



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ / แนวทางที่เกี่ยวข้องและสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้อง

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

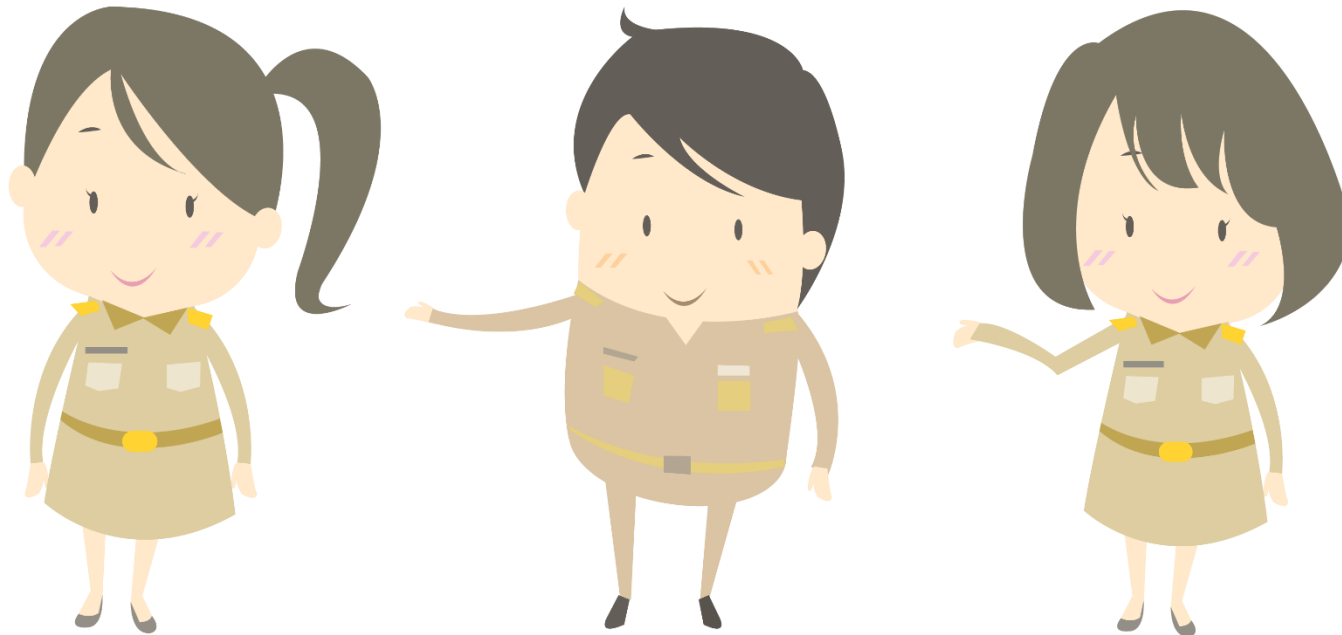


กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

ทำไมข้าราชการจึงต้องมีจริยธรรม



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



ทำไมข้าราชการจึงต้องมีจริยธรรม

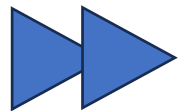


- เป็นบริการสาธารณะโดยหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เป็นการใช้อำนาจรัฐในการปฏิบัติงาน
- ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ กำกับ ดูแลจัดการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรสาธารณะและทรัพยากรของชาติ
- เป็นผู้ให้บริการสาธารณะเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและประเทศชาติ
- ดังนั้น **เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงถูกคาดหวังให้มีจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักจริยธรรมเหนือประโยชน์ส่วนตน**



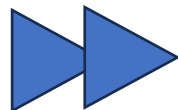
กิจกรรม

ความคาดหวังที่มีต่อ



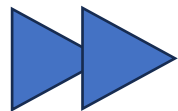
ตนเอง

ความคาดหวังที่มีต่อ



เพื่อนร่วมงาน

ความคาดหวังที่มีต่อ



หัวหน้างาน



ความคาดหวังของประชาชน

สำหรับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในแต่ละตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- หัวหน้าหน่วยงานหรือรองหัวหน้าหน่วยงาน เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม (Ethic Role Model) ที่จะต้องเป็นความเชิดหน้าชูตาของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับเชื่อถือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนและทุกระดับ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า จะมีบทบาทเสมือนเป็นแบบอย่าง (Model) หรือภาพลักษณ์ (Image) ที่ตัวเองจะมีพฤติกรรมที่ชี้บ่งถึงควมมีคุณธรรมจริยธรรมที่เห็นได้อย่างชัดเจนและจะต้องนำทาง กำกับดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของตนได้มีพฤติกรรมที่มีคุณธรรมจริยธรรมด้วย
- เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับผู้ปฏิบัติงานในทีมจะต้องเป็นตัวแบบของจริยธรรม (Ethic Prototype) ที่จะต้องมีการแสดงออก มีพฤติกรรมที่มีคุณธรรมจริยธรรมให้เห็นชัดเจนซึ่งเพื่อนร่วมทีมจะสามารถนำไปปฏิบัติตามได้
- เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์งานเกิน ๑ ปี จะต้องตระหนักรู้ถึงความสำคัญด้านคุณธรรมจริยธรรมของตนเองที่เป็นภาพแรกของการติดต่อ จะต้องแสดงออกถึงความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริการ เสมือนเป็นตัวอย่างความโปร่งใส มีคุณธรรมจริยธรรม (Ethic Exemplars /Specimens) ของหน่วยงาน
- เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ จะต้องพัฒนาตนเองให้เป็นตัวแทนของความมีคุณธรรม จริยธรรม (Ethic Agents) ของหน่วยงานที่เปรียบเสมือนเมล็ดพันธุ์ใหม่ที่ใส่ใจจริยธรรม (Ethic Seeds)



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ท่านคิดว่า **ปัญหาจริยธรรม**
ที่พบมากที่สุด ในหน่วยงานของรัฐคืออะไร

ยกตัวอย่างท่านละ **1** ปัญหา





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

: พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
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

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มติ
กรม.

