



สำนักงาน ก.พ.
OCSC
Office of the Civil Service Commission

“ หัวหน้างานกับการเสริมสร้้างคุณธรรม จริยธรรม
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ”

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

25 มิถุนายน 2567

คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม

คุณธรรม

- สภาพคุณงามความดี

จริยธรรม

- ความประพฤติที่ดี
- สิ่งที่คุณคณหรือกลุ่มบุคคลยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรม และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิตและ**สืบทอดต่อกัน**ไปเป็นวัฒนธรรมได้

ค่านิยม

- ค่านิยมมีทั้งด้านบวก และด้านลบ
- เปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา

ทำไมจึงต้องส่งเสริมจริยธรรม
ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ





พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



คำนิยาม ตามมาตรา ๓
เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน
ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น ในหน่วยงานของรัฐ
โดยมีประเภทเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนี้



ข้าราชการพลเรือนสามัญ



ข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา



ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



ข้าราชการตำรวจ



พนักงาน
ส่วนท้องถิ่น



ข้าราชการทหาร
และข้าราชการพลเรือนกลาโหม



ผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงาน
ของรัฐในกำกับฝ่ายบริหาร



พนักงานรัฐวิสาหกิจ /
องค์การมหาชน



ข้าราชการการเมือง
ซึ่งมิใช่คณะรัฐมนตรี



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

- ข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ข้าราชการตำรวจ
- พนักงานส่วนท้องถิ่น
- ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม
- ผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐในกำกับฝ่ายบริหาร
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ / องค์การมหาชน
- ข้าราชการการเมืองซึ่งมิใช่คณะรัฐมนตรี



จริยธรรมข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

- งานราชการเป็น**บริการสาธารณะ**โดยส่วนราชการต่าง ๆ เป็นการ**ใช้อำนาจรัฐ**ในการปฏิบัติงาน
- ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ กำกับ ดูแลจัดการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการ**ใช้ทรัพยากรสาธารณะและทรัพยากรของชาติ**
- เป็นผู้ให้บริการสาธารณะเพื่อให้เกิด**ประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติ**
- ดังนั้น ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงถูกคาดหวังให้มี**จริยธรรมขั้นสูง และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักจริยธรรมเหนือประโยชน์ส่วนตน**

รักษาและเสริมสร้าง**เกียรติและศักดิ์ศรี**ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่งเสริม**คนเก่ง** ยกย่อง**คนดี**
เชิดชู**คนกล้า**

สร้างสรรค์**สังคมราชการ**ให้ตระหนักใน**คุณธรรม**

ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็น**ต้นแบบของสังคม**



เปรียบเทียบการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม



หัวหน้าส่วนราชการ

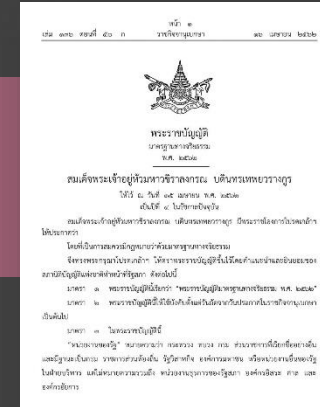
ส่งเสริมพฤติกรรมที่พึงประสงค์



ก.พ.

คณะกรรมการจริยธรรม
หัวหน้าส่วนราชการ
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

ฝ่าฝืนจริยธรรม ผิดวินัย



ก.พ.

คณะกรรมการจริยธรรม
หัวหน้าส่วนราชการ
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

นำพฤติกรรมทางจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทาง
จริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒



พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

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

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

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

พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

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

หมวด 1
มาตรฐานทางจริยธรรม
และประมวลจริยธรรม
(มาตรา 5 – 7)

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

หมวด 3
การรักษาจริยธรรมของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
(มาตรา 19 – มาตรา 20)

หมวด 4
บทเฉพาะกาล
(มาตรา 21 – มาตรา 22)

กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ

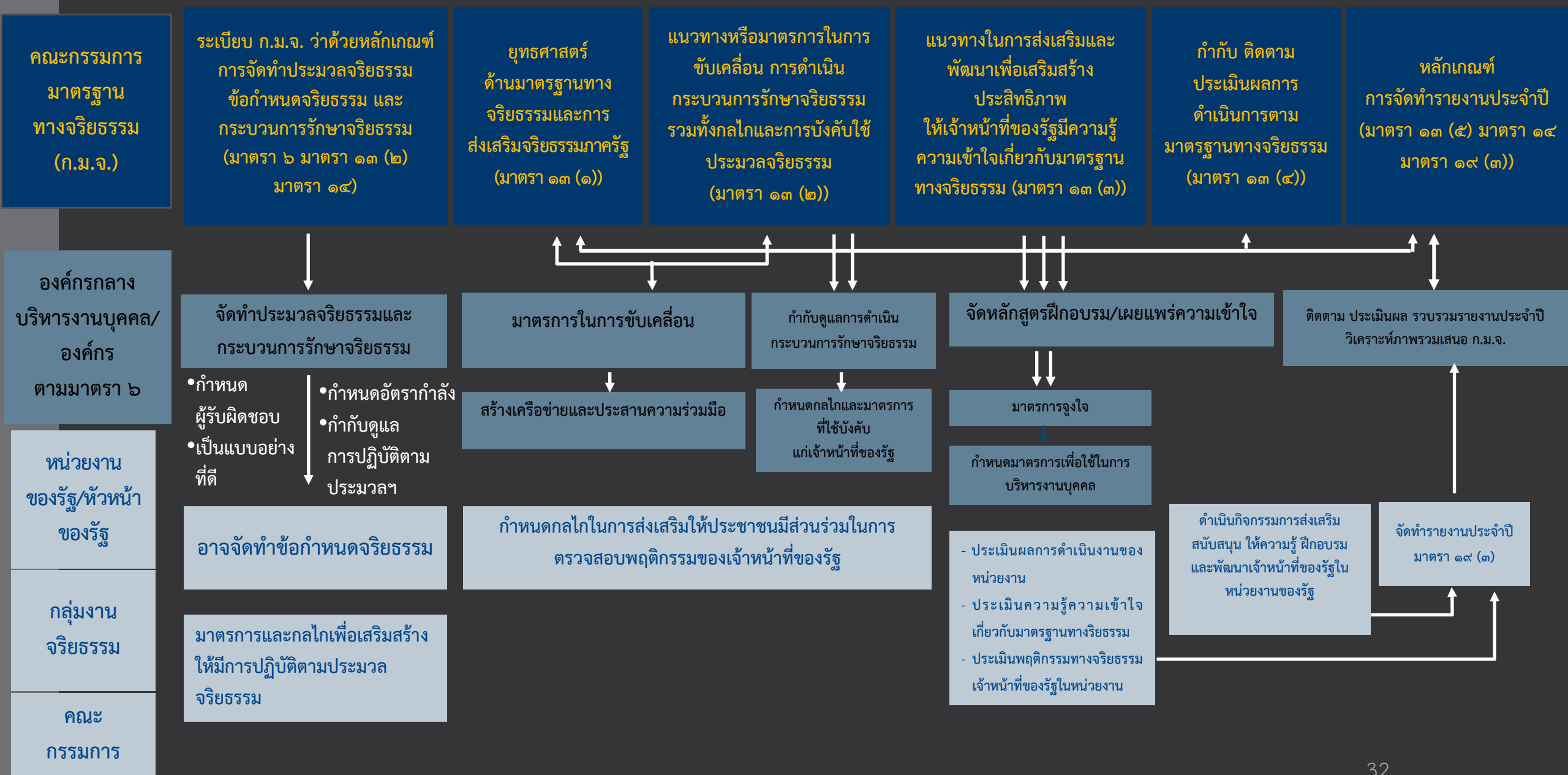
มาตรฐานทางจริยธรรม
ก.ม.จ.

ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

ข้อกำหนดจริยธรรม
หน่วยงานของรัฐ

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล





วิสัยทัศน์ (Vision)

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)



พันธกิจ (Mission)

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับนานาชาติ



เป้าหมาย (Goal)

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์
(Strategic Challenge)



ไม่มีข้อยกเว้น

ไม่มีข้อกังขา

ไม่สูญเปล่า

แนวทางการติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม



องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International หรือ TI)

เผยแพร่ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริตหรือคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index หรือ CPI) ประจำปี 2566



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



การทุจริตใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว



○20

ประมวลจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

○ แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ*

* กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

* กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงประมวลจริยธรรม จำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิก สภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

* ข้อผิดพลาด/ข้อควรระวัง

-หน่วยงานเผยแพร่ประมวลจริยธรรมผิดประเภทของหน่วยงาน

-กรณีหน่วยงานไม่เผยแพร่ประมวลจริยธรรม แต่เผยแพร่เฉพาะข้อกำหนดจริยธรรม จะไม่ได้คะแนน

ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ <https://bit.ly/3G9PVMg>

○21

การขับเคลื่อน
จริยธรรม

○ แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ

(๒) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลด ความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน

(๓) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ดัชนีคุณธรรมและจริยธรรม ของบุคลากรภาครัฐ

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



วัดคุณธรรมจริยธรรม และจิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐ

ค่าเป้าหมายปี ๒๕๖๗

คะแนนปี ๒๕๖๕ ๙๐.๙๖

๙๑.๙๘

ค่าเป้าหมาย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (๒๕๖๖ - ๒๕๘๐)

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

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

โดย

N = คะแนนดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ

- A = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านการปฏิบัติหน้าที่
- B = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านการใช้งบประมาณ
- C = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านการใช้อำนาจ
- D = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านการใช้ทรัพย์สิน
- E = ผลคะแนนการประเมินจากตัวชี้วัดย่อย ด้านคุณภาพการดำเนินงาน

n = จำนวนองค์ประกอบย่อยในตัวชี้วัด ซึ่ง (n = ๕) ประกอบด้วย (๑) การปฏิบัติหน้าที่ (๒) การใช้งบประมาณ (๓) การใช้อำนาจ (๔) การใช้ทรัพย์สินของราชการ และ (๕) คุณภาพการดำเนินงาน

 ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้าง	 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลักดัน	 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริม	 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รวมพลัง	 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สื่อสาร
มาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ “ไม่มีข้อยกเว้น” ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐทุกองค์กร สร้างการรับรู้และเข้าใจภาคีรัฐและภาคประชาชน จัดทำข้อตกลงทางจริยธรรมร่วมกัน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้นบน (Bottom-up) 	นโยบาย ระบบบริหารกลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ “ไม่มีข้อยกเว้น” ปรับปรุงกลไก -ก.ม.จ. -องค์กรกลางบริหารงานบุคคล -กลไกขับเคลื่อนนโยบายการส่งเสริมจริยธรรมในระดับองค์กร พัฒนากลไก ให้เป็นรูปธรรม บูรณาการกลไก ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐและจริยธรรมในสังคม	การนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล พัฒนาระบบ เครื่องมือ เพื่อให้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลแบบ “ไม่มีข้อยกเว้น” ส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม และพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ก้าวหน้าในการทำงาน นำไปใช้กับการบริหารงานบุคคลเต็มรูปแบบ 	ทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่เพื่อร่วมสร้าง “สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม” ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ติดตาม ตรวจสอบ และส่งเสริมจริยธรรม การปฏิบัติงานภาครัฐ สร้างระบบต้นทุนสังคมในการทำมาดี (Social Credit)	สร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด เปลี่ยนทัศนคติ ผิดหรือถูก “ไม่มีข้อยกเว้น” “ไม่สูญเสียเปล่า” ไม่ยอมรับทุจริตในทุกรูปแบบ สื่อสารรณรงค์ด้วยเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบใหม่เพื่อเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรม สร้างความรู้/เข้าใจเจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน ส่งเสริมภาพลักษณ์ของสถาบันหลัก



ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

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

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

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

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

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

Quick Win

ตัวอย่าง

ดำเนินการได้ทันที

และสร้างผลกระทบสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 5

การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

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

หน่วยงานของรัฐ

วิเคราะห์องค์กร



ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก
ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน



กำหนดนโยบาย วางแผน และกำหนดกิจกรรม/
โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่เหมาะสม



กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมและโครงการ



จัดทำแผนปฏิบัติการโดยบูรณาการกับแผนงานด้านการ
ส่งเสริมคุณธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

กลไกระดับส่วนกลาง



1) ปรับปรุงกลไกขับเคลื่อนจริยธรรมเดิมให้มีประสิทธิภาพ กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ



2) กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีการนำเงื่อนไขด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา



3) เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม



4) จัดกิจกรรมการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และการรณรงค์ด้วยรูปแบบ และแนวทางใหม่ ๆ



5) ต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติการด้านจริยธรรมของหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบประจำปีในทุกปี

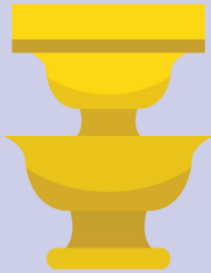


6) ให้มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงานกลาง เพื่อความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

สาระสำคัญของ



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ตามมาตรา ๘

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



คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)

[มาตรา 8]

ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจาก

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

กรรมการเฉพาะชั่วคราว

ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้เข้าร่วมประชุมในฐานะ “กรรมการ”
เป็นครั้งคราวได้

หน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. [มาตรา 13]



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

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

[มาตรา 19]

ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการดังนี้

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

สาระสำคัญของ
พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

สำนักงาน ก.พ.

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ตามมาตรา ๑๙
หน่วยงานของรัฐต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้

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

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

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

สรุปกลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงาน บุคคล (มาตรา 20)

- กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
- กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ

หน่วยงานของรัฐ (มาตรา 19)

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



มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ





พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕ กำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม
คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ
อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒ ชื่อสัตย์สุจริต
มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓ กล้าตัดสินใจ
และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ



มาตรฐานทางจริยธรรม

ไว้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและวันความชั่ว



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

มาตรฐานทางจริยธรรม

(มาตรา 5)

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



ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ตัวอย่างพฤติกรรม



แสดงออกถึง
ความภูมิใจในชาติ
ปกป้อง ดูแลความมั่นคง และยึดถือ
ผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ



ยึดมั่นและพิทักษ์
รักษาไว้ซึ่งเอกราช
และอธิปไตยของชาติ
ให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ



ยกย่อง เชิดชู
สถาบัน
พระมหากษัตริย์



ปฏิบัติตามหลัก
ศาสนาที่ตนนับถือ
และเคารพในความแตกต่าง
ของการนับถือศาสนา



ประพฤติปฏิบัติตน
อยู่ในกรอบ
ศีลธรรมอันดี



ไม่ดูหมิ่น
เหยียดหยาม ไม่ทำลาย
ความมั่นคงของชาติ
ไม่ให้ร้ายหรือก่อความเสียหาย
ต่อภาพลักษณ์ของประเทศ



