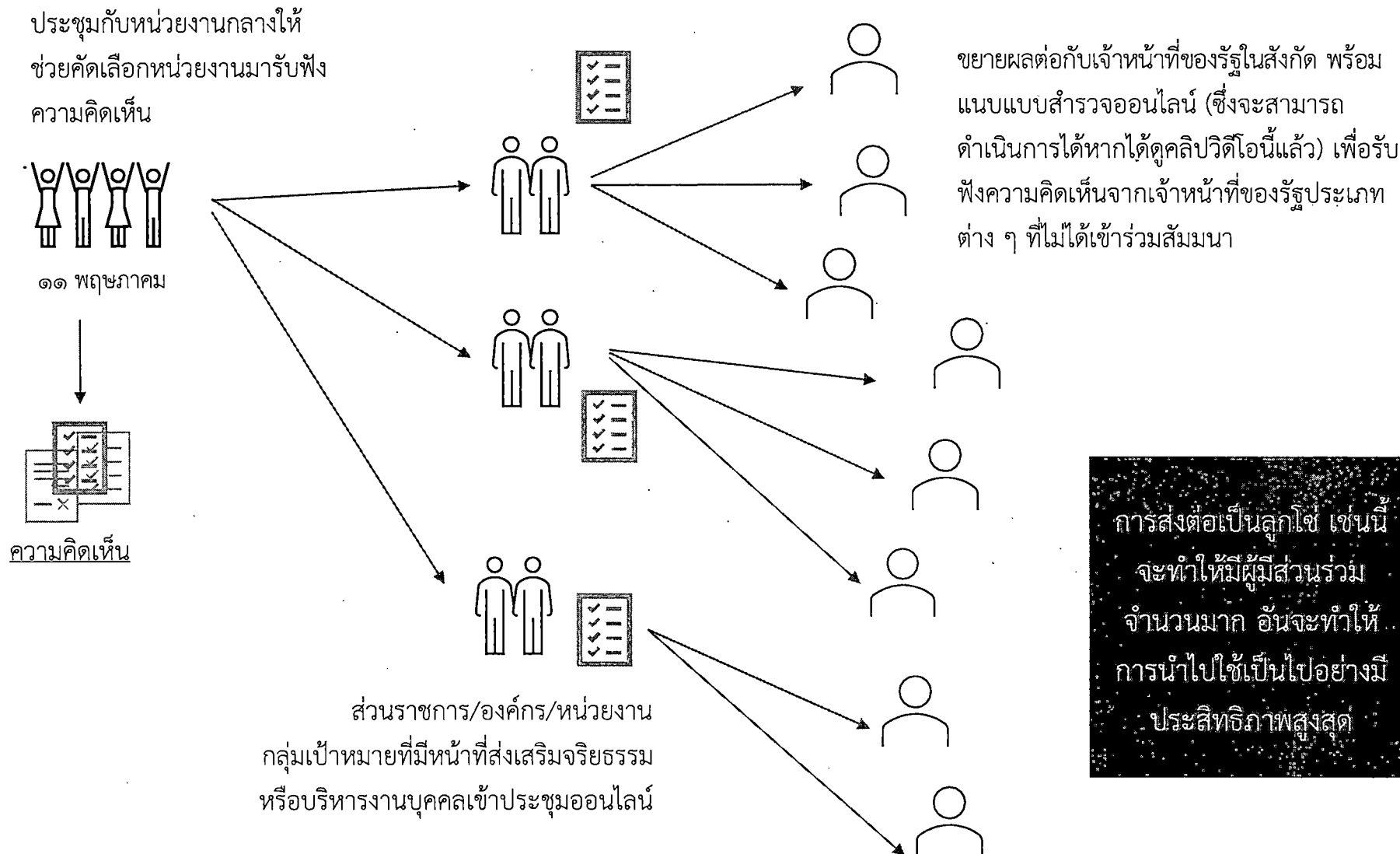
ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

