



ประมวลจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม  
พฤติกรรมที่ควรกระทำ/ไม่ควรกระทำ (DO & DON'T) สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

17 มีนาคม 2566

# ประเด็นการบรรยาย

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 – 2570)

ประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

การจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม  
ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

# รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

## “มาตรฐานทางจริยธรรม”

พ.ศ. 2540

มาตรา 77 รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง  
จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรง  
ตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงาน หรือ  
ลูกจ้างอื่นของรัฐ ....



กรม.เห็นชอบตามที่  
สำนักงาน ก.พ.เสนอ

ค่านิยมสร้างสรรค์ 5 ประการ

พ.ศ. 2550

มาตรา 280 ...ให้ผู้ตรวจการแผ่นดิน  
มีอำนาจหน้าที่และเสนอแนะหรือ  
ให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม  
ตามมาตรา 279

ประมวลจริยธรรม



สาระสำคัญ  
ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

# มาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

ม.219

มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลและองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561



\* ประกาศใช้เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2561

ศาลรัฐธรรมนูญร่วมกับองค์กรอิสระเสนอ

ม.76 วรรคสาม

พระราชบัญญัติ  
มาตรฐานทางจริยธรรม  
พ.ศ. 2562



\* มีผลบังคับใช้ 17 เมษายน 2562

คณะรัฐมนตรีเสนอ

ม. 258 ข (4)

หมวดการปฏิรูป  
ประเทศ  
(การปรับปรุงและ  
พัฒนาบุคลากร  
ภาครัฐ)

# สาระสำคัญที่คณะรัฐมนตรี มีมติอนุมัติหลักการ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2561

1. กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ”
2. กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ก.ม.จ.) ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน ผู้แทน ก.พ. เป็นรองประธาน ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนอกจาก ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินห้าคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง
3. ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
4. กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น และให้มีกลไกขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
5. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

# พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

## มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

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

หมวด 1  
มาตรฐานทางจริยธรรมและ  
ประมวลจริยธรรม  
(มาตรา 5 – 7)

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

หมวด 3  
การรักษาจริยธรรมของ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐ  
(มาตรา 19 – มาตรา 20)

หมวด 4  
บทเฉพาะกาล  
(มาตรา 21 – มาตรา 22)

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

## กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ

มาตรฐานทางจริยธรรม

ก.ม.จ.

ประมวลจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ



# มาตรฐานทางจริยธรรม (มาตรา 5)

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

**สาระสำคัญของ**

**พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒**

**มาตรา ๕ กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม**  
คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

**๑** ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย

อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

**๒** ซื่อสัตย์สุจริต

มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

**๓** กล้าตัดสินใจ

และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

**๔** คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม

มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

**๕** มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

**๖** ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

**๗** ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

**มาตรฐานทางจริยธรรม**  
ให้ใช้เป็นหลักสำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีอำนาจตามความที่เจ้าพนักงานของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำหน้าที่และบริหารงาน

สามารถดูฉบับเต็มได้ที่ <http://www.ocsc.go.th/node/961>

ค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงาน ก.พ.  
www.ocsc.go.th

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

# หลักการของมาตรฐานทางจริยธรรม

## มาตรฐานทางจริยธรรม

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศฯ
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

## หลักการ

- ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน
- กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษ ผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
- คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
- มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม
- ดำรงตนแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

# 1

## ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

### ตัวอย่างพฤติกรรม



แสดงออกถึง  
ความภูมิใจในชาติ

ปกป้อง ดูแลความมั่นคง และยึดถือ  
ผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ



ยึดมั่นและพิทักษ์  
รักษาไว้ซึ่งเอกราช  
และอธิปไตยของชาติ  
ให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ



ยกย่อง เชิดชู  
สถาบัน  
พระมหากษัตริย์



ปฏิบัติตามหลัก  
ศาสนาที่ตนนับถือ  
และการฟื้นฟูความแตกต่าง  
ของการนับถือศาสนา



ประพฤติปฏิบัติตน  
อยู่ในกรอบ  
ศีลธรรมอันดี



**ไม่**ดูหมิ่น  
เหยียดหยาม ไม่ทำลาย  
ความมั่นคงของชาติ  
ไม่ให้ร้ายหรือก่อความเสียหาย  
ต่อภาพลักษณ์ของประเทศ



**ไม่**ต่อต้าน หรือกระทำการ  
อันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อ  
การปกครองระบอบ  
ประชาธิปไตย  
อันมีพระมหากษัตริย์  
ทรงเป็นประมุข



# 2 ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

## ตัวอย่างพฤติกรรม

**ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา**  
 ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ อันยังชี้แจง ต่อผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี

**ตรงต่อเวลา**  
 ที่การมาปฏิบัติหน้าที่ที่สถานีกักขัง

**มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่**  
 คำนึงถึงประโยชน์ต่อทางราชการ และประชาชน ไม่ใช่ผลประโยชน์ของทางราชการ เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

**กล้ารับผิดชอบ ในความผิดพลาด**  
 พร้อมรับการตรวจสอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่น เมื่อเกิดข้อผิดพลาด

**ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม**  
 สังเกตการณ์ และคำนึงถึงหลักสากล ในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน

**ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงาน**  
 รักษาทรัพย์สิน และผลประโยชน์สาธารณะ และสังเกตการณ์อย่างมีความสามารถ

**ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น**  
 พร้อมที่จะแก้ไขเมื่อพบข้อผิดพลาด ให้คำปรึกษา แนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา

**ไม่** นำข้อมูลสำคัญ หรือข้อมูลความลับ ของหน่วยงาน และองค์การราชการไปใช้ เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง

**ไม่** ลอกหรือนำผลงาน ของผู้อื่นมาใช้ โดยมีระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ละเมิดลิขสิทธิ์

# 3 กล้าตัดสินใจ และกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

## ตัวอย่างพฤติกรรม

**✔**

**ปฏิบัติหน้าที่  
ให้ถูกต้องชอบธรรม**  
มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดี  
และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง

สิ่งที่ถูกคิดผมไม่เห็นด้วย  
เพราะจะทำให้เสียผลประโยชน์  
ของทางราชการ

**✔**

**เปิดเผยการทุจริต  
ที่พบเห็น**  
รายงานการทุจริตต่อผู้บังคับบัญชา  
หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ แม้เป็นเพื่อน  
หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน

แจ้งการ  
ทุจริตค่ะ

**✔**

**ให้ความช่วยเหลือ  
ประชาชน**  
ที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์  
ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ

นี่เพื่อให้  
มันยุติธรรม  
จริงๆ

ลงมา  
สิยังทุกข์

**✔**

**บันทึกคัดค้าน  
การดำเนินการ  
ที่ไม่ถูกต้อง**  
ในรายงานการประชุมหรือ  
ในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี

บันทึก  
คัดค้าน

**✔**

**ให้รางวัล  
แก่ผู้กระทำความดี**  
และกล้าลงโทษผู้กระทำผิด  
อย่างเหมาะสม เป็นธรรม

**✔**

**ไม่**ใช้ระบบคอมพิวเตอร์  
ของสำนักงาน  
ในการเผยแพร่ข้อมูล  
ที่ไม่เหมาะสม  
ในทางศีลธรรม ขบธรรมเนียม  
และจารีตประเพณีหรือ  
ละเมิดกฎหมาย

**✔**

**ปฏิบัติตามกฎหมาย**  
หรือไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมาย  
เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง  
หรือผู้อื่น

# 4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

## ตัวอย่างพฤติกรรม

✓  
สามารถแยกเรื่องส่วนตัว  
ออกจากหน้าที่การงาน  
ไม่เสแสร้งหาประโยชน์โดยมิชอบ  
จากตำแหน่งหน้าที่

✓  
มีจิตสำนึก  
ในการใช้ทรัพย์สิน  
บุคลากร และเวลาของหน่วยงาน  
อย่างคุ้มค่า

✓  
มีจิตสาธารณะ  
ช่วยเหลือสังคม อุทิศตนโดยคิดถึง  
ประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน

✓  
ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ  
บนพื้นฐานของหลักการ  
กฎหมาย หลักคุณธรรม  
โดยยึดประเทศชาติ และมนุษยธรรม

ช่วยเพื่อน  
หน่อยได้ไหม?