ไม่ต่อต้าน หรือกระทำการ
อันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อ
การปกครองระบอบ
ประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข



ประการที่ 1

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา
พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หลักการ

ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ
โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ
การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบัน
พระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

2

ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

ตัวอย่างพฤติกรรม

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา
ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ยึดซึ่งสิ่งใด
ก่อนผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี

ตรงต่อเวลา
ทั้งการปฏิบัติหน้าที่และการรักษาหมาย

มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่
คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชน
ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการ
เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

กล้ารับผิดชอบ ในความผิดพลาด
พร้อมรับการตรวจสอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่น
เมื่อเกิดข้อผิดพลาด

ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม
สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากล
ในการปฏิบัติงานเพื่อสังคมชุมชน

ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงาน
รักษาทรัพย์สิน และผลประโยชน์สาธารณะ
และสิ่งของอย่างอื่นอย่างความสามารถ

ยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น
พร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องของตน หากได้รับ
คำแนะนำด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา

ไม่ นำข้อมูลสำคัญ หรือข้อมูลความลับ
ของหน่วยงาน และองค์การราชการไปใช้
เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว หรือพวกพ้อง

ไม่ ลอกหรือนำผลงาน
ของผู้อื่นมาใช้
โดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ละเมิดลิขสิทธิ์

ประการที่ 2

ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

หลักการ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนอง
คลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และ
มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน



3 กล้าตัดสินใจ และกระทำ ในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

ตัวอย่างพฤติกรรม



ปฏิบัติหน้าที่
ให้ถูกต้องชอบธรรม

มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดี
และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง

สิ่งที่ถูกคิดผมไม่เห็นด้วย
เพราะจะทำให้เสียผลประโยชน์
ของทางราชการ



เปิดเผยการทุจริต
ที่พบเห็น

รายงานการทุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ แม้เป็นเพื่อน
หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน



ให้ความช่วยเหลือ
ประชาชน

ที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์
ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ



บันทึกคัดค้าน
การดำเนินการ
ที่ไม่ถูกต้อง

ในรายงานการประชุมหรือ
ในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี



ให้รางวัล
แก่ผู้กระทำความดี
และกล้าลงโทษผู้กระทำผิด
อย่างเหมาะสม เป็นธรรม



ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์
ของสำนักงาน
ในการเผยแพร่ข้อมูล
ที่ไม่เหมาะสม

ในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม
และจารีตประเพณีหรือ
ละเมิดกฎหมาย



ปฏิบัติตามกฎหมาย
หรือไปใช้ช่องว่างทางกฎหมาย
เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเอง
หรือผู้อื่น



ประการที่ 3

กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

หลักการ

กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำหน้าที่ในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษ
ผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม
เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง



4

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่า
ประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

ตัวอย่างพฤติกรรม



ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้ที่
<https://www.ocsc.go.th/node/3491>

ประการที่ 4

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
และมีจิตสาธารณะ

หลักการ

คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม



5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวอย่างพฤติกรรม

✓

ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
และแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
และประหยัดมากขึ้น

✓

ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติด
อยู่ในกฎระเบียบ
ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร
โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรม

✓

มุ่งพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง
รักษาและพัฒนามาตรฐาน
การทำงานที่ดี

✓

รับฟังความคิดเห็น
พร้อมที่จะชี้แจง
และอธิบายเหตุผล
ให้แก่ผู้ร่วมงาน
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

✓

เชื่อมั่นในระบบ
การทำงานเป็นทีม
มีความสามัคคีเพื่อให้งาน
บรรลุผลตามเป้าหมาย
และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

✓

ใช้ทักษะและ
สมรรถนะอย่างเต็มที่
มุ่งมั่น และจิตสำนึกที่อ่อนแอ
ต่อการทำงานให้สำเร็จ

✓

ปรับปรุงวิธีการ
กระบวนการทำงาน
สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้ได้
ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม

ประการที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

หลักการ

มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม
เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์
และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ



6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างพฤติกรรม



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผล



ให้บริการด้วยความเต็มใจ

ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทบทวนบท



ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้ที่ <https://www.ocsc.go.th/node/3491>



ประการที่ 6

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และ
ไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึกรหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผล
ของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย
สถานะทางเศรษฐกิจสังคม



7

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ตัวอย่างพฤติกรรม

✓

ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

โดยน้อมนำพระบรมราชโองการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหลักคำสอนทางศาสนา ธรรมวินัยพนาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

✓

ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย

ด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย

✓

ปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะและประพฤติดตน

เป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน

✓

พัฒนาตนเอง

ให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัดรับรู้งถึงความสามารถของตนมองโลกในแง่ดี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น