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วย
การป้องกันและปราบปราม
การทุจริต ระยะที่ ๓
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

มติ
กรม.

แผนปฏิบัติการ
ด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ
ระยะที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการ
ด้านการต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ ระยะที่ ๒
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

- โครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ระยะ ๕ ปี
และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปีงบประมาณ



หน่วยงานของรัฐ

- โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ

บริบทราชการพลเรือน

การขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
ที่ผ่านมา ตามรัฐธรรมนูญ ๒๕๕๐ :
แนวทางการดำเนินงาน
ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
สำหรับส่วนราชการ

พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

การขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

- มาตรา ๑๓ (๑) (๒) (๓) อำนาจหน้าที่ ก.ม.จ.
- มาตรา ๑๙ บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐ
- มาตรา ๒๐ บทบาทหน้าที่ของ ก

มติ
กรม.

ยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

คู่มือตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการ
ขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

ที่มา และความสำคัญของการส่งเสริมจริยธรรม

ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐
มาตรา ๗๖ วรรคสาม

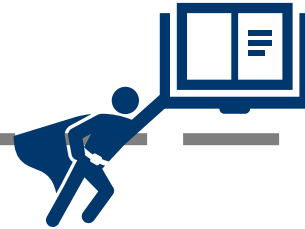
พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
ม ๘ และ ม.๑๓ (๑)



การประชุม ก.ม.จ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ วันที่ ๒๙
กันยายน ๒๕๖๓



- เห็นชอบแนวทางการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ
- การรับฟังความเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
และนำมาปรับปรุงให้สมบูรณ์



การประชุม ก.ม.จ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๒๑
มกราคม ๒๕๖๔



- เสนอ สนง.สภาพัฒนาการเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ (สศช.)
- เสนอคณะรัฐมนตรี



การประชุมคณะรัฐมนตรี
วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕



เห็นชอบร่างยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

วัตถุประสงค์สำคัญ



๑) เพื่อเป็นกรอบและกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินการรักษาจริยธรรมและส่งเสริมพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม ภายในระยะเวลา ๖ ปี นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐



๒) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนระบบราชการและองค์กรภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายตามแผนการพัฒนาระยะยาว ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้งยังเป็นภารกิจที่มีความสำคัญและเชื่อมโยงกับการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ



วิสัยทัศน์ (Vision)

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)



พันธกิจ (Mission)

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนและความไว้วางใจในระดับนานาชาติ



เป้าหมาย (Goal)

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์
(Strategic Challenge)



ไม่มีข้อยกเว้น

ไม่มีข้อกังขา

ไม่สูญเปล่า



ยุทธศาสตร์ที่ ๑

สร้าง

มาตรฐานทางจริยธรรม
ภายในหน่วยงานของรัฐ

“ไม่มีข้อยกเว้น”

ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ
ทุกองค์กร สร้างการรับรู้
และเข้าใจภาครัฐและ
ภาคประชาชน

จัดทำข้อตกลงทาง
จริยธรรมร่วมกัน ตั้งแต่
ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้น
บน (Bottom-up)



ยุทธศาสตร์ที่ ๒

ผลักดัน

นโยบาย ระบบบริหาร
กลไกส่งเสริมมาตรฐาน
ทางจริยธรรมภาครัฐ
ครอบคลุมทุกหน่วยงาน
และทุกระดับ

“ไม่มีข้อกังขา”

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
“ไม่มีข้อกังขา”

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

“ไม่มีข้อกังขา”
“ไม่สูญเปล่า”

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



ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

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

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

สรุปสาระสำคัญพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๕

คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

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



ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ฯ



(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่



(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

✔

ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม

มีเหตุผล กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง

สิ่งที่ทุกคนคิดไม่แพ้กัน เพราะจะทำให้เสียผลประโยชน์ของทางราชการ

✔

เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็น

รายงานการทุจริตต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ แม้เป็นเพื่อน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน

แจ้งการทุจริต

✔

ให้ความช่วยเหลือประชาชน

ที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ

ต้องใส่ใจช่วยเหลือผู้ทุกข์

สงวนใจทุกผู้

✔

บันทึกคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง

ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี

บันทึกคัดค้าน

✔

ให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี

และกล่าวยกย่องผู้กระทำดีอย่างเหมาะสม เป็นธรรม

✔

ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม

ในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณี หรือละเมิดกฎหมาย

✔

ปฏิบัติตามกฎหมาย

หรือไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเอื้อประโยชน์ให้แกตนเองหรือผู้อื่น

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

✔

สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน

ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่

✔

มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากร

บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า

✔

มีจิตสาธารณะ

ช่วยเหลือสังคม อุทิศตนโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน

VOLUNTEERS

✔

ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ

กฎหมาย หลักคุณธรรม โดยยึดประโยชน์ชาติ และมนุษยธรรม

ช่วยเพื่อนหน่อยได้ไหม?