ขอโทษนะ  
เราช่วยไม่ได้

✓  
หลีกเลี่ยงการเข้าไปอยู่  
ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์  
จากการปฏิบัติหน้าที่  
ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมาย  
หรือแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ร้านค้าอุปกรณ์

นายตั้งชื่อ

✓  
หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ  
ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง  
หรือทำให้ประชาชน  
ขาดความไว้วางใจ

News

สอนทุจริต  
ยึดถือ  
เงินหลวง

# 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวอย่างพฤติกรรม



**ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ**  
ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประหยัดมากขึ้น



**ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบ**  
ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรม



**มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง**  
รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี



**รับฟังความคิดเห็นพร้อมที่จะชี้แจงและอธิบายเหตุผล**  
ให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง



**เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม**  
มีความสามัคคีเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมาย และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม



**ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่**  
มุ่งมั่น และจัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จ



**ปรับปรุงวิธีการกระบวนการทำงาน**  
สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม



# 6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างพฤติกรรม 



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม  
ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุผล



ให้บริการด้วยความเต็มใจ  
ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท



# 7

## ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

### ตัวอย่างพฤติกรรม

✓  
ดำรงตน  
เป็นข้าราชการ  
และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี  
โดยน้อมนำพระบรมราชโองการ  
และคำสอนทางศาสนา ธรรมชาตินิยม  
มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

มีเหตุผล  
พอประมาณ  
มีภูมิคุ้มกัน  
ในตัวเอง



✓  
ปฏิบัติตน  
เป็นพลเมืองดี  
ในระบอบประชาธิปไตย  
ด้วยการเคารพ  
ต่อกฎหมายและวินัย



✓  
ปกป้องผลประโยชน์  
ของชาติและสาธารณะ  
และประพฤติตน  
เป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน



✓  
พัฒนาตนเอง  
ให้มีความรู้ความ  
สามารถเพิ่มขึ้น ประหยัด  
รับรู้ถึงความสามารถของตน  
มองโลกในแง่ดี เชื่อมั่น  
ในตนเอง



✓  
ประพฤติปฏิบัติ  
ตามวัฒนธรรม  
ประเพณีที่ดีงาม  
เพื่อสืบสานวัฒนธรรม  
ความเป็นไทยให้ดำรงอยู่  
อย่างยั่งยืน



✓  
เผชิญปัญหา  
อย่างรู้เท่าทัน  
ควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะ  
ในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหา  
ด้วยวิธีที่เหมาะสม



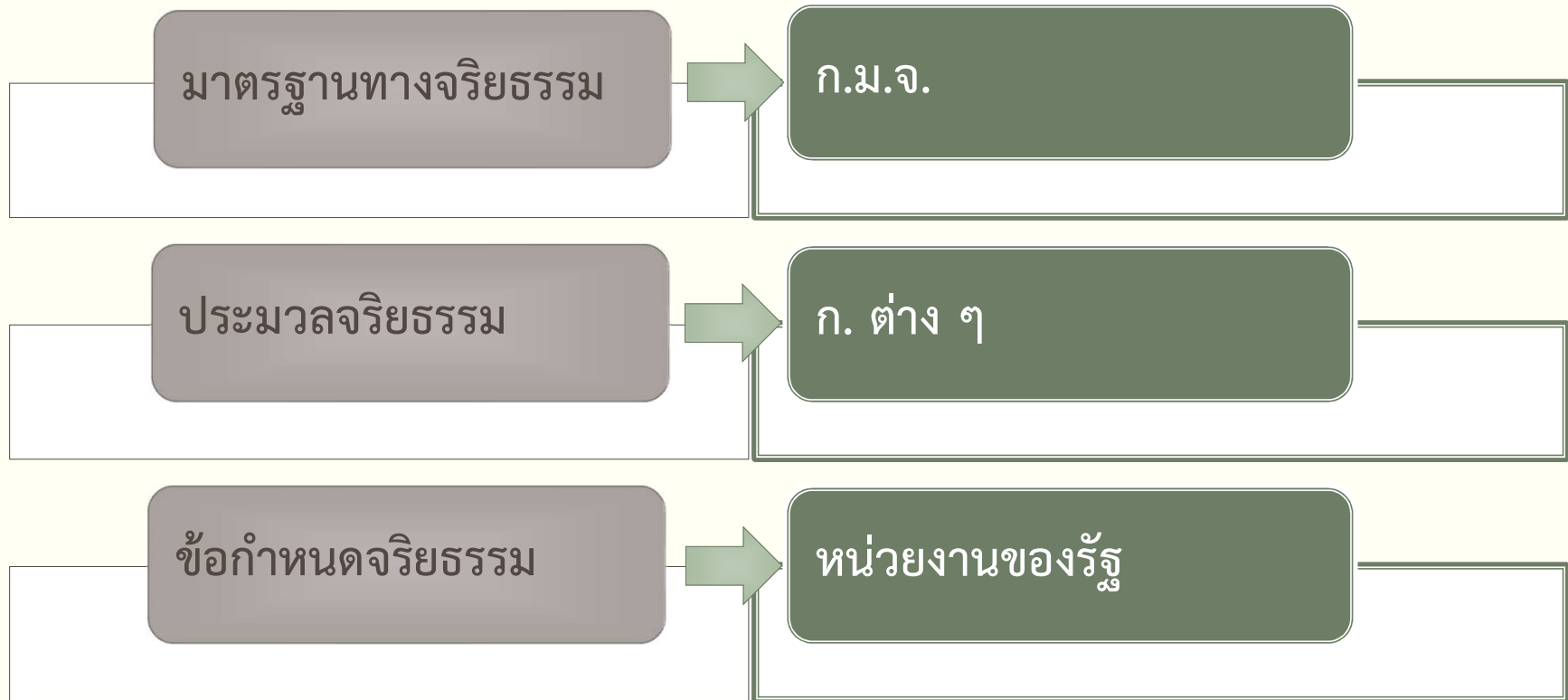
✓  
ภาคภูมิใจ  
ในความเป็นข้าราชการ  
อุทิศร่างกายแรงใจ  
ผลักดันภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ  
เพื่อสนับสนุนการพัฒนา  
สังคมไทย



✓  
ไม่กระทำการใดๆ  
อันอาจเป็นเหตุ  
ให้เสื่อมเสีย  
เกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียง  
แห่งอาชีพและทางราชการ  
เคารพต่อวิชาชีพของตน



# ผู้รับผิดชอบ



**การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ**  
ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

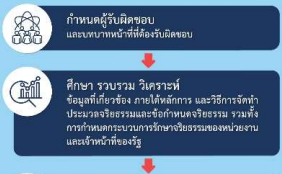
การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้น ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม  
ตามที่กำหนดในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ร่างหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำ  
ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำประมวลจริยธรรม  
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

**๑) ประมวลจริยธรรม สำหรับองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม**

- หลักการ**
๑. ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
  ๒. แต่ต้องไม่ขัดแย้งกฎหมายอื่น คู่กันและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ของรัฐ
  ๓. สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน โดยไม่ขัดกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ กฎหมายราชการ และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้องรวมถึงหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่มีผลบังคับ
- วิธีการ**
๑. ดำเนินการที่พึงพิงความดีความชอบของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
  ๒. ดำเนินการโดยทำเป็นมติหรือภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่มีมติ ไม่ล่าช้ากว่า ๖๐ วัน
  ๓. เสนอร่างประมวลจริยธรรมต่อ ก.ม.จ.
  ๔. ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและประกาศใช้โดยกระทรวง