✓

ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความปไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

✓

เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน

ควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม

✓

ภาคภูมิใจในความปเป็นข้าราชการ

อุทิศแรงกายแรงใจนสีกต้นการกิจให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อสนับสนุนการพัฒนาสังคมไทย

✓

ไม่กระทำการใดๆอันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสีย

เกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งอาชีพและทางราชการการพต่อวิชาชีพของตน

ประการที่ 7

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

หลักการ

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย



พฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวัง ตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน

หลักสูตรเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม
มาตรฐานทางจริยธรรม : เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน



ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน

ประการที่ 1

ประการที่ 2

ประการที่ 3

ประการที่ 4

ประการที่ 5

ประการที่ 6

ประการที่ 7



พฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่ง ระดับแรกบรรจุ และมีประสบการณ์ฯ

- + ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ในทางที่ไม่ถูกต้อง หรือในทางที่ทำให้เสื่อมเสีย
- + กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเพื่อส่งเสริมสถาบันของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน

ประการที่ 1

ประการที่ 2

ประการที่ 3

ประการที่ 4

ประการที่ 5

ประการที่ 6

ประการที่ 7



พฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่ง ระดับแรกบรรจุ และมีประสบการณ์ฯ

- + กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลียงการไปอยู่ในงานที่ทำให้ผู้อื่น (ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ฯลฯ) ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งงานของตนได้

ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน

ประการที่ 1

ประการที่ 2

ประการที่ 3

ประการที่ 4

ประการที่ 5

ประการที่ 6

ประการที่ 7



พฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่ง ระดับแรกบรรจุ และมีประสบการณ์ฯ

+ กล้ายืนหยัดรักษา ความถูกต้องชอบธรรมแม้ว่าอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือถูกย้ายตำแหน่ง

ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน

ประการที่ 1

ประการที่ 2

ประการที่ 3

ประการที่ 4

ประการที่ 5

ประการที่ 6

ประการที่ 7



พฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่ง ระดับแรกบรรจุ และมีประสบการณ์ฯ

- + กำกับดูแลไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำลายผลประโยชน์สาธารณะ หรือทำผิดกฎระเบียบที่ส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของทางราชการ (ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ)
- + เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อพัฒนาหรือสร้างประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน

ประการที่ 1

ประการที่ 2

ประการที่ 3

ประการที่ 4

ประการที่ 5

ประการที่ 6

ประการที่ 7



พฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่ง ระดับแรกบรรจุ และมีประสบการณ์ฯ

- + วางแผนการทำงานด้วยการคำนึงถึงผลกระทบของงานที่ทำต่อประชาชนหรือความคุ้มค่าของประเทศ
- + ควบคุมและรักษามาตรฐานในการทำงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- + ติดตาม ขับเคลื่อน และกำกับดูแลให้ผู้บังคับบัญชาส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้
ทั้งเวลา คุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับ

ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน

ประการที่ 1

ประการที่ 2

ประการที่ 3

ประการที่ 4

ประการที่ 5

ประการที่ 6

ประการที่ 7



พฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่ง ระดับแรกบรรจุ และมีประสบการณ์ฯ

- + สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้ชัดเจนและทั่วถึงกับทุกภาคส่วนตามขอบเขตที่เหมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือสร้างประโยชน์ให้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (เช่น พวกพ้อง ญาติพี่น้อง ฯลฯ)
- + กำกับดูแลการปฏิบัติและบริการผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่งหัวหน้างาน

ประการที่ 1

ประการที่ 2

ประการที่ 3

ประการที่ 4

ประการที่ 5

ประการที่ 6

ประการที่ 7



พฤติกรรมทางจริยธรรมที่คาดหวังตามลักษณะตำแหน่ง ระดับแรกบรรจุ และมีประสบการณ์ฯ

- + หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับจริยธรรม และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน
- + สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานที่ พื้นที่ วัฒนธรรม บริบททางสังคม และสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ

แนวทางการนำไปใช้
ในกระบวนการ**บริหารงานบุคคล**
และการขับเคลื่อน



ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



- การ**ตรวจสอบภูมิหลัง**ของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับการยกย่องด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี
- **เพิ่มน้ำหนักคะแนน**ในการวัด/ประเมินความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม
- กำหนดรูปแบบการ**สัมภาษณ์**เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม
- การ**สอบวัดความรู้ความเข้าใจ**เกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน
- หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็**ไม่บรรจุเข้ารับราชการ**

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



- การ**ประเมินพฤติกรรม** โดยระบุงค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ
- กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินพฤติกรรมในรายละเอียด และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุใช้ดุลพินิจว่า จะให้ผ่านการประเมินหรือไม่ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินจะไม่ได้รับ**การบรรจุเข้ารับราชการ**
- ควรให้มีการประเมินจากผู้ร่วมงาน และประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