ขอโทษนะ เราช่วยไม่ได้

✔

หลีกเลี่ยงการเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่

ปฏิบัติตามมาตรฐานทางกฎหมาย หรือแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ร้านค้าอุปกรณ์

ฝ่ายจัดซื้อ

✔

หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ

News

สอบทุจริต ยักยอก เงินหลวง

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

✔

ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
ให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
และแสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลมากขึ้น



✔

ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติด
อยู่ในกฎระเบียบ
ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร
โดยมีตัวชีวิตเป็นรูปธรรม



✔

มุ่งพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง
รักษาและพัฒนามาตรฐาน
การทำงานที่ดี



✔

รับฟังความคิดเห็น
พร้อมที่จะชี้แจง
และอธิบายเหตุผล
ให้แก่ผู้ร่วมงาน
และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง



✔

เชื่อมั่นในระบบ
การทำงานเป็นทีม
มีความสามัคคีเพื่อให้งาน
บรรลุผลตามเป้าหมาย
และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม



✔

ใช้ทักษะและ
สมรรถนะอย่างเต็มที่
มุ่งมั่น และจัดสภาพที่เอื้ออำนวย
ต่อการดำเนินงานให้สำเร็จ



✔

ปรับปรุงวิธีการ
กระบวนการทำงาน
สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้ได้
ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม



(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

✔

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม
ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุผล



✔

ให้บริการด้วยความเต็มใจ
ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท



(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ



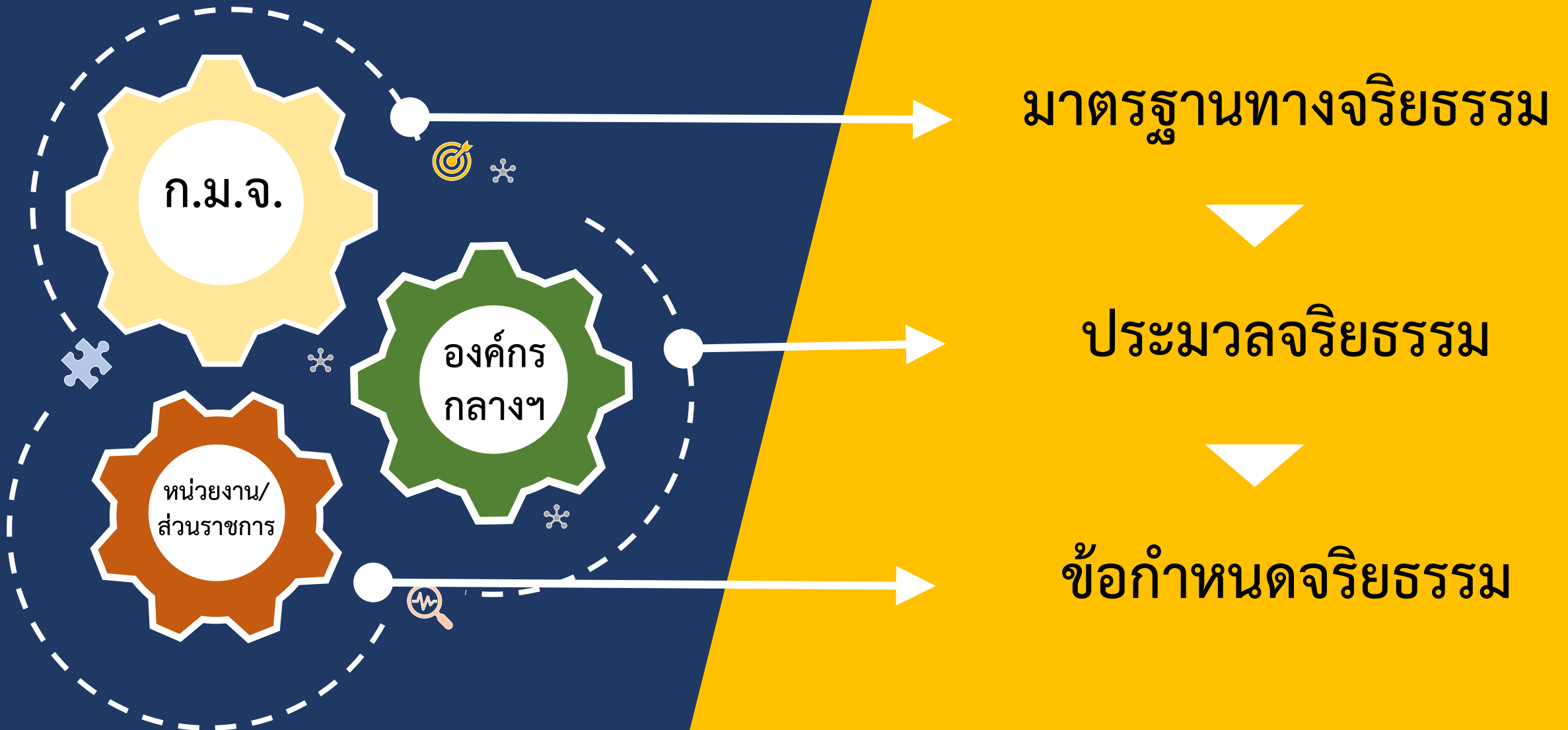


สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน



โครงสร้างการกำกับส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม



ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน



๗ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๑



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

๒



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

๓



กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีส่วนที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔



คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕



มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลาง ทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้ทุนให้โทษแก่การเมือง และพรรคการเมือง

๗



ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจาก เหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย





ขอให้เปิดไมค์ เปิดกล้อง

กิจกรรม “ประมวลฯ ชวนคิด”



1

พฤติกรรม

ควรกระทำ หรือ ไม่ควรกระทำ

2

พฤติกรรมนั้น ๆ

ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
หรือ ผ่าฝืนประมวลจริยธรรม
ในข้อไหน อย่างไร

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควร กระทำ
1	เจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งมีหน้าที่จัดทำเรื่องเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการทุกคนในหน่วยงาน และกำลังรวบรวมรายชื่อเสนอเลื่อนเงินเดือนให้ผู้บริหารพิจารณา ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ผู้นี้มาขอข้อมูลเพราะอยากรู้ว่าตนเองได้รับการเสนอชื่อให้เลื่อนเงินเดือนในระดับดีเด่นหรือไม่ โดยที่ข้อมูลดังกล่าวเป็นเรื่องลับที่ยังไม่ได้พิจารณา เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจึงปฏิเสธแม้จะทำให้ผู้บังคับบัญชาโกรธและไม่พอใจ ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควร กระทำ
2	ข้าราชการของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งต้องการเสนอขอเลื่อนตำแหน่งโดยคุณสมบัติข้อหนึ่งของการพิจารณา คือ จะต้องส่งผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นคุณสมบัติข้อที่ข้าราชการผู้นี้หนักใจมากที่สุด และเคยทำให้ไม่ได้เลื่อนตำแหน่งในการพิจารณาครั้งที่แล้ว หลังจากพยายามเขียนงานมาหลายสัปดาห์ จึงตัดสินใจไปที่ห้องสมุดของหน่วยงานราชการและคัดลอกข้อมูลจากผลงานคนอื่นมาใช้ ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควร กระทำ
3	ข้าราชการผู้หนึ่งรับคำเชิญจากบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งคุ้นเคยกันดี และเป็นบริษัทที่อยู่ระหว่างการแข่งขันเพื่อเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ตนสังกัดให้ไปเล่นกอล์ฟ ด้วยเงินรับรองของบริษัทแห่งนั้น ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควร กระทำ
4	ข้าราชการพลเรือนเป็นโฆษกของพรรคการเมืองหนึ่ง ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควร กระทำ
5	เจ้าหน้าที่ศูนย์วิจัยผู้หนึ่งนั่งประจำอยู่ที่ทำการศูนย์ฯ โดยไม่ได้ทำงานอะไรใดๆ เป็นเดือน ๆ ทั้งที่ตนเองมีงานในหน้าที่ประจำต้องทำ เพราะรอให้มีผู้สั่ง คือ หัวหน้างาน แต่ก็ยังไม่มีคำสั่งหรือคำขอใดๆ จึงคงนั่งรออยู่โดยไม่คิดที่จะดำเนินการแต่อย่างใด ประมวลจริยธรรมข้อ		

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควร กระทำ
6	เจ้าหน้าที่ในเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าแจ้งความดำเนินคดีกับผู้มีอิทธิพลและผู้มีชื่อเสียงหลายรายที่เข้ามาลักลอบล่าสัตว์ป่าในเขตพื้นที่โดยดำเนินการตามหน้าที่อย่างไม่อ้อมค้อม ประมวลจริยธรรมข้อ		

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

ที่	พฤติกรรม	ควร กระทำ	ไม่ควร กระทำ
8	ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ต้องเดินทางไปประชุมต่างประเทศ หน่วยงานให้สิทธิขึ้นเครื่องบินในชั้นธุรกิจ แต่ผู้บริหารคนนั้นเห็นว่าราคาค่าตัวที่ได้สามารถซื้อตัวในชั้นประหยัดได้ถึงสองใบ จึงใช้เงินนั้นไปซื้อตัวชั้นประหยัดอีกใบหนึ่งให้ภรรยาเพื่อไปด้วยกัน โดยอ้างว่าหน่วยงานไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มแต่ประการใด ประมวลจริยธรรมข้อ		



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :
กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน





กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



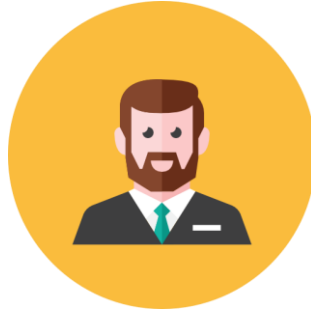
สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ก.พ.