**๒) ข้อกำหนดจริยธรรม สำหรับหน่วยงานของรัฐ**

๑. รายละเอียดกำกับดูแลจริยธรรม โดยนำข้อกำหนดสำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้
๒. รายละเอียดประจำองค์กรที่มีผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวข้อง



# มาตรา 6 กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม

## มาตรา 6 วรรค 1

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

## มาตรา 6 วรรค 2

กรณีไม่มีองค์กรกลาง  
บริหารงานบุคคล

- คณะรัฐมนตรี - ข้าราชการการเมือง
- สภาเกล้าโหม - ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนสภาโหม
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ - ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน - ผู้บริหารเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

## มาตรา 6 วรรค 3

ก.ม.จ. เป็นผู้วินิจฉัย

กรณีที่มีปัญหาว่า  
องค์กรใดเป็นผู้จัดทำ  
ประมวลจริยธรรมสำหรับ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด

# คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) (มาตรา ๘)

ตำแหน่ง	องค์ประกอบ
ประธาน	นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
รองประธาน	ผู้แทน ก.พ.
กรรมการโดยตำแหน่ง	ผู้แทน คกก.ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้แทน คกก.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทน คกก.ข้าราชการตำรวจ ผู้แทน คกก.มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้แทน สภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง ไม่เกิน 5 คน
กรรมการและเลขานุการ	เลขาธิการ ก.พ.
ผู้ช่วยเลขานุการ	เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.
กรรมการเฉพาะครั้งคราว	ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้เข้าร่วมประชุมในฐานะ “กรรมการ” เป็นครั้งคราวได้

## สาระสำคัญของ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



**คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ตามมาตรา ๘**

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



**๑ ประธานกรรมการ**  
นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย

**๒ รองประธาน**  
ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย

**๓ กรรมการโดยตำแหน่ง**  
จำนวน ๕ คน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาทนายความ

**๔ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ**  
ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๕ คน

**๕ กรรมการและเลขานุการ**  
เลขาธิการ ก.พ.



ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมได้ที่  
<https://www.ocsc.go.th/node/5491>

จัดทำโดย ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

 jumkunjai 
  jumkunjai123 
  jumkunjai1 
  จ้างไม่จ้ง สำนักงาน ก.พ. 
  jumkunjai.ocsc.go.th

## สรุปกลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

### คณะกรรมการ มาตรฐาน ทางจริยธรรม

ก.ม.จ.  
(มาตรา 13)



- **เสนอแนะและให้คำปรึกษา**เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี
- กำหนด**แนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน** การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้
- กำหนดแนวทางในการ**ส่งเสริมและพัฒนา**เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพรวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการ**เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ**ในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- **กำกับ ติดตาม และประเมินผล**การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐและรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ
- ให้ความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

# หน้าที่และอำนาจ ก.ม.จ. (มาตรา ๑๕)

จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้

## สาระสำคัญของ

### พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

#### คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ตามมาตรา ๘

ตำแหน่ง	องค์ประกอบ
ประธานกรรมการ	นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย
รองประธานกรรมการ	ผู้แทนคณะกรรมาธิการข้าราชการพลเรือน
กรรมการโดยตำแหน่ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>ผู้แทนคณะกรรมาธิการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา</li> <li>ผู้แทนคณะกรรมาธิการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>ผู้แทนคณะกรรมาธิการข้าราชการตำรวจ</li> <li>ผู้แทนคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น</li> <li>ผู้แทนสภาทนาย</li> </ul>
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการและเลขาธิการ	นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวนไม่เกิน ๕ คน เลขาธิการ ก.พ.

#### หน้าที่และอำนาจ ก.ม.จ. ตามมาตรา ๑๓ มีดังต่อไปนี้

- เสนอแนะ ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาคีรัฐต่อ ครม.
- กำหนดแนวทางหรือมาตรการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กร หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม
- กำหนดแนวทางส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และยึดถือปฏิบัติ รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อ ครม.
- กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการ โดยให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจมีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้
- ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อ ครม. เพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับ พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ หรือตามที่ ครม. มอบหมาย



# การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา ๑๙)

**สาระสำคัญของ**  
พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

**การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ตามมาตรา ๑๙**  
หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

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

ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการดังนี้

- (๑) กำหนดผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำ หน่วยงานของรัฐ อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่ และภารกิจด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงาน คู่มือจริยธรรม
- (๒) ดำเนินกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ จัดให้มีมาตรการและ กลไก เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม กำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความ ร่วมมือ
- (๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตาม หลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

## การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา ๒๐)

### “การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ”

#### มาตรา ๒๐

ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท มีหน้าที่ ดังนี้

- ๑ กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ๒ ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ๓ จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
- ๔ กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี



# พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



www.chem.go.th  
 ๗๒๖\_๗๒๗ ๗๒๘ ๗๒๙ ๗๓๐ ๗๓๑ ๗๓๒ ๗๓๓ ๗๓๔ ๗๓๕ ๗๓๖ ๗๓๗ ๗๓๘ ๗๓๙ ๗๔๐ ๗๔๑ ๗๔๒ ๗๔๓ ๗๔๔ ๗๔๕ ๗๔๖ ๗๔๗ ๗๔๘ ๗๔๙ ๗๕๐ ๗๕๑ ๗๕๒ ๗๕๓ ๗๕๔ ๗๕๕ ๗๕๖ ๗๕๗ ๗๕๘ ๗๕๙ ๗๖๐ ๗๖๑ ๗๖๒ ๗๖๓ ๗๖๔ ๗๖๕ ๗๖๖ ๗๖๗ ๗๖๘ ๗๖๙ ๗๗๐ ๗๗๑ ๗๗๒ ๗๗๓ ๗๗๔ ๗๗๕ ๗๗๖ ๗๗๗ ๗๗๘ ๗๗๙ ๗๘๐ ๗๘๑ ๗๘๒ ๗๘๓ ๗๘๔ ๗๘๕ ๗๘๖ ๗๘๗ ๗๘๘ ๗๘๙ ๗๙๐ ๗๙๑ ๗๙๒ ๗๙๓ ๗๙๔ ๗๙๕ ๗๙๖ ๗๙๗ ๗๙๘ ๗๙๙ ๘๐๐ ๘๐๑ ๘๐๒ ๘๐๓ ๘๐๔ ๘๐๕ ๘๐๖ ๘๐๗ ๘๐๘ ๘๐๙ ๘๑๐ ๘๑๑ ๘๑๒ ๘๑๓ ๘๑๔ ๘๑๕ ๘๑๖ ๘๑๗ ๘๑๘ ๘๑๙ ๘๒๐ ๘๒๑ ๘๒๒ ๘๒๓ ๘๒๔ ๘๒๕ ๘๒๖ ๘๒๗ ๘๒๘ ๘๒๙ ๘๓๐ ๘๓๑ ๘๓๒ ๘๓๓ ๘๓๔ ๘๓๕ ๘๓๖ ๘๓๗ ๘๓๘ ๘๓๙ ๘๔๐ ๘๔๑ ๘๔๒ ๘๔๓ ๘๔๔ ๘๔๕ ๘๔๖ ๘๔๗ ๘๔๘ ๘๔๙ ๘๕๐ ๘๕๑ ๘๕๒ ๘๕๓ ๘๕๔ ๘๕๕ ๘๕๖ ๘๕๗ ๘๕๘ ๘๕๙ ๘๖๐ ๘๖๑ ๘๖๒ ๘๖๓ ๘๖๔ ๘๖๕ ๘๖๖ ๘๖๗ ๘๖๘ ๘๖๙ ๘๗๐ ๘๗๑ ๘๗๒ ๘๗๓ ๘๗๔ ๘๗๕ ๘๗๖ ๘๗๗ ๘๗๘ ๘๗๙ ๘๘๐ ๘๘๑ ๘๘๒ ๘๘๓ ๘๘๔ ๘๘๕ ๘๘๖ ๘๘๗ ๘๘๘ ๘๘๙ ๘๙๐ ๘๙๑ ๘๙๒ ๘๙๓ ๘๙๔ ๘๙๕ ๘๙๖ ๘๙๗ ๘๙๘ ๘๙๙ ๙๐๐ ๙๐๑ ๙๐๒ ๙๐๓ ๙๐๔ ๙๐๕ ๙๐๖ ๙๐๗ ๙๐๘ ๙๐๙ ๙๑๐ ๙๑๑ ๙๑๒ ๙๑๓ ๙๑๔ ๙๑๕ ๙๑๖ ๙๑๗ ๙๑๘ ๙๑๙ ๙๒๐ ๙๒๑ ๙๒๒ ๙๒๓ ๙๒๔ ๙๒๕ ๙๒๖ ๙๒๗ ๙๒๘ ๙๒๙ ๙๓๐ ๙๓๑ ๙๓๒ ๙๓๓ ๙๓๔ ๙๓๕ ๙๓๖ ๙๓๗ ๙๓๘ ๙๓๙ ๙๔๐ ๙๔๑ ๙๔๒ ๙๔๓ ๙๔๔ ๙๔๕ ๙๔๖ ๙๔๗ ๙๔๘ ๙๔๙ ๙๕๐ ๙๕๑ ๙๕๒ ๙๕๓ ๙๕๔ ๙๕๕ ๙๕๖ ๙๕๗ ๙๕๘ ๙๕๙ ๙๖๐ ๙๖๑ ๙๖๒ ๙๖๓ ๙๖๔ ๙๖๕ ๙๖๖ ๙๖๗ ๙๖๘ ๙๖๙ ๙๗๐ ๙๗๑ ๙๗๒ ๙๗๓ ๙๗๔ ๙๗๕ ๙๗๖ ๙๗๗ ๙๗๘ ๙๗๙ ๙๘๐ ๙๘๑ ๙๘๒ ๙๘๓ ๙๘๔ ๙๘๕ ๙๘๖ ๙๘๗ ๙๘๘ ๙๘๙ ๙๙๐ ๙๙๑ ๙๙๒ ๙๙๓ ๙๙๔ ๙๙๕ ๙๙๖ ๙๙๗ ๙๙๘ ๙๙๙ ๑๐๐๐

เปรียบเทียบลักษณะและวิธีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ  
 กำหนด Critical Positions and Levels ทุกระดับ /ทุกประเภท



มีตัวชี้วัดและพฤติกรรมตามมาตรฐานจริยธรรม 7 ประการของเจ้าหน้าที่รัฐ (รวมอัยการ)



มีเครื่องมือและวิธีการประเมินจริยธรรม 7 ประการ สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้กับส่วนราชการ พัฒนาเครื่องมือใน app เพื่อประเมิน Online

**ผ่าน Human Resource Development : HRD**  
 สร้างกลไก เครื่องมือและวิธีการในการพัฒนาที่มีมาตรฐาน ทันสมัยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

**ผ่าน Human Resource Management : HRM**  
 สร้างกลไก เครื่องมือและวิธีการในการกำหนดพฤติกรรมที่พึงซึ่งถึงความมีคุณธรรม



ได้หลักสูตรพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็น Key Players/ Enforcers และเป็นพี่เลี้ยง / Coach ด้านจริยธรรม และธรรมาภิบาล




ได้เครื่องมือใหม่ ๆ ในการพัฒนาและส่งเสริมจริยธรรมที่ทันสมัย สอดคล้อง Thailand 4.0 (จริยธรรมด้านดิจิทัลในมิติ) เช่น มีกรมที่สอดแทรกความรู้ และประเมินความรู้ความเข้าใจด้วย ๖๓ ซึ่งทำ Online ร่วมกับส่วนราชการ

ภาครัฐมีเครื่องมือในประเมินและสร้างการเรียนรู้เรื่องมาตรฐานจริยธรรม รวมถึงผู้บริหาร/ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม/จริยธรรมของส่วนราชการ มีกระบวนการต้นแบบและการตัดสินใจบนฐานของความเที่ยงธรรม ควบคู่กับการสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

ขยายผล Ethic Perception Index

# ตัวอย่างการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (สอบภาค ก.)

ที่ นร ๑๐๐๔/๑๒



สำนักงาน ก.พ.  
ตบศิมาภิวัตน์ จักรวรรดิ ๑๐๐๐  
๒ กรกฎาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/๑๑ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

เรียน (เรียนกระทรวง กรม และจังหวัด)

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/๑๑ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ มาเพื่อส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ ความแจ้งแล้ว นั้น

บัดนี้ ก.พ. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสรรหาและเลือกสรรได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความสนใจเกี่ยวกับราชการ และตระหนักในพื้นฐานการเป็นข้าราชการที่ดี จึงขอคัดอำนาจตามมาตรา ๕๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือที่อ้างถึง ดังนี้

๑. ยกเลิกความในข้อ ๒.๔ และ ๒.๕ ของหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือที่อ้างถึง และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"๒.๔ การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป เป็นการสอบข้อเขียนหรือสอบโดยวิธีอื่นในทำนองเดียวกันในวิชา ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ วิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน) เป็นการทดสอบความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ครอบคลุมประเด็นดังนี้

(๑) การคิดวิเคราะห์เชิงภาษา ได้แก่ การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ความเข้าใจในการอ่านภาษาไทย การจับใจความสำคัญ การสรุปความ การตีความจากบทความ ข้อความ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ

(๒) การคิดวิเคราะห์เชิงนามธรรม ได้แก่ การตีความเชิงสัมพันธ์เชื่อมโยงค่า ข้อความ หรือรูปภาพ ตลอดจนการหาข้อสรุปอย่างเหมาะสมและเหตุผลจากข้อความ สัญลักษณ์ รูปภาพ สถานการณ์ หรือแบบจำลองต่าง ๆ และ

(๓) การคิดวิเคราะห์...



๒

(๓) การคิดวิเคราะห์เชิงปริมาณ ได้แก่ ความเข้าใจ ความคิดรวบยอด และแก้ปัญหาทางคณิตศาสตร์เบื้องต้น การเปรียบเทียบและวิเคราะห์เชิงปริมาณ ตลอดจนการประเมินความเพียงพอของข้อมูล

๒.๔.๒ วิชาภาษาอังกฤษ (คะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน) เป็นการทดสอบทักษะภาษาอังกฤษเพื่อวัดความเข้าใจในหลักการสื่อสาร โดยใช้ศัพท์ ส่วนวน โครงสร้างประโยคที่เหมาะสม ทั้งในเชิงความหมาย และบริบท แสดงถึงความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การวัดความสามารถด้านการอ่าน โดยทดสอบการทำความเข้าใจในสาระของข้อความหรือบทความ และการวัดความสามารถด้านการเขียน ภาษาอังกฤษ ในระดับเบื้องต้น



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

๒.๕ ให้สำนักงาน ก.พ. เป็นผู้จัดให้มีการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปตาม ๒.๔ และตรวจคำตอบ ผู้สอบวิชาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ สำหรับระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี หรือไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕ สำหรับระดับปริญญาโท วิชาภาษาอังกฤษ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐ และวิชาความรู้และลักษณะการเป็นข้าราชการที่ดี ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ หรือตามที่ ก.พ. กำหนดของแต่ละระดับวุฒิการศึกษา จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถทั่วไป ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักวิชาการวัดผล

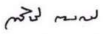
ผู้เข้าสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไปที่มีหลักฐานรับรองผลการทดสอบ