- การ**ประเมินพฤติกรรม** การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรม/การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมหากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมผู้บังคับบัญชาอาจ**กล่าวตักเตือน** **สั่งให้ไปพัฒนา** และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถ**ชะลอการแต่งตั้ง** หรือ**สั่งให้ย้าย**ออกจากตำแหน่งสำคัญ
- การ**ตรวจสอบกับส่วนราชการต้นสังกัด**เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประกอบการ**รับโอน**ข้าราชการ

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



- การประเมินคุณลักษณะ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอาจไม่ได้รับทุนไม่ให้ เข้ารับการอบรมหลักสูตร นบส. ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ มาประกอบการพิจารณา**สั่งเลื่อนเงินเดือน**
- การประเมินผลงานและพฤติกรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์งานของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลง เพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ **ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้**

ความเชื่อมโยงระหว่างวินัยและจริยธรรม

ส่งเสริม

ป้องกัน

ปราบปราม

คุณธรรม

จริยธรรม

ธรรมาภิบาล

เสริมสร้างวินัย

ดำเนินการทางวินัย/ทุจริต/อาญา



ควรกระทำ (Dos)
ต้องกระทำ (Dos)



ไม่ควรกระทำ
(Don'ts)



ต้องไม่กระทำ
(Don'ts)

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ดำเนินการทางวินัย

มาตรการจูงใจ
มาตรการใช้บังคับ



การรัง prig ประโยชน์
(Deterrence)



การลงโทษ
(Suppression)



ระบบคุณธรรม Merit Systems Protection



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

มีผลใช้บังคับ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔

หน้า ๘
เล่ม ๑๓๘ ตอนพิเศษ ๑๐๔ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญ ในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลาง บริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน และรักษา คุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตามเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจ ในชาติและรักษามลप्रโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่าง ของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพ ของตนเอง



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

จรรยาบรรณ 7 ข้อ

จำขึ้นใจ ฟังปฏิบัติอย่างมีจรรยาบรรณ

1

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2

ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามกติกาสถาบันขององค์กร โปร่งใส ตรวจสอบได้

3

กล้าตัดสินใจ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ

4

คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ

5

มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรรัฐ

6

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

7

ดำรงตนเป็นแบบอย่าง ด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ฟังปฏิบัติให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล



- แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิใช่เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ
- กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม
- ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
- มุ่งประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ
- ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง รักษาความเป็นกลางทางการเมือง
- ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน
ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในความรับผิดชอบของ ก.พ.



ดำเนินการตามกรอบแนวทางการปฏิบัติตน
ที่ “ควรกระทำ” และ “ไม่ควรกระทำ”



ส่วนราชการ



การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
และสภาพปัญหาความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน

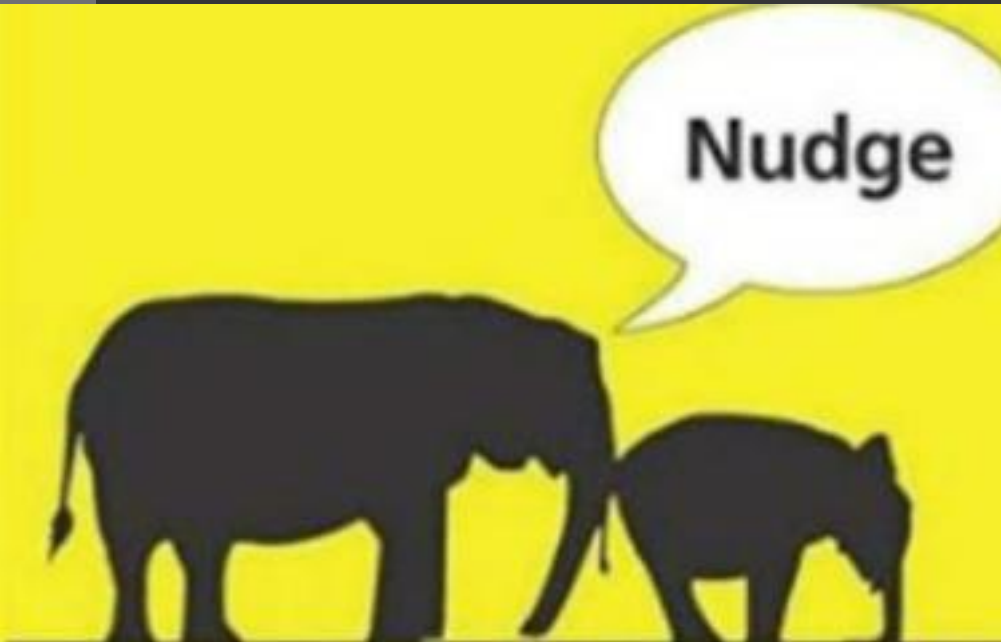


หัวหน้าส่วนราชการ
ผู้บังคับบัญชา



สอดส่องดูแล ส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการ
มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