- ✓ กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรการ
- ✓ จัดหลักสูตรฝึกอบรม
- ✓ รณรงค์ ประสานความร่วมมือ
- ✓ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ฯลฯ

หัวหน้าส่วนราชการ



- ✓ กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ✓ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการ
- ✓ กำหนดนโยบายด้านจริยธรรม
- ✓ รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ฯลฯ

คณะกรรมการจริยธรรม



- ✓ ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่องดูแล
- ✓ ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ✓ ติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ ฯลฯ

กลุ่มงานจริยธรรม



- ✓ พัฒนาระบบ เครื่องมือ กลไก
- ✓ ฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการ
- ✓ เสนอแนะนโยบาย มาตรการ
- ✓ จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม
- ✓ จัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ฯลฯ



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ



การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

บทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงในราชการพลเรือน



ส่วนราชการ

ด้านการเกษตร

ด้านการศึกษา

ด้านคมนาคม

ด้านสาธารณสุข

ฯลฯ

โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ อนุญาต



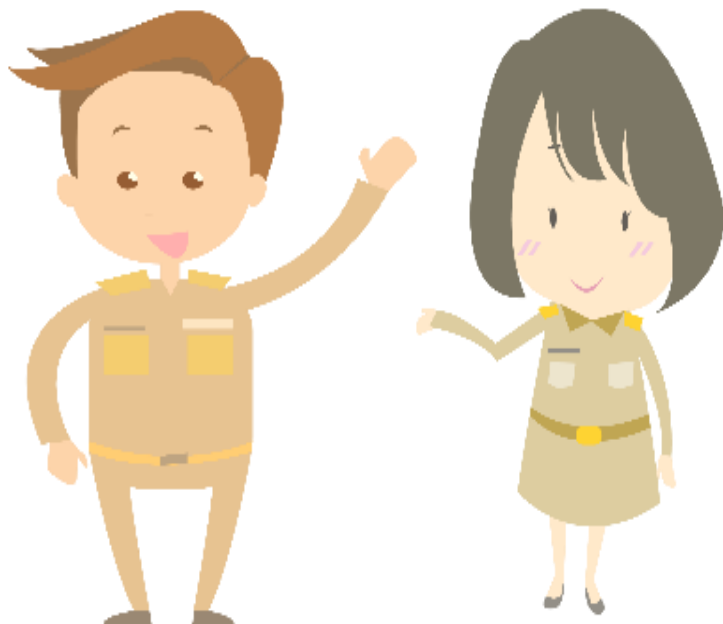
กลุ่มงานจริยธรรม

ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
ที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ





แนวทางการปฏิบัติตน ของบุคลากรกรมพินิจและ คุ้มครองเด็กและเยาวชน (Dos and Don'ts)





Dos and Don'ts

แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
เรื่อง คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

สิ่งที่ควรกระทำ	สิ่งที่ไม่ควรกระทำ
1  - ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	1  - ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
 เช่น ไม่นำงานส่วนตัวมาเบียดบังการปฏิบัติหน้าที่	 เช่น นำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ในทางมิชอบ
2  - มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	 การทำงานพิเศษ เช่น จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ แข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัด หรือรับจ้างเป็นที่ปรึกษาพิเศษในโครงการต่างๆ
 เช่น การทุ่มเททำงานอย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชนแม้ช่วงเวลาดังกล่าวจะอยู่ในช่วงเวลาพักกลางวัน	

จัดทำโดย
กลุ่มงานจริยธรรม กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน





Dos and Don'ts

แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เรื่อง มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

สิ่งที่ควรกระทำ

ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ
มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตาม
วัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

เช่น

การทำงานแบบทีมเวิร์ค (Teamwork) ✓
หลักการทำงานเป็นทีมให้มีประสิทธิภาพควรมีการ
วางแผนเป้าหมายในการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน เพราะ
จะทำให้ทีมงาน มองเห็นภาพแห่งความสำเร็จร่วมกัน

ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผล
งานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ
โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือ
ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

สิ่งที่ไม่ควรกระทำ

✗ เช่น เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานแล้วแต่
นำงานที่ได้รับนั้นไปให้เพื่อนร่วมงานคนอื่นที่
ไม่ทราบกระบวนการทำงาน

จัดทำโดย

กลุ่มงานจริยธรรม กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



Dos and Don'ts

แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากรกรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน
เรื่อง ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ทางราชการ

สิ่งที่ควรกระทำ



ปฏิบัติตนเคารพต่อกฎหมาย



ประพฤติตนอย่างมีวินัยในตัวเอง
เช่น เข้างานอย่างตรงเวลาไม่สาย

สิ่งที่ไม่ควรกระทำ



ประพฤติการใดๆอันเป็นการเสื่อมเกียรติ
เช่น อารมณ์ร้อนเหยียดกับเพื่อนร่วมงาน



พฤติกรรมคุกคามทางเพศ

รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและ

ประเพณีอันดีงาม

จัดทำโดย

กลุ่มงานจริยธรรม กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน เรื่อง " U-Unity ความสามัคคี "

สิ่งที่ควรกระทำ



แบ่งปันความรู้ประสบการณ์แก่กัน

เช่น ใครมีเทคนิคในการทำงานใหม่ ๆ
ก็ถ่ายทอดให้ผู้ร่วมงานได้ทดลองใช้ด้วย

สิ่งที่ไม่ควรกระทำ



ไม่ให้ความร่วมมือและไม่ช่วยเหลือ
เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน

เช่น เมื่อปริมาณงานมากขึ้น ร่วมกันช่วยเพื่อ
ให้เกิดประสิทธิภาพของผลงานมากที่สุด

จัดทำโดย

กลุ่มงานจริยธรรม กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากร
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เรื่อง E-Effort ความมานะ