๓

๔. การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการตามหนังสือที่อ้างถึงก่อนวันที่หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามหนังสือที่อ้างถึงต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและจังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

  
(นางสมิณี เทพเมธี)  
เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์สรรหาและเลือกสรร  
โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๕๐ ๐ ๒๕๔๗ ๑๓๔๓  
โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๕๔

# ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

## สรรหา

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

## ทดลองงาน

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

## แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน

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

## พัฒนา

- การประเมินคุณลักษณะ ประเมิน ACM การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอาจไม่ให้ รับ ทู น ไม่ให้ เข้า ร ี บ ก า ร อ บ ร ม หลั ก สู่ ต ร น บ ส. ซึ่งจะมีผลกระทบต่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

## ประเมินผล/เลื่อนเงินเดือน

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

# การขับเคลื่อนพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

กฎหมายมีผลใช้บังคับ

ตั้งแต่ 17 เม.ย. 2562



2562

2563

2564

2565

2566

2567

- ระเบียบ ก.ม.จ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม
- รายชื่อองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

- ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
- แนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนจริยธรรม
- แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม
- การดำเนินการกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
- หลักเกณฑ์การจัดทำรายงานประจำปี

- การดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
  - มาตรการจูงใจ
  - มาตรการเพิ่มประสิทธิภาพ
- การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
  - การสำรวจ/ประเมินสถานภาพทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
  - การจัดทำรายงานใบภาพรวมเสนอ ครม.

- การดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
- การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

- ประเมินผลการประกาศใช้กฎหมาย
- ทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรม

# ความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ

วัตถุประสงค์สำคัญ คือ

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



# ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม

“ รัฐที่จัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ”



## พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

- **มาตรา ๕** ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย
- **มาตรา ๘** กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ.
- **มาตรา ๑๓ (๑)** ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

## ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

### วิสัยทัศน์

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)



### พันธกิจ

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนดี มีความสามารถ มีคุณธรรม



### เป้าหมาย

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติ จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใส



## ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge)

### ไม่มีข้อยกเว้น

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทโดยไม่มีข้อยกเว้น

### ไม่มีข้อกังขา

สร้างความพร้อมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางจริยธรรมโดยไม่มีข้อกังขา หรือตั้งคำถามกับการดำเนินงาน โดยใช้จริยธรรมเป็นหลังพิงหรือหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลพินิจในกรณีที่ไม่มีการข้อบังคับมาชี้ขาดเพื่อลดพฤติกรรมสีเทา

### ไม่สูญเสียเปล่า

สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม (Ethical Human Resource Management) โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติตามมาตรฐานทางจริยธรรมควรจะได้รับ การสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า และไม่ปล่อยให้มียีนสำหรับการกระทำผิดทางจริยธรรมปรากฏอยู่ในระบบการทำงานภาครัฐ ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิวัติสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐไทยที่เป็นคนดี



## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้าง

มาตรฐานทางจริยธรรม  
ภายในหน่วยงานของรัฐ

“ไม่มีข้อยกเว้น”

ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ  
ทุกองค์กร สร้างการรับรู้  
และเข้าใจภาคีรัฐและ  
ภาคประชาชน

จัดทำข้อตกลงทาง  
จริยธรรมร่วมกัน ตั้งแต่  
ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้น  
บน (Bottom-up)



## ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดัน

นโยบาย ระบบบริหาร  
กลไกส่งเสริมมาตรฐาน  
ทางจริยธรรมภาครัฐ  
ครอบคลุมทุกหน่วยงาน  
และทุกระดับ

“ไม่มีข้อยกเว้น”

ปรับปรุงกลไก  
-ก.ม.จ.  
-องค์กรกลางบริหาร  
งานบุคคล  
-กลไกขับเคลื่อนนโยบาย  
การส่งเสริมจริยธรรม  
ในระดับองค์กร  
พัฒนากลไก ให้เป็น  
รูปธรรม  
บูรณาการกลไก ส่งเสริม  
มาตรฐานทางจริยธรรม  
ภาครัฐและจริยธรรมใน  
สังคม



## ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริม

การนำมาตรฐาน  
ทางจริยธรรมไปใช้  
ในการบริหารงานบุคคล  
พัฒนาระบบ เครื่องมือ  
เอื้อให้มีการนำจริยธรรม  
ไปใช้ในการบริหาร  
งานบุคคลแบบ  
“ไม่มีข้อยกเว้น”

ส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม  
และพฤติกรรมเป็น  
แบบอย่างที่ดี ก้าวหน้า  
ในการทำงาน

นำไปใช้กับการบริหาร  
งานบุคคลเต็มรูปแบบ



## ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รวมพลัง

ทุกภาคส่วนในการสร้าง  
สังคม-วัฒนธรรม  
ทางจริยธรรม

เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน  
โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่  
เพื่อร่วมสร้าง

“สังคม-วัฒนธรรม  
ทางจริยธรรม”

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม  
ติดตาม ตรวจสอบ และ  
ส่งเสริมจริยธรรม  
การปฏิบัติงานภาครัฐ

สร้างระบบต้นทุนสังคม  
ในการทำความดี  
(Social Credit)



## ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สื่อสาร

สร้างความรู้ความเข้าใจ  
และเสริมสร้างทัศนคติ  
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม  
และการกระทำผิด

เปลี่ยนทัศนคติ  
ผิดหรือถูก

“ไม่มีข้อยกเว้น”  
“ไม่สูญเปล่า”