(๖) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปปรับใช้ในภาครัฐ

ขอขอบพระคุณและโปรดตอบกลับก่อนวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๔

กิจกรรมที่จะดำเนินการถัดไป

การรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับแก้ (ร่าง) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม และแนวทางการเชื่อมโยงกับ HRM และ HRD



การส่งต่อเป็นลูกโซ่ เช่นนี้
จะทำให้มีผู้มีส่วนร่วม
จำนวนมาก อันจะทำให้
การนำไปใช้เป็นอย่างดี
ประสิทธิภาพสูงสุด

เอกสารแนบที่ ๑ ข้อเสนอพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่ปรึกษามีการดำเนินการศึกษาข้อมูลประกอบการเสนอพฤติกรรมจริยธรรมดังนี้

- ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ (๑) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหารอื่น ๆ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย ฯลฯ เป็นต้น (๒) วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์กรความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ

- ประเมินค่างาน แบบวิธีการจัดชั้นงานหรือจำแนกตำแหน่ง (Job Grading หรือ Job Classification Method) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินค่างานโดยการกำหนดระดับหรือนิยามของงานในแต่ละตำแหน่งไว้ก่อน และนำตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมาวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ผ่านการสำรวจและศึกษาภาระงานในภาครัฐจากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่งทั้งในแง่ความชำนาญที่ต้องการ ความรู้ที่ต้องใช้ (knowledges) ความสามารถที่ต้องมีในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) และความรับผิดชอบที่ต้องมีอยู่ (Accountabilities) รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เจอ เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ฯลฯ เพื่อกำหนด Critical Positions ประกอบการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ตามมาตรฐานทางจริยธรรมตาม ๓ ปัจจัยดังนี้

(๑) ความแตกต่างของผลงาน (Variation of Performance) ซึ่งในบริบทของโครงการนี้จะแยกเป็นประเภทผลงานที่เกิดจาก Individual Contribution ได้แก่ งานของตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ และประเภทผลงานที่เกิดจากการนำคน Managerial Contribution ได้แก่ งานของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร

(๒) ผลกระทบต่อกลยุทธ์หรือภารกิจขององค์กร (Impact on Strategies/Mission) ซึ่งในบริบทนี้จะใช้แนวทางการประเมินค่างานแบบย่อตามส่วนที่ผ่านมาที่แบ่งเป็น ๑๑ ระดับสะท้อนปัจจัยในส่วนนี้

(๓) ความขาดแคลนหรือหายากของลักษณะงาน (Scarcity of Roles) ซึ่งในส่วนนี้จะแยกกำหนดแตกต่างกันตามลักษณะงาน/Job Family เพื่อให้สะท้อนความพิเศษหรือลักษณะเฉพาะของงาน

- ส่งแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวน ๗,๒๗๒ รายและนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อหาระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้และส่งแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลจากประชาชนเกี่ยวกับพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ประชาชนคาดหวังจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท จำนวน ๑,๒๐๐ ชุด

- การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๗ ราย แบ่งเป็น ๕ กลุ่ม คือ ตัวแทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐแต่ละประเภท ตัวแทนภาคเอกชน ตัวแทนภาควิชาการ ตัวแทนนักบริหารภาครัฐ (ทั้งในปัจจุบันและเกษียณอายุแล้ว) และตัวแทนภาควิชาชีพ

- นำข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วมาถ่วงน้ำหนักและกำหนดลักษณะพฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกันตามระดับ กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่