สิ่งที่ควรกระทำ



- ๑ . ชัดมั่นในหลักวิชาชีพ ทำงานให้สำเร็จ
ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ
- ๒ . ทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๓ . ทำงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว
และมีจิตบริการ



สิ่งที่ไม่ควรกระทำ



- ๑ . ไม่ตั้งใจทำงาน หลีกเลียงการ
ทำงานที่ยาก โยนภาระงานให้ผู้อื่น
- ๒ . ปิดบังการทำงาน ไม่ยอมให้
มีการตรวจสอบ
- ๓ . ทำงานด้วยความเกียจคร้าน
ไม่มีจิตบริการ

จัดทำโดย

กลุ่มงานจริยธรรม กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



แนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากร กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน

เรื่อง K- Kindness ความเมตตา

สิ่งที่ควรกระทำ



ใช้คำพูดที่สร้างสรรค์และ
ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

เช่น คำขอบคุณสำหรับ
ความร่วมมือในการทำงาน

สิ่งที่ไม่ควรกระทำ



ใช้คำพูดที่บั่นทอน
กำลังใจในการปฏิบัติงาน

เช่น การดูถูกเหยียดหยาม
ผู้ปฏิบัติงานด้วยถ้อยคำ
หยาบคาย

จัดทำโดย
กลุ่มงานจริยธรรม
กรมพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน



แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน
ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในความรับผิดชอบของ ก.พ.



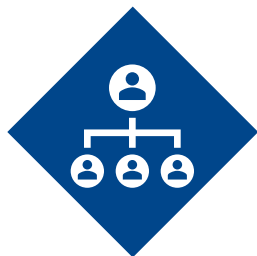
ดำเนินการตามกรอบแนวทางการปฏิบัติตน
ที่ “ควรกระทำ” และ “ไม่ควรกระทำ”



ส่วนราชการ



การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ
และสภาพปัญหาความเสี่ยงของแต่ละหน่วยงาน



หัวหน้าส่วนราชการ
ผู้บังคับบัญชา



สอดส่องดูแล ส่งเสริมพัฒนาให้ข้าราชการ
มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

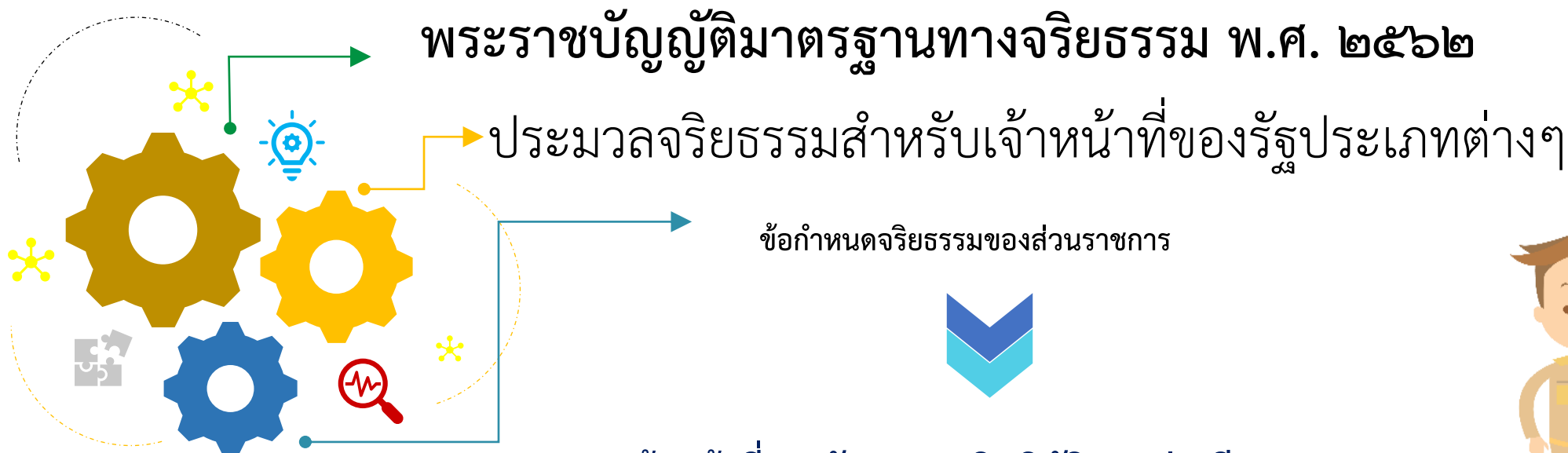


สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



ผลสัมฤทธิ์การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม



เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม



เชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สรรหา

ทดลองงาน

แต่งตั้ง ย้าย
โอน เลื่อน

พัฒนา

ประเมินผล/
เลื่อนเงินเดือน

ตัวอย่างการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สรรหา

ทดลองงาน

แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน

พัฒนา

ประเมินผล/ เลื่อนเงินเดือน

- การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี
- เพิ่มน้ำหนักคะแนนในการวัด/ประเมินความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม
- กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม
- การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน
- หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็ไม่บรรจุเข้ารับราชการ
- การประเมินพฤติกรรม โดยระบุดองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ
- กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินพฤติกรรมในรายละเอียด และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุใช้ดุลพินิจว่าจะให้ผ่านการประเมินหรือไม่ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน จะไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ
- ควรให้มีการประเมินจากผู้ร่วมงานและประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ
- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรม/การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมหากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน สั่งให้ไปพัฒนา และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถชะลอการแต่งตั้ง หรือสั่งให้ย้ายออกจากตำแหน่งสำคัญ
- การตรวจสอบกับส่วนราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประกอบการรับโอนข้าราชการ
- การประเมินคุณลักษณะ ประเมิน ACM การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม อาจไม่ให้ รับทุน ไม่ให้ เข้ารับ การอบรม หลักสูตร นบส. ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร
- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการมาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน
- การประเมินผลงานและพฤติกรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์งานของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลงเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริตหรือคอร์รัปชัน (CPI)



องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International หรือ TI)

เผยแพร่ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริตหรือคอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index หรือ CPI) ประจำปี 2566



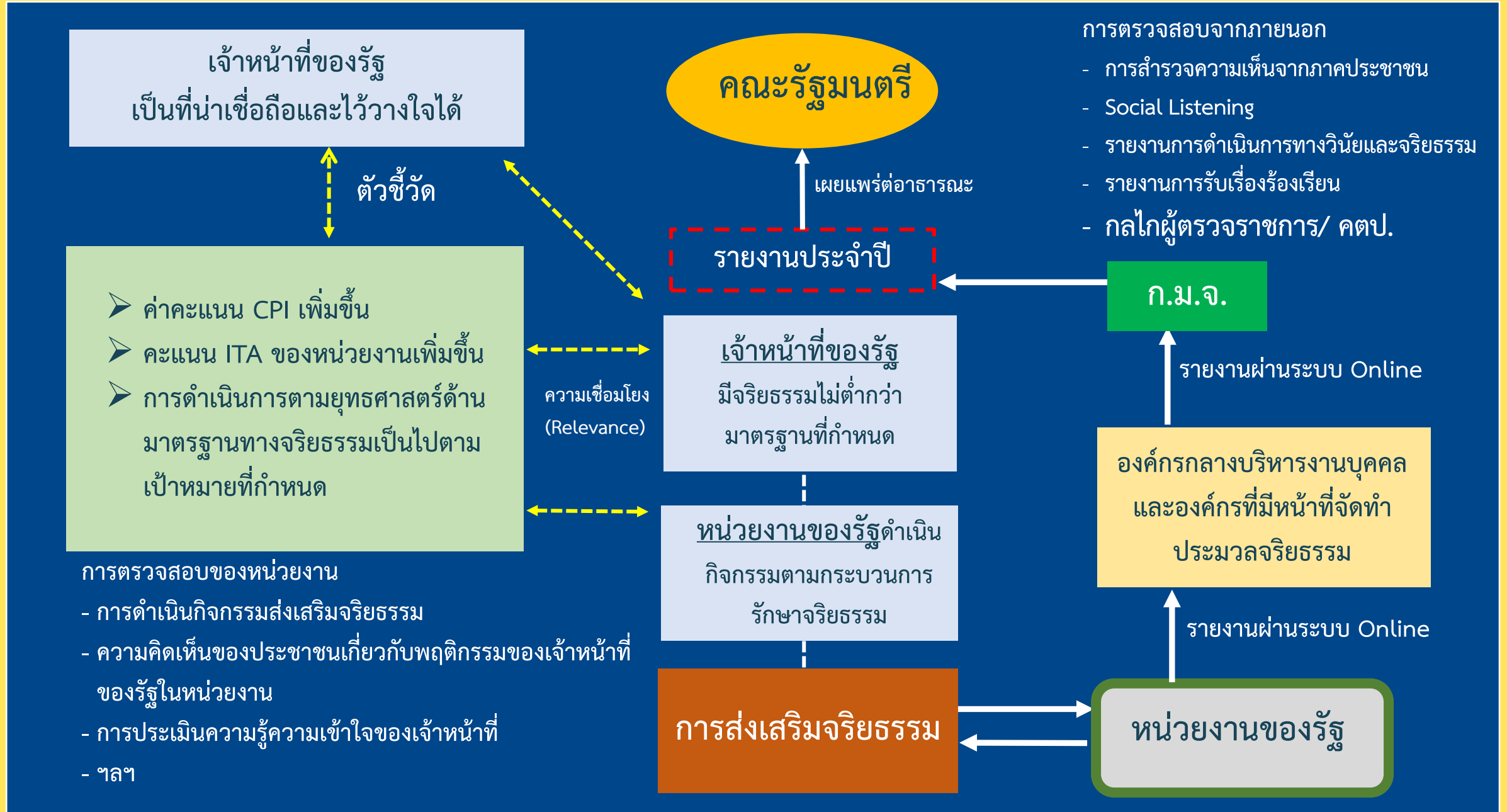
Corruption Perceptions Index ประจำปี 2022 ประเทศไทยได้ 36 คะแนน อยู่ในอันดับ 101 จาก 180 ประเทศ



การทุจริตใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว



แนวทางการติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

แนวทางการจัดทำและการกำหนดมาตรการ
ที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ
ซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมฯ



แนวทางการจัดทำและการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ
ซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

ก.ม.จ./ คณะกรรมการ/หน่วยงานเกี่ยวข้อง/คณะรัฐมนตรี

จัดทำและกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม
หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ



* ระยะเวลาเร่งรัดดำเนินการของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ



หลักการสำคัญ ว ๗/๒๕๖๖



ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมกำหนดกระบวนการพิจารณากรณีมีการฝ่าฝืนฯ



ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐสั่งการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยให้พิจารณาภายใน ๗ วัน และให้มีข้อสั่งการเพื่อดำเนินการภายใน ๓๐ วัน แล้วแต่กรณี



กรณีมีการฝ่าฝืนฯ ที่เป็นการกระทำผิดวินัยหรือกระทำผิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นให้พิจารณาดำเนินการควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย หรือการดำเนินการตามกฎหมายแพ่ง อาญา หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



ให้มีการลงโทษทางจริยธรรมโดยว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และให้มีการบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนฯ พฤติกรรมที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย ไว้ในประวัติบุคคล และนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



ให้รายงานผลการดำเนินการกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐฝ่าฝืนฯ รวมถึงเปิดเผยผลการดำเนินการดังกล่าวต่อสาธารณะ



ให้มีการคุ้มครองผู้ร้อง และการกันเป็นพยาน



หัวหน้าหน่วยงานของรัฐผู้ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนฯ ไม่อาจดำเนินการเกี่ยวกับการใช้อำนาจออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือดำเนินการใดที่จะเป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของผู้ให้ข้อมูล/แจ้งเบาะแส/พยาน



ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมกำหนดเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดทำและการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับฯ และหากไม่ได้กำหนดกระบวนการพิจารณากรณีมีการฝ่าฝืนฯ ให้หน่วยงานของรัฐกำหนด



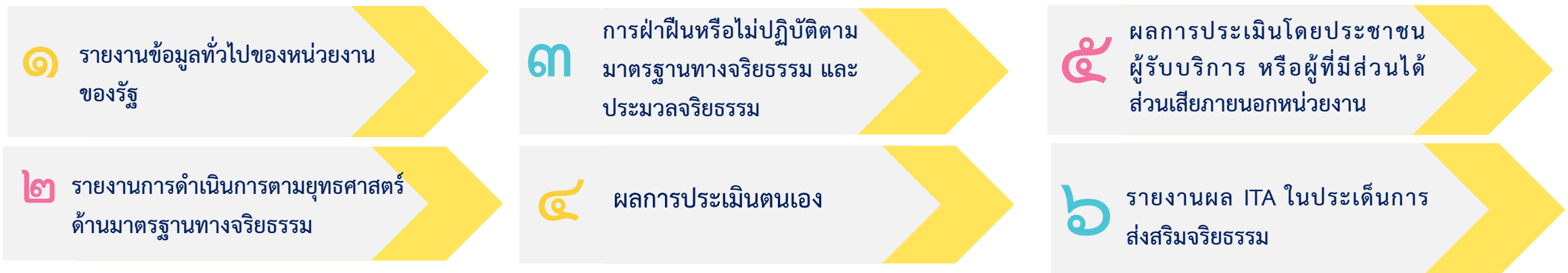
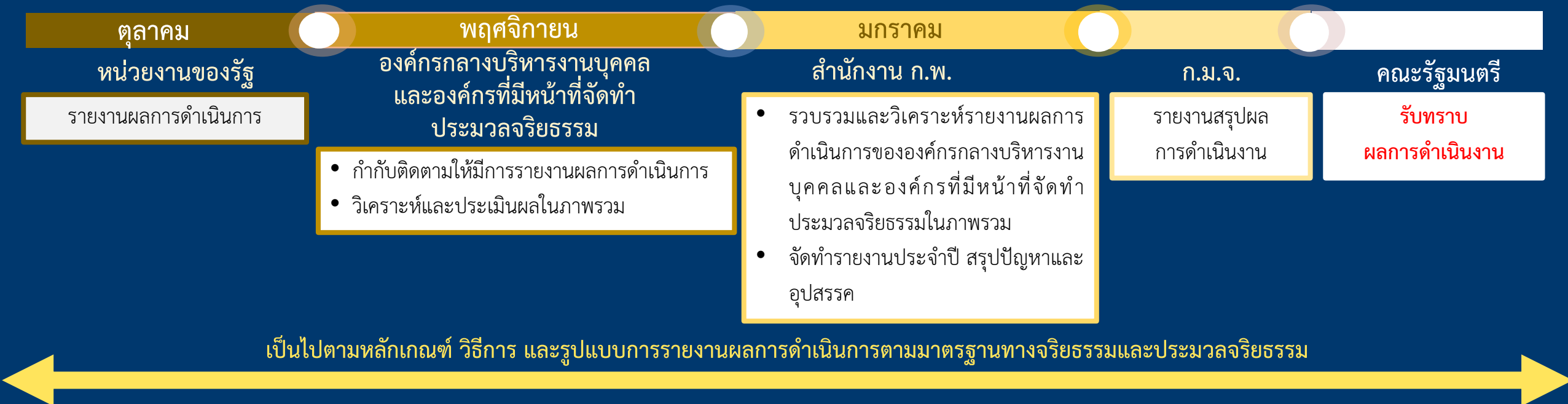
สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมฯ



ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

หนังสือ คู่มือ



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

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

- www.ocsc.go.th
- www.jumkunjai.ocsc.go.th
- www.facebook.com/jumkunjai



Application



Download ทางระบบ Android



Download ทางระบบ IOS



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
OFFICE OF THE CIVIL SERVICE COMMISSION



ขอบคุณค่ะ