ถ้าพบเพื่อนมีพฤติกรรมที่ไม่ดี ท่านจะสะกิดเตือนหรือไม่ อย่างไร



ข้อกำหนดจรรยาบรรณ ของส่วนราชการ



การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

บทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงในราชการพลเรือน



ส่วนราชการ

ด้านการเกษตร

ด้านการศึกษา

ด้านคมนาคม

ด้านสาธารณสุข

ฯลฯ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ อนุญาต



กลุ่มงานจริยธรรม

ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
ที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ



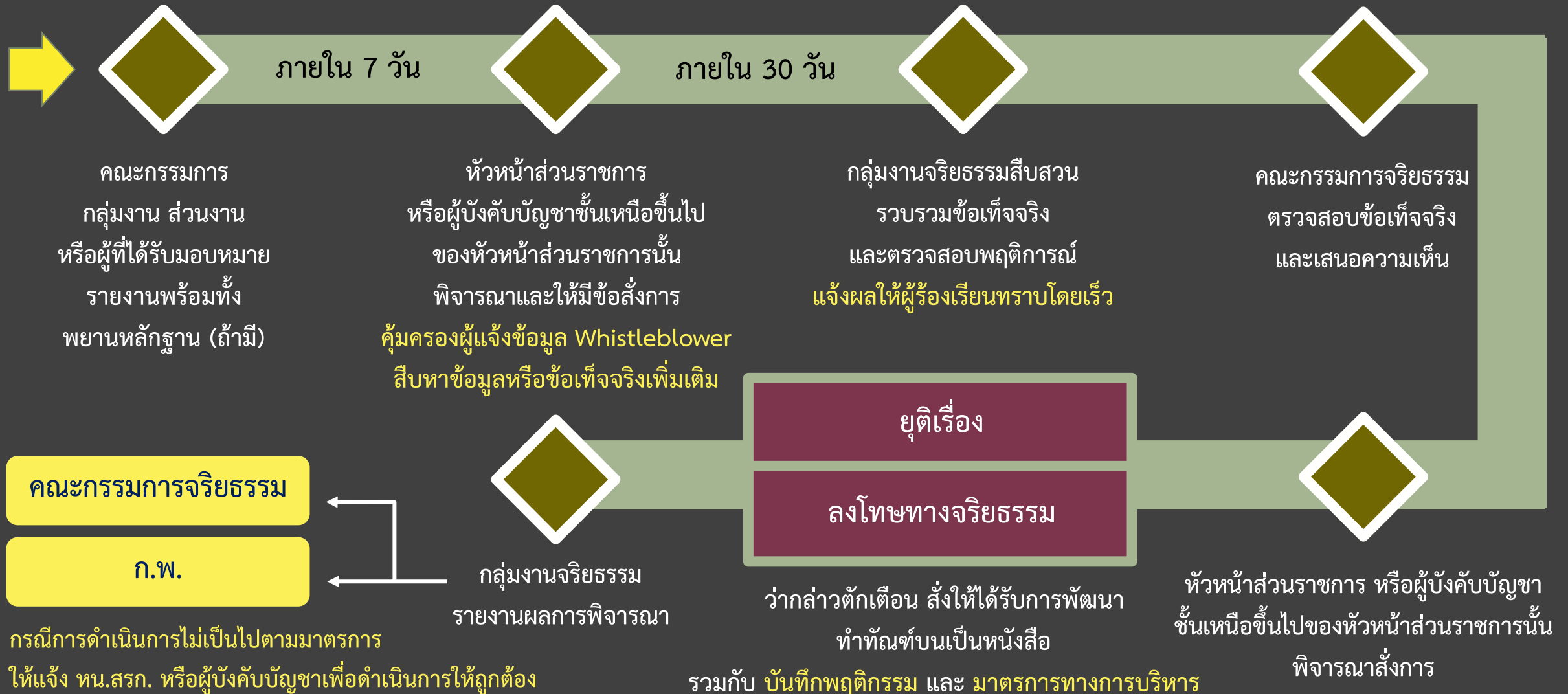


กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรม
และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