๑) ข้อเสนอลักษณะพฤติกรรมจริยธรรมทั่วไปของเจ้าหน้าที่รัฐทุกประเภท ดังนี้

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนาจการ	ประเภทบริหาร
ยึดมั่นใน สถาบันหลัก ของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็น ประมุข	(๑) ไม่กล่าวให้ร้าย ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (๒) หลีกเลี่ยงกระทำ การใดที่ทำให้ เกิดความเสื่อม เสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์ (๓) รายงาน ผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการ กระทำที่จะทำให้ ชาติไทย หรือ พระมหากษัตริย์ เสื่อมเสีย	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๓) (๒) เข้าร่วมงาน ราชพิธีหรือ งานสำคัญทาง ศาสนาที่ ตนเองนับถือ เพื่อเป็น ต้นแบบที่ดี ให้กับผู้อื่น	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๒) (๒) ตักเตือนและไม่ อยู่เฉยหากเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในทางที่ไม่ถูกต้อง หรือในทางที่ทำให้ เสื่อมเสีย (๓) กำกับดูแลให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเพื่อ ส่งเสริมสถาบัน ของประเทศ อัน ได้แก่ ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตย	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓) (๒) ดำเนินการทาง กฎหมายหากพบ ผู้ใดหรือ หน่วยงานใด กล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในทางที่ไม่ถูกต้อง (๓) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการส่งเสริม สถาบันหลักของ ประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตย เช่น การให้ ความสำคัญกับ กิจกรรมทาง ศาสนาด้วยตนเอง ฯลฯ เป็นต้น	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนาจการใน ข้อ (๑)-(๓) (๒) เป็นผู้นำส่วน ราชการหรือ หน่วยงาน ในสังกัด ในการกำหนด และติดตาม นโยบายเพื่อ ส่งเสริม ประชาธิปไตย อันมีพระมหา- กษัตริย์ทรงเป็น ประมุข เช่น นโยบายการมี ส่วนร่วม นโยบาย ส่งเสริม กิจกรรมสร้าง สำนึกรักชาติ และประชาชน ฯลฯ

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และ รับผิดชอบต่อ หน้าที่	(๑) อำนวยความสะดวก แก่ผู้รับบริการ ในการติดต่อราชการ โดยปราศจาก การเรียกรับ ผลประโยชน์ (๒) <u>ไม่</u> รับสินบน ไม่ คอร์รัปชันและต้อง ระมัดระวังใน กระบวนการ ปฏิบัติงาน (๓) ระวังเรื่องการรับ ของขวัญ การเลี้ยง รับรอง การรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงิน บริจาคให้โปร่งใสและ ถูกต้องตามระเบียบ (๔) รายงานผู้บังคับบัญชา ทันทีหากมีกิจกรรมใด ที่น่าจะเข้าข่าย ความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ (๕) <u>ไม่</u> เปิดข้อมูล ของทางราชการ (๖) รอบคอบในการทำงาน (๗) <u>ไม่</u> ละทิ้งงานข้ามวัน หรือโดยไม่มีเหตุอัน ควร (๘) <u>ไม่</u> เบียดบังทรัพย์สิน หรือบุคลากรของ หน่วยงานไปในเรื่อง ส่วนตัว	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๘) (๒) พร้อมที่จะ รับผิดชอบ และแก้ไข ความผิดของ ตนเองโดยไม่ โยนความผิด ให้ผู้อื่น (๓) หมั่นปรับปรุง กระบวนการ ในหน่วยงาน ให้โปร่งใสและ เป็นธรรมมาก ยิ่งขึ้น	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่ มีประสบการณ์ ในข้อ (๑) - (๓) (๒) กำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต หลีกเลี่ยง การไปอยู่ในงาน ที่ทำให้ผู้อื่น (ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ฯลฯ) ใช้ประโยชน์จาก ตำแหน่งงานของ ตนได้	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๒) (๒) ตักเตือนและไม่ อยู่เฉยหากเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชา รับสินบน เรียกรับ ผลประโยชน์ หรือไม่ซื่อสัตย์ ในหน้าที่	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๒) (๒) หลีกเลี่ยง การเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น หรือ มีส่วนร่วมกับ บุคคลหรือ องค์กรที่อาจมี ความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์กับ ส่วนราชการที่ สังกัด