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

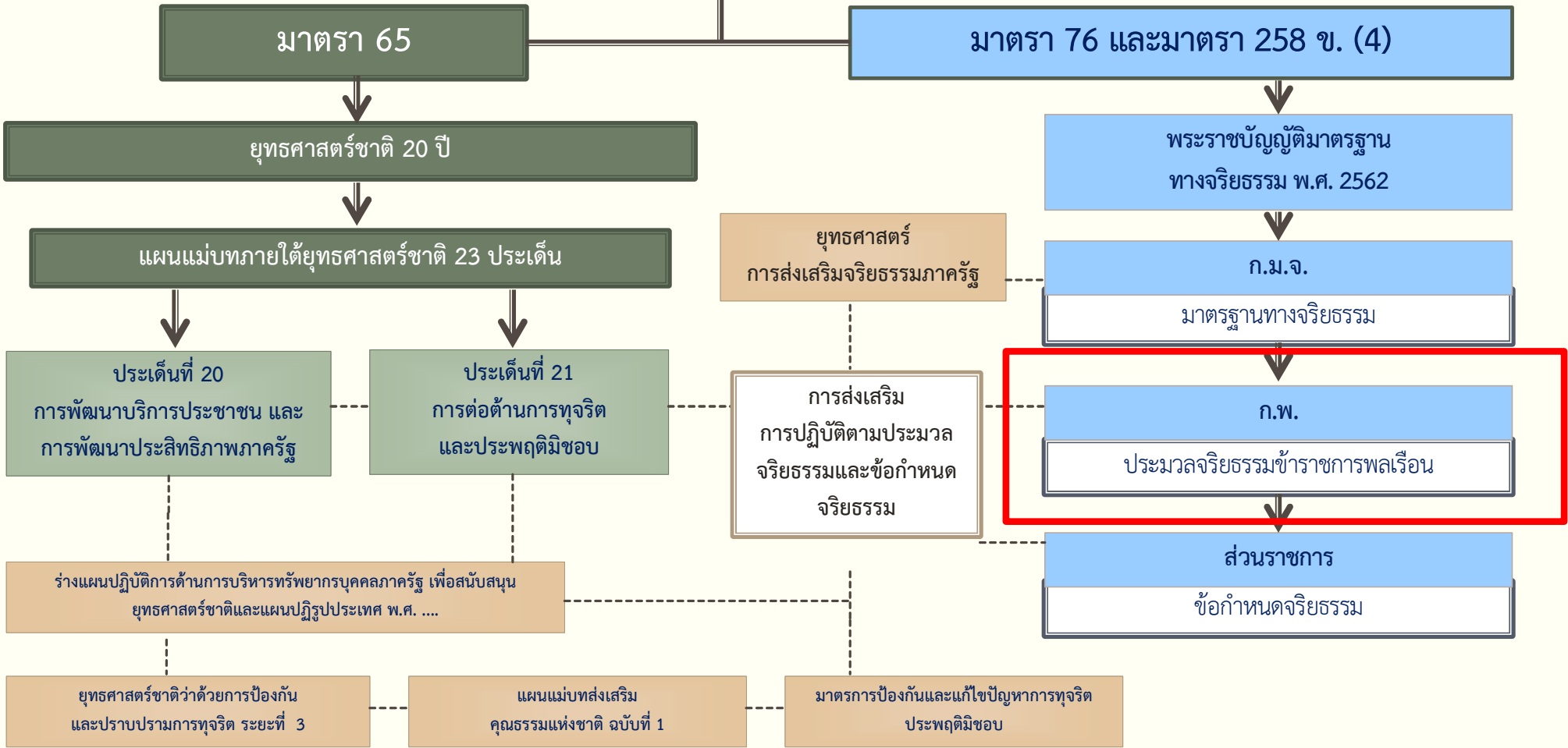
---

---

## ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



# รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560



# หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม

(ภายใน 6 เมษายน 2564)

## ประมวลจริยธรรม

ภายใน 180 วัน

### องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

#### หลักการ

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

#### วิธีการ

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

## ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

ไม่กำหนดเวลา

- อาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาใช้
- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

## กระบวนการรักษาจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

หน่วยงานของรัฐ

หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

กลุ่มงานจริยธรรมส่วนงานที่มีภารกิจ  
ในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้อง  
การบริหารงานบุคคล **หรือคณะกรรมการ**

บทเฉพาะกาล

ให้กลไกที่มีอยู่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เดิม  
จนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

# การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

การขับเคลื่อนงานที่ผ่านมา

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน  
ตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550

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

ปัญหาจริยธรรมในข้าราชการพลเรือน

การติดตามและประเมินผล  
การปฏิบัติตามมาตรฐาน  
ทางจริยธรรมข้าราชการ  
พลเรือน พ.ศ. 2557 - 2559

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

การสำรวจทัศนคติของประชาชน  
และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อค่านิยม  
หรือมาตรฐาน  
ทางจริยธรรมของข้าราชการและ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท

การจัดทำประมวลจริยธรรม  
ข้าราชการพลเรือนตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560

พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม  
ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม  
ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563



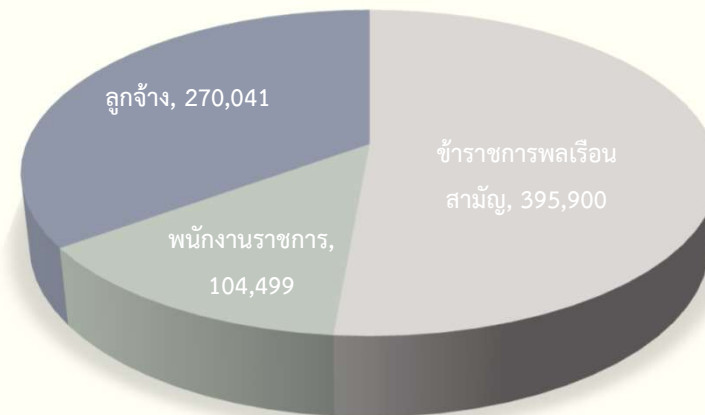
# การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

## บทบาทภารกิจในราชการพลเรือน

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

## ประมาณการอัตรากำลังในราชการพลเรือน

ประมาณ 770,440 คน



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

ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค  
ที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การรับรู้และเข้าใจ  
มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ

ปัญหามาตรฐานจริยธรรมที่พบในหน่วยงานของรัฐ

ประชาชน

ร้อยละ ๘๑.๖  
ไม่ทราบว่ามีกรออก  
กฎหมายว่าด้วยมาตรฐาน  
ทางจริยธรรม

ร้อยละ ๗๘ ไม่เคยทำ  
ความเข้าใจ  
เนื้อหาเกี่ยวกับประมวล  
จริยธรรม

- การเปิดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากร ของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
- เจ้าหน้าที่กระทำทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย
- การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว
- เจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง
- ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประเด็นการไม่ปฏิบัติงานด้วยความ  
ประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า
- ไม่ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากอคติ
- การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเลือกปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ร้อยละ ๖๕.๓ ไม่ทราบว่ามีกร  
ออกกฎหมายว่าด้วยมาตรฐาน  
ทางจริยธรรม

ร้อยละ ๕๕.๑ ไม่เคยทำ  
ความเข้าใจเนื้อหาเกี่ยวกับ  
ประมวลจริยธรรมภายใน  
หน่วยงานของตน

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

# ๗

## ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป



๑



**ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ** อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษามลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒



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

๓



**กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม** กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔



**คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว** ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อื่นเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕



**มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน** ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖



**ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม** ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้อำนาจหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่ข้าราชการเมือง และพรรคการเมือง

๗



**ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี** และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึ่งปฏิบัติตนให้เป็นที่ยกย่องศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย



จัดทำโดย  
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมได้ที่  
<https://www.ocsc.go.th/web/2481>



jumkunjai123 | jumkunjai | jumkunjai.ocsc.go.th

๑



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

๒



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

๓



## กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๘



## คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่  
การทำงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์  
ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกัผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติ  
หน้าที่ของตน

๘



## มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

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

๖



**ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม** ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมือง และพรรคการเมือง

๗



## ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :  
กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



# หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม

(ภายใน 6 เมษายน 2564)

## ประมวลจริยธรรม

ภายใน 180 วัน

### องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

#### หลักการ

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

#### วิธีการ

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

## ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

ไม่กำหนดเวลา

- อาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาใช้
- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