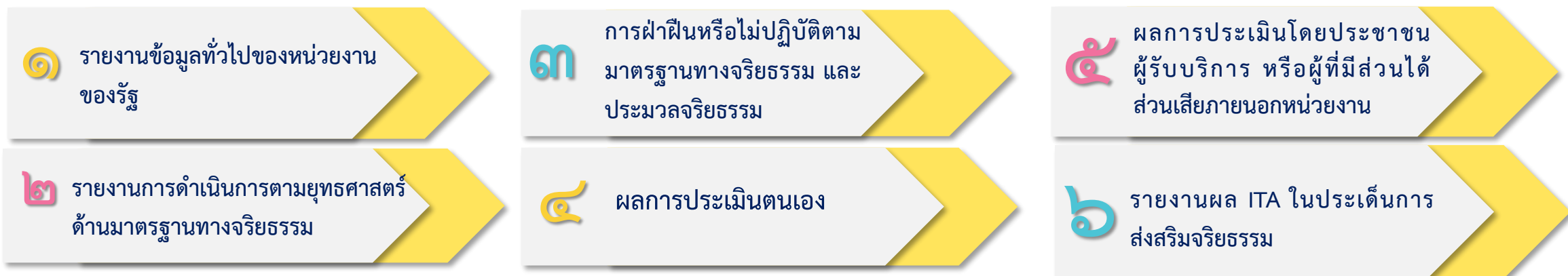
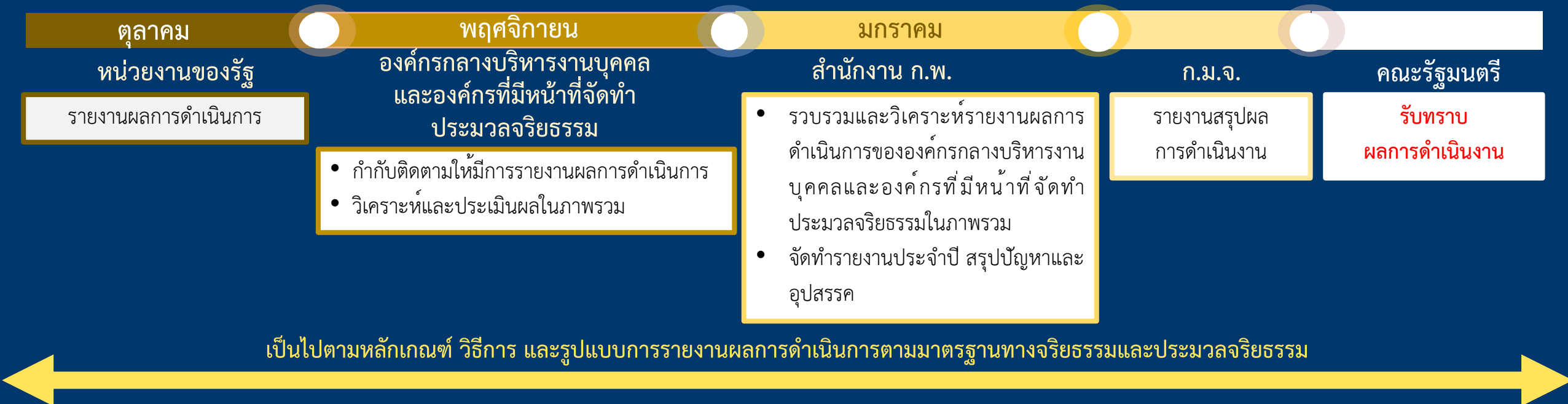
การร้องเรียนที่มีหลักฐานเพียงพอ

การร้องเรียนจากข้าราชการ ประชาชน บัณฑิตสหพันธ์ หรือช่องทางการรับเรื่องร้องทุกข์ต่าง ๆ
หน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาตรวจพบ หรือกรณีเป็นที่สงสัยหรือเผยแพร่ทางสื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ ฯลฯ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.
ว 1/2566 ลว 12 ม.ค. 66



ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการ
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕
ประกาศราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบข้อเสนอการจัดทำ กรอบหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางดำเนินการเพื่อให้การส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

กลุ่มเป้าหมาย

- (๑) หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติงาน
 - (๑.๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ
 - (๑.๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน ๑ ปี
- (๒) หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทในการกำกับดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน
 - (๒.๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน
 - (๒.๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า
- (๓) หลักสูตรสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในฐานะหัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

กรอบเนื้อหาหลัก

- ✓ หัวข้อวิชาและประเด็นการเรียนรู้ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ
- ✓ ทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้นำต้นแบบ ทักษะการเป็นหัวหน้างานที่ดี โค้ช การรู้เท่าทัน การสร้างผลสัมฤทธิ์ ความเสี่ยง การตัดสินใจ การโน้มน้าวใจ ให้เกิดพฤติกรรม เจริญต่อรอง คัดค้าน ฯลฯ

กรอบหลักสูตร

รูปแบบ

Online / E-Learning

Blended-Learning

Classroom

Workshop

วิธีการและเครื่องมือ

- เน้นปลูกฝังทัศนคติ คิดเชิงวิพากษ์
- การสร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล
- เครื่องมือการพัฒนา เน้นการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม เช่น
 - ✓ ฉากสถานการณ์จำลอง (Scenario Based Learning)
 - ✓ เกม (Gamification) อภิปรายกลุ่ม วิเคราะห์สถานการณ์
 - ✓ เทคโนโลยีการเรียนรู้จากสื่อดิจิทัล (Interactive Digital Learning)
 - ✓ กรณีตัวอย่าง (Case Study)
 - ✓ การมอบหมายงาน (job assignment)
 - ✓ การประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น(workshop)
 - ✓ จัดกิจกรรมระดมสมอง เพื่อคิดค้นนวัตกรรม (Hackathon)
 - ✓ เผยแพร่พันธสัญญาในที่สาธารณะ

ดาวน์โหลดหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่มือคำอธิบาย และ
เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรได้ที่



<https://bit.ly/3TXweeU>



ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

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