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
กล้าตัดสินใจ และกระทำใน สิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	(๑) กล้ารายงานต่อ ผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่ เห็นว่าเป็น การละเมิดระเบียบ/ กฎหมาย (๒) ไม่ขัดขวางการสืบหา ข้อเท็จจริง และไม่ รายงานเท็จหรือกลั่น แกล้งกัน (๓) หลีกเลี่ยงกระทำ การที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและ ความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง (๔) พร้อมให้ความ ช่วยเหลือประชาชน หรือผู้รับบริการที่ถูก รังแกหรือได้รับการ ปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (๕) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิด หรือโฆษณาชวนเชื่อ ที่สร้างความเข้าใจ ผิดแก่คนอื่น ๆ หรือ มวลชน (๖) รักษาคำพูดและ สร้างความเชื่อมั่น กับผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๖) (๒) กล้าแสดง ความคิดเห็น หรือคัดค้าน หัวหน้า/ ผู้บังคับบัญชา ในสิ่งที่ไม่ สุจริตและไม่ ถูกต้องตาม กฎหมาย ด้วย หลักวิชาการ และเป็นลาย ลักษณ์อักษร (๓) ไม่เลี่ยง กฎหมายหรือ ใช้ช่องว่างของ กฎหมาย หรือ แนะนำให้ใช้ ช่องว่างของ กฎหมายที่ ต้องใช้ใน อำนาจหน้าที่ ในส่วน ราชการของ ตนเพื่อเป็น ประโยชน์กับ ตนเองหรือ ผู้อื่น	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ บุคลากรที่มี ประสบการณ์ ในข้อ (๑) - (๓) (๒) กล้ายืนหยัด รักษา ความถูกต้อง ชอบธรรมแม้ว่า อยู่ในสถานการณ์ ที่ยากลำบาก หรือถูกย้าย ตำแหน่ง	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๒) (๒) กล้าเปิดเผย การทุจริตที่พบ เห็น โดยไม่ปล่อย ปละละเลย (๓) หลีกเลี่ยงการไป อยู่ในกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่ ทำให้ตกอยู่ใน ความไม่ชอบด้วย กฎหมาย หรือ อิทธิพลใด	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง ประเภท อำนวยการในข้อ (๑) - (๓) (๒) ยืนหยัด เจตนารมณ์ในการ รักษากฎหมายให้ ถึงที่สุด และ ดำเนินการตาม กฎหมายต่อ ผู้กระทำผิด อย่างถึงที่สุด เพื่อ เป็นแบบอย่าง ที่จริงจังในการ ลงโทษผู้กระทำผิด

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
คิดถึง ประโยชน์ ส่วนรวม มากกว่า ประโยชน์ ส่วนตัว และมี จิตสาธารณะ	(๑) ปฏิบัติหน้าที่โดย คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว (๒) รับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการ ในองค์กร (๓) ไม่ใช้ข้อมูลหรือ ตำแหน่งหน้าที่เอื้อ ประโยชน์แก่ พวกพ้องหรือเอื้อ ประโยชน์ส่วนตัว (๔) มุ่งทำงานใน หน่วยงานของตน โดยไม่ควรประกอบ อาชีพเสริมที่จะทำให้ มีประโยชน์ทับซ้อน กับหน้าที่ของตน (๕) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือ แก้ปัญหาความ เดือดร้อนของ ประชาชนแม้จะ ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง (เพื่อพัฒนาจิตอาสา และการคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม) (๖) อาสาช่วยเหลืองาน ขององค์กร	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๖) (๒) <u>ไม่</u> รับงาน ภายนอกหรือ ร่วมกิจกรรม ภายนอกอันมี ผลประโยชน์ที่ เกี่ยวข้องกับ อำนาจหน้าที่ ของตน	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๒) (๒) กำกับดูแลไม่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำลายผลประโยชน์ สาธารณะ หรือทำ ผิดกฎระเบียบที่ ส่งผลกระทบต่อ ผลประโยชน์ของ ทางราชการ (ทั้ง โดยตั้งใจและไม่ ตั้งใจ) (๓) เสียสละประโยชน์ ส่วนตนเพื่อ พัฒนาหรือสร้าง ประโยชน์แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓) (๒) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ ของสังคม ชุมชน หรือประเทศชาติ (๓) ไม่นิ่งเฉยและ ตักเตือนหากพบ ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาเปรียบ ไม่ เคารพเกียรติ ผู้อื่น หรือรับงาน ภายนอกที่ส่งผล ต่อการใช้อำนาจ ในหน้าที่ของ ส่วนราชการที่ สังกัด	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๓) (๒) กำหนดนโยบาย หรือขับเคลื่อน งานขององค์กร โดยมุ่ง ประโยชน์ของ ส่วนรวม และ ประเทศชาติ เป็นสำคัญ