## กระบวนการรักษาจริยธรรม

### องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

หน่วยงานของรัฐ

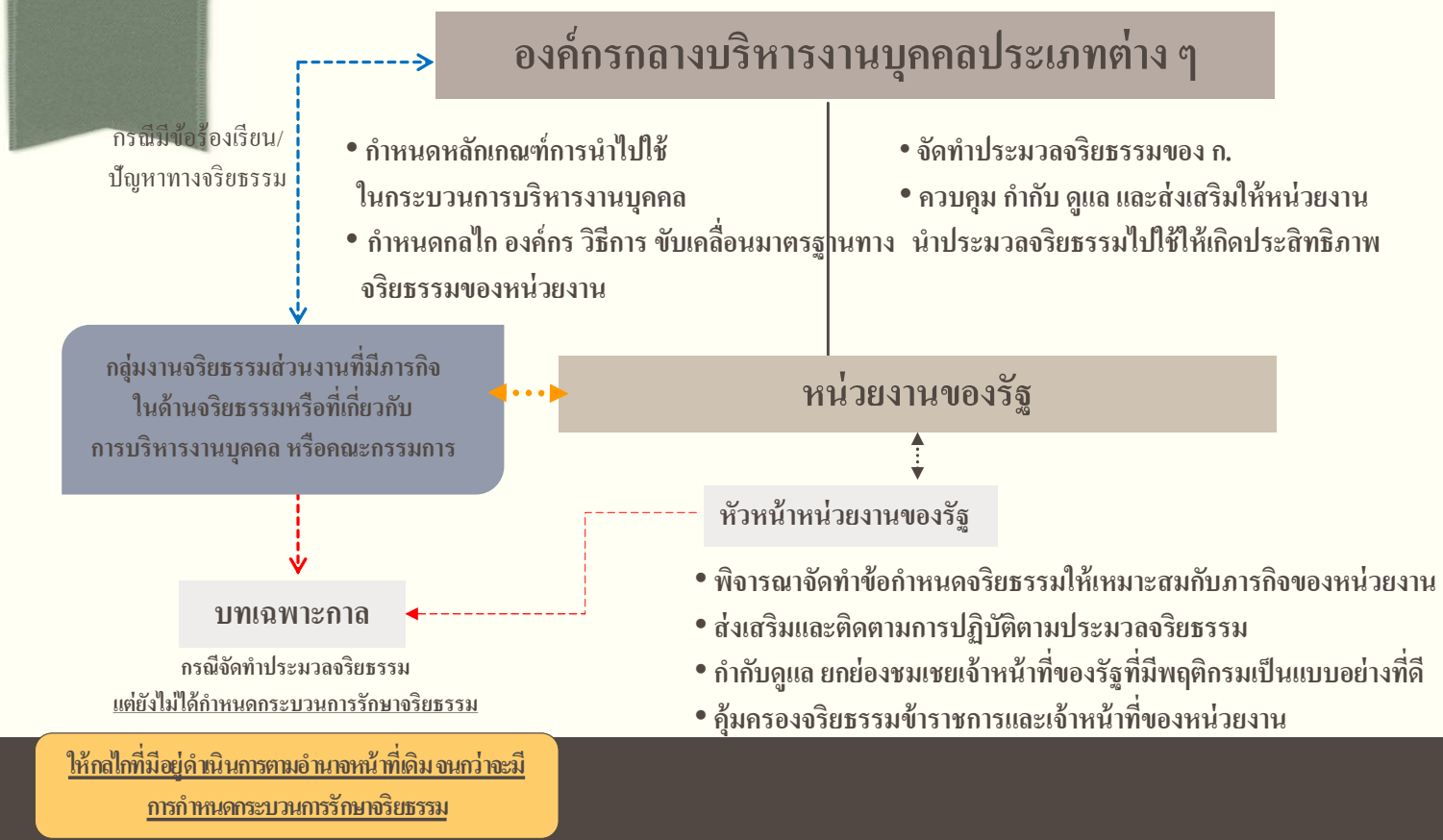
หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

กลุ่มงานจริยธรรมส่วนงานที่มีภารกิจ  
ในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้อง  
การบริหารงานบุคคล **หรือคณะกรรมการ**

บทเฉพาะกาล

ให้กลไกที่มีอยู่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เดิม  
จนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

# กระบวนการรักษาจริยธรรม



# ปัญหาและอุปสรรคของกลไกการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

## หัวหน้าส่วนราชการ

- ผู้บริหารส่วนราชการไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรม
- การแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน โบนัสที่ไม่เป็นธรรม (อาจรวมถึงการซื้อขายตำแหน่ง)
- การดำเนินการกรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ยังขาดความชัดเจนว่าจะมีแนวทางการพิจารณาอย่างไรและใครเป็นผู้ดำเนินการ

## คณะกรรมการ จริยธรรม

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

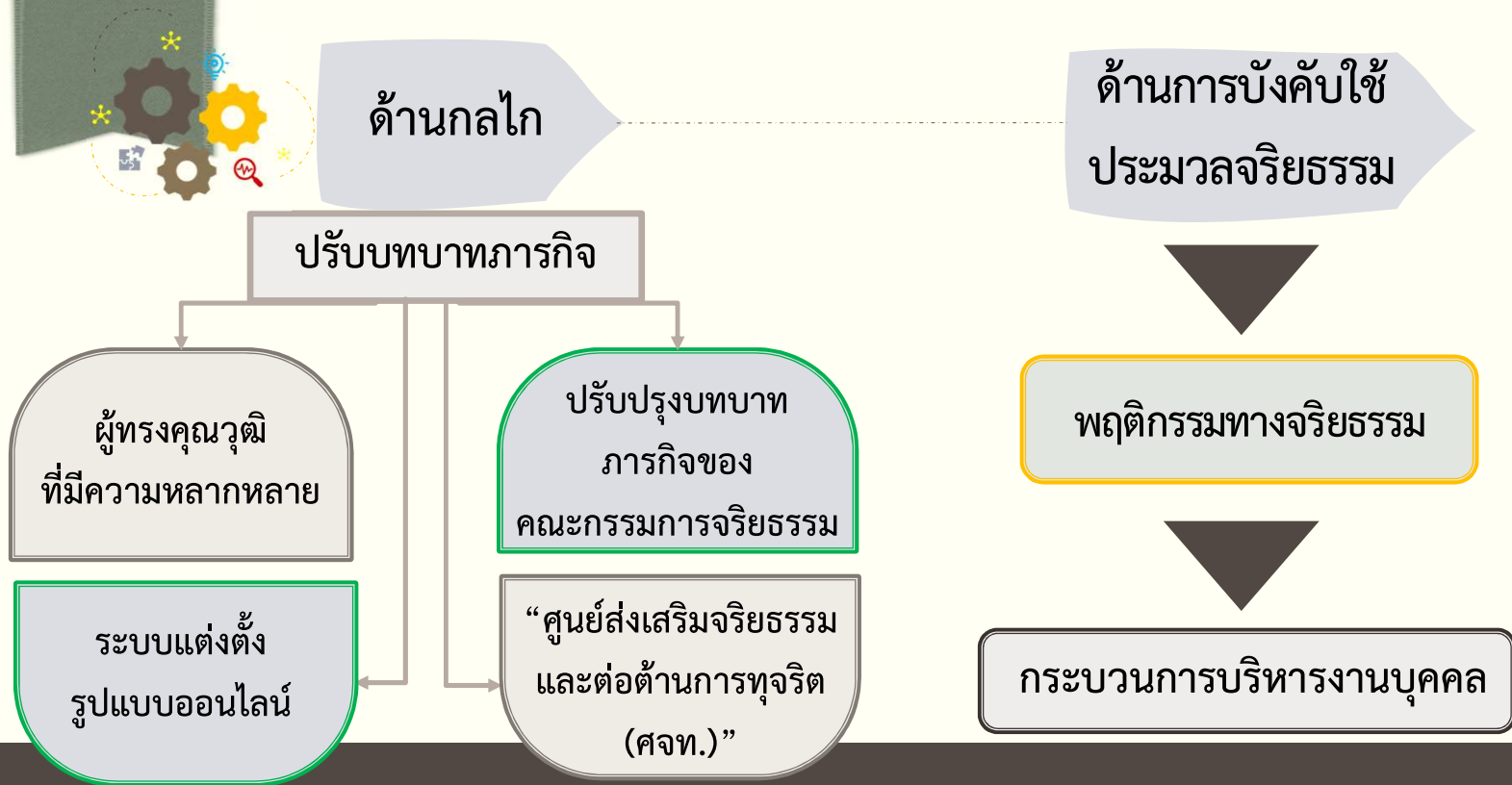
## กลุ่มงานคุ้มครอง จริยธรรม

- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม
- ขาดความก้าวหน้า และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

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

# กระบวนการรักษาจริยธรรม



## กลไกการรักษาจริยธรรม

2552

กำหนดให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม  
เป็นกลไกและระบบการบังคับใช้  
ประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย