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	<p>(๑) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ</p> <p>(๒) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม</p> <p>(๓) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๔) เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความ รับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๕) แสดงความทุ่มเท และกระตือรือร้นต่อ งานที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>(๖) ใช้เทคโนโลยี หรือ ดิจิทัลมาประกอบ การทำงาน เพื่อลด ต้นทุน หรือทำให้ ขั้นตอนหรือวิธี ทำงานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๖)</p> <p>(๒) ปฏิบัติงานให้ ได้ผลสำเร็จ ของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว</p> <p>(๓) หมั่นพัฒนา งานให้มี คุณภาพ และ ประสิทธิภาพ เช่น ได้งานที่ดี กว่าเดิมใน เวลาสั้น กว่าเดิม ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>(๔) หมั่นคิด สร้างสรรค์ หรือพัฒนา งานใหม่ ๆ ให้กับ หน่วยงานหรือ ส่วนราชการ</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๔)</p> <p>(๒) วางแผนการ ทำงานด้วยการ คำนึงถึง ผลกระทบของ งานที่ทำต่อ ประชาชนหรือ ความคุ้มค่าของ ประเทศ</p> <p>(๓) ควบคุมและรักษา มาตรฐานในการ ทำงานที่มี คุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ติดตาม ขับเคลื่อน และ กำกับดูแลให้ ผู้บังคับบัญชาส่ง มอบงานได้ตาม เป้าหมายที่ หน่วยงานกำหนด ไว้ ทั้งเวลา คุณภาพ และ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับ</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓)</p> <p>(๒) ตัดสินใจอย่าง ฉะฉานชัดเจน และทันเวลา (จากผลการศึกษา และวิเคราะห์มา แล้วอย่างถี่ถ้วน) เพื่อให้รัฐได้ผล งานที่คุ้มค่าและ รวดเร็ว</p> <p>(๓) ส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศแห่ง การเรียนรู้ และ สร้างนวัตกรรม ให้กับหน่วยงาน/ ส่วนราชการ</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง ประเภท อำนวยการในข้อ (๑) - (๓)</p> <p>(๒) กำหนดและ ขับเคลื่อน นโยบายที่ส่งเสริม ให้องค์กรก้าวไปสู่ หน่วยงานที่มี ผลงานเป็นเลิศ (High Performance Organization) เช่น พัฒนา องค์กรจนได้รับ รางวัลจาก หน่วยงาน ภายนอก หรือ มี ผลการประเมิน ผลงานขององค์กร ในระบบต่าง ๆ ใน ระดับดีเด่น ฯลฯ</p> <p>(๓) สร้างหรือพัฒนา สิ่งที่คนรุ่นหลัง สามารถระลึกถึง หรือจดจำได้ (Leave a legacy)</p>

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรม และไม่เลือก ปฏิบัติ	(๑) ปฏิบัติและบริการต่อ ทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วย ความแตกต่างทางเชื้อ ชาติ เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย ศาสนา สถานะ ทางเศรษฐกิจ หรือ ความเชื่อทางการเมือง (๒) หลีกเลี่ยงการให้สิทธิ พิเศษ หรืออำนาจ ความสะดวกแก่บุคคล ใดเป็นพิเศษ (๓) เคารพในสิทธิ มนุษยชนของบุคคล ทุกคน (๔) ปฏิบัติหน้าที่โดย ปราศจากอคติ ไม่เกีย งาน และเต็มใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย (๕) ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ด้วยหลักวิชาการ หรือ มาตรฐานงาน (๖) แยกเรื่องส่วนตัวออก จากตำแหน่งหน้าที่ โดย ควรตั้งอยู่ในความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ เห็นแก่ความสัมพันธ์ ส่วนตัว ความเป็นพวก พ้องหรือบุญคุณ ส่วนตัว	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๖) (๒) หลีกเลี่ยงการ ดำเนินการหรือ ทำนิติกรรม หรือสัญญา หรือเสนอให้ อนุมัติ โครงการหรือ อนุมัติ โครงการใดอัน เป็นเหตุให้ตน หรือบุคคลอื่น ได้ประโยชน์ อันมิควรได้ โดยชอบด้วย กฎหมาย (๓) ไม่สร้าง ความแตกแยก อคติ หรือ ความรู้สึกเชิงลบ ที่ส่งผลต่อ ผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๓) (๒) สื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็น ให้ชัดเจนและ ทั่วถึงกับทุกภาค ส่วนตามขอบเขต ที่เหมาะสม โดย ไม่เลือกปฏิบัติ หรือสร้าง ประโยชน์ให้กับ คนกลุ่มใดกลุ่ม หนึ่ง (เช่น พวก พ้อง ญาติพี่น้อง ฯลฯ) (๓) กำกับดูแล การปฏิบัติและ บริการผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย ของผู้ได้บังคับ บัญชาให้เป็นไป อย่างเป็นธรรมและ ไม่เลือกปฏิบัติ	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓) (๒) กล้าประเมินผล งานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นที่ เกี่ยวข้องอย่าง เป็นธรรมและไม่ มีอคติ เพื่อให้ เกิดการปรับปรุง การทำงานที่ ชัดเจน (๓) ใช้หลักคุณธรรมใน การบริหารงานที่ อยู่ในความ รับผิดชอบของตน อย่างเคร่งครัด และปราศจาก ความลำเอียง	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๓) (๒) กำหนด นโยบายและ กำกับดูแล การทำงานใน หน่วยงานหรือ ส่วนราชการที่ สังกัดให้ เป็นไปอย่าง เป็นธรรมและ ไม่เลือกปฏิบัติ กับผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ดำรงตนเป็น แบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ ของทาง ราชการ	(๑) ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีและ เหมาะสมทั้งในและ นอกสถานที่ทำงาน (๒) นำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง หรือ แนวทางตาม พระราชดำริมาใช้ ในการทำงาน (๓) วางตัวอย่างดีและ ไม่ประพฤติดนที่นำ ความเสื่อมเสียหรือ มลทินมาหมองมาสู่ ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น (๔) วางตนเป็นกลาง ทางการเมือง โดยใช้ สิทธิทางการเมืองใน นามตนเองนอกเวลา งานอย่างเหมาะสม และ หลีกเลี่ยงการกระทำที่ ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่า กระทำในนามส่วน ราชการ (๕) เป็นพลเมืองที่ดีของ ประเทศ (๖) ประหยัด อุดมไม่ ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่ สร้างหนี้สินจนเกินตัว (๗) อุดทน และไม่ หวั่นไหวต่อ ความยากลำบาก	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับแรกบรรจุ ข้อ (๑) - (๗) (๒) ภูมิใจ เชิดชูและ รักษาไว้ซึ่ง เกียรติยศ และ เกียรติศักดิ์ของ ส่วนราชการที่ สังกัด (๓) พัฒนา สัมพันธภาพ ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการ บูรณาการงาน ร่วมกันไปสู่ ผลลัพธ์อย่าง เหมาะสม (๔) ไม่ปฏิบัติราชการ อันเป็นการ กระทำการข้าม ผู้บังคับบัญชา เหนือตนวันแต่ ผู้บังคับบัญชา เหนือตนขึ้นไป เป็นผู้สั่งให้ กระทำหรือได้รับ อนุญาตเป็น พิเศษ ชั่วคราว	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๔) (๒) หลีกเลี่ยงการ กระทำใด ๆ ใน ฐานะส่วนตัว ซึ่ง ก่อให้เกิดความ เคลือบแคลงหรือ สงสัยว่าจะขัดกับ จริยธรรม และ ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตน (๓) สอนงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม กับสถานที่ พื้นที่ วัฒนธรรม บริบท ทางสังคม และ สถานการณ์ใน เวลานั้น ๆ	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓) (๒) กำกับดูแลการ ปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ให้สร้าง ภาพลักษณ์ที่ไม่ดี แก่ทางราชการ รวมถึงตักเตือน หากจำเป็น (๓) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการวางตัวที่ เหมาะสม และ สร้างภาพลักษณ์ ให้ส่วนราชการ (๔) เป็นที่ปรึกษาและ ที่พึ่งของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามสมควร	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๔) (๒) เป็นแบบอย่าง ของผู้มีส่วน ราชการที่ เหมาะสม