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



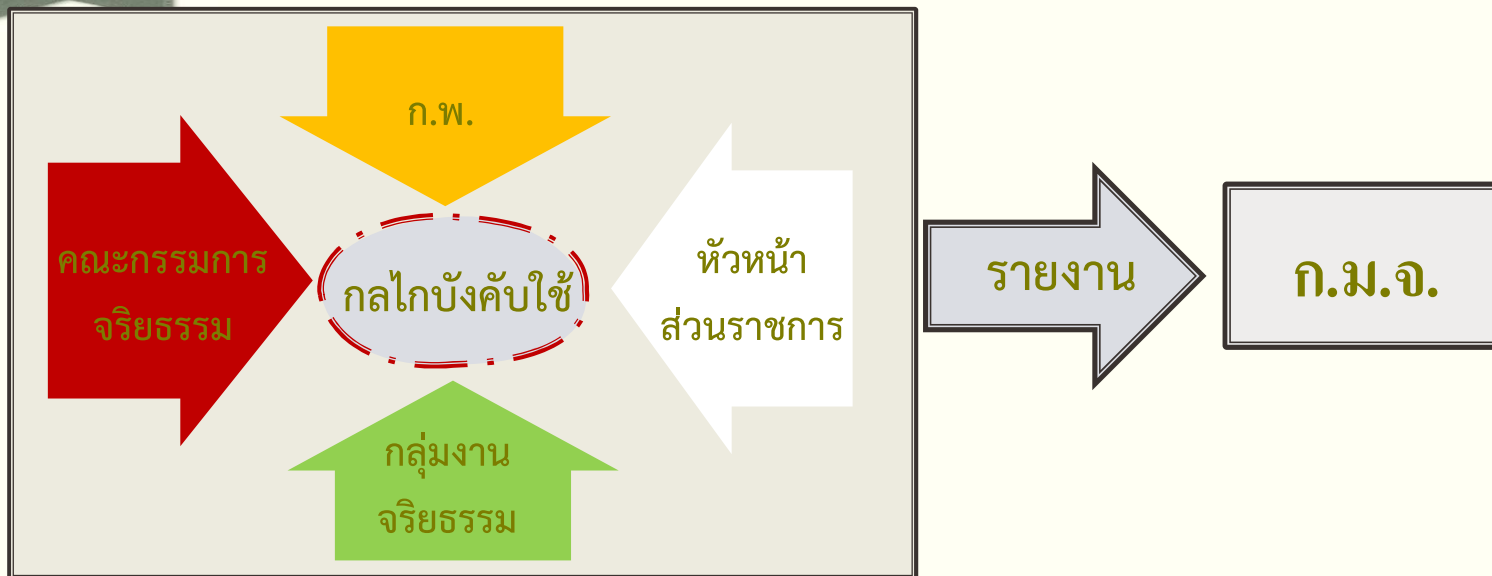
2564

กลไกและการบังคับใช้  
ประกอบด้วย

- ก.พ.
- คณะกรรมการจริยธรรม
- กลุ่มงานจริยธรรม
- หัวหน้าส่วนราชการ

*นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้  
ในการบริหารงานบุคคล*

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้  
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



(บทเฉพาะกาล)

คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรม

## ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

### หมวด 1 บททั่วไป

ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา  
(ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2564)



**“ส่วนราชการ”** หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

**“หัวหน้าส่วนราชการ”** หมายความว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค

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

**“คณะกรรมการจริยธรรม”** หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด

## หมวด 2 กระบวนการรักษาจริยธรรม

ก.พ.



กำกับ ติดตามการดำเนินการ และการประเมินผล

กำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้  
ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

กำหนดมาตรการจูงใจ

กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับ



ส่วนราชการ



กำหนดผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม

กำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรม

กำกับดูแลข้าราชการให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ

จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.พ.

### หมวด 3 กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

## บทเฉพาะกาล

### การดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

- เมื่อข้อกำหนดนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ให้ส่วนราชการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด

### การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่มีอยู่เดิม

- ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรม

### การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมก่อนที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ

- การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

# การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

บทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงในราชการพลเรือน



ส่วนราชการ

- ด้านการเกษตร
- ด้านการศึกษา
- ด้านคมนาคม
- ด้านสาธารณสุข
- ฯลฯ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ อนุญาต



กลุ่มงานจริยธรรม

ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ  
ที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน

## ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม



๑  
กลุ่มงานจริยธรรม  
เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล  
ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำ  
ข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจ  
ที่มีลักษณะเฉพาะของส่วนราชการ



๒  
ประกาศ นโยบายหรือเจตนารมณ์  
ของผู้บริหารส่วนราชการ  
ในการส่งเสริมจริยธรรม

ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม  
โดยเผยแพร่ วรรรงค์และประชาสัมพันธ์  
ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ  
และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้ข้อกำหนด  
จริยธรรมรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน



๓  
เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์  
ให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ  
เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล  
จริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม และมีส่วน  
ร่วมในการสอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะ  
รวมถึงตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔  
รายงาน และเปิดเผยข้อมูล  
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนด  
จริยธรรม



# Do's and Don'ts

## ✓ ควรกระทำ

 กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียน  
ในกรณีที่พบเห็นการ  
กระทำผิด

 ปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม  
เหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

 ใช้ทรัพยากรและงบประมาณ  
ของทางราชการอย่างประหยัด  
และคุ้มค่า

## ✗ ไม่ควรกระทำ

 ปฏิบัติตามคำสั่งมีขอบ  
คำขอร้อง คำขู่  
หรืออิทธิพลใด ๆ

 กระทำการขัดกันระหว่าง  
ประโยชน์ส่วนบุคคล  
กับประโยชน์ส่วนรวม

 ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉย  
ในการแก้ไขปัญหา  
ความเดือดร้อนแก่ประชาชน

# Do's and Don'ts

การปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน

## ✓ Do's

ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่า  
ประโยชน์ส่วนบุคคล



มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ



แยกเรื่องส่วนตัวออกจาก  
หน้าที่การงาน มีจิตอาสา



ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ  
มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งาน  
สัมฤทธิ์ผล



ใช้ทรัพยากรและงบประมาณ  
ของทางราชการอย่างประหยัด  
และคุ้มค่า



อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน  
รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ  
ไม่เลือกปฏิบัติ



เสมอภาค เป็นธรรม  
และเที่ยงธรรม



## ✗ Don'ts

ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย  
กระทำผิด

ไม่ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง  
ชอบธรรม

ไม่ประพฤติเสื่อมเสียเกียรติภูมิ  
ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์  
ของตนเองและราชการ

ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึง  
ผลกระทบหรือความเสียหาย

ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่  
อำนวยความสะดวกแก่นักการเมือง  
หรือพรรคการเมือง

ไม่ละเลย เพิกเฉยแก้ไขปัญหา  
ความเดือดร้อนแก่ประชาชน

ไม่แสดงศรัทธาอันเป็นการ  
คุกคามทางเพศ

# Do's and Don'ts

## พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ

### ✓ Do's

จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ



แสดงออกถึงความเคารพ เกิดคุณ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์



นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ



สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำบุญบำรุงศาสนา ให้มีความเจริญยั่งยืน



มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า



**ข้าราชการ** ต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม

### ✗ Don'ts

ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ

ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

ไม่ขัดขวางการทำบุญบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง

ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

## ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล



## ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ  
ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

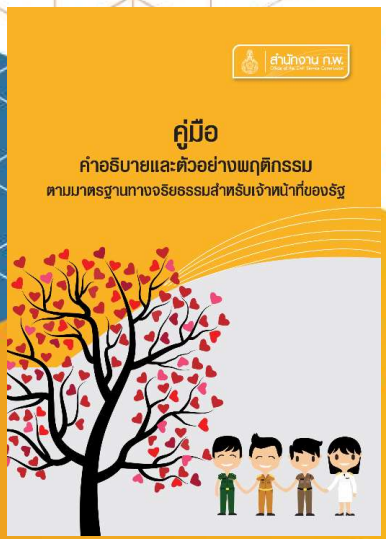


## ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี

ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและล้าคัดค้าน  
หรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย







# หนังสือ คู่มือ



<https://ethicscloud.ocsc.go.th/index.php/s/ik3ZWZk7Aa3PK9L>



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
OFFICE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร 0 - 2547 1000 | [www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th) | [www.jumkunjai.ocsc.go.th](http://www.jumkunjai.ocsc.go.th) | [www.facebook.com/jumkunjai](https://www.facebook.com/jumkunjai)