๒) ลักษณะพฤติกรรมจริยธรรมเฉพาะตามกลุ่มงาน ตามผลการสำรวจที่ได้รับ

มาตรฐานจริยธรรม	ตำรวจ	ทหาร	อุดมศึกษา	ครู	พลเรือน	ท้องถิ่น	รัฐวิสาหกิจ	องค์การมหาชน	การเมืองและฝ่ายบริหารอื่น ๆ
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	กลุ่มงานปฏิบัติการต่อสู้: ยอมเสียสละชีวิตได้เพื่อสถาบันหลักของประเทศ				กลุ่มงานการทูต: เติบโตขึ้นสถาบันหลักของประเทศ				
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่			กลุ่มงานการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพ และกลุ่มงานวิจัย: รักษาความลับของผู้มีส่วนได้เสียตามจรรยาบรรณวิชาชีพ		กลุ่มงานอนุรักษ์: ยึดหลักรักษาฟื้นฟูและจัดการทรัพยากรในความรับผิดชอบต่อความละเอียดรอบคอบ				
กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ทุกกลุ่มงาน: ไม่ใช่กำลัง ความรุนแรง ความทารุณกรรมหรืออาวุธในหน้าที่ ยกเว้นในกรณีที่เกิดเหตุการณ์วิกฤติหรือมีความจำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมาย								
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	ทุกกลุ่มงาน: ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว		กลุ่มงานการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพ: หมั่นสร้างศิษย์ให้เติบโตและเป็นคนดีต่อสังคม ชุมชน และประเทศ		กลุ่มงานพัฒนาและลดความเหลื่อมล้ำ: อดทนและอาสาดูแลผู้ต้องการความช่วยเหลือ แม้ไม่ใช่งานของตัวเองโดยตรง				

มาตรฐานจริยธรรม	ตำรวจ	ทหาร	อุดมศึกษา	ครู	พลเรือน	ท้องถิ่น	รัฐวิสาหกิจ	องค์การมหาชน	การเมืองและฝ่ายบริหารอื่น ๆ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						กลุ่มงานพาณิชย์ และการค้า: กล้าที่จะออกจากความคุ้นชินเดิมหรือหลักเกณฑ์เดิม ๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ตอบสนองเป้าหมายขององค์กรได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น			
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ			กลุ่มงานการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพ: รักและเมตตาต่อศิษย์อย่างเสมอหน้าสนใจคำถามคำตอบหรือความคิด/จิตใจของศิษย์ทุกรายอย่างเท่าเทียม			ทุกกลุ่มงาน: บริการประชาชนด้วยความรวดเร็วและตอบสนองความต้องการสูงสุด			
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	ทุกกลุ่มงาน: ต้องพกพาอาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถืออาวุธ หรือเล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุอันสมควร								