



คู่มือประมวลจริยธรรม

ข้าราชการพลเรือน

กระทรวงคมนาคม





พระบรมราชาโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน

เนื่องในวันข้าราชการพลเรือน

วันที่ ๑ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๔

“

งานราชการนั้น เป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับวิถีชีวิต
ของประชาชน ซึ่งมีความเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นปกติ ตามสถานการณ์
และกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป ข้าราชการทุกคนจึงต้องทำความเข้าใจ
งานในหน้าที่ของตนให้กระจ่างชัด และรู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลง
ที่เกิดขึ้น แล้วปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องเหมาะสม โดยยึดมั่นแน่วแน่
อยู่ในเป้าหมายของการปฏิบัติราชการ คือ ประโยชน์สุขของประชาชน
และความเจริญมั่นคงของประเทศไทย

”





คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มาตรา 76 วรรคสาม ได้กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

กระทรวงคมนาคม ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดกระทรวงคมนาคม ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นเจ้าหน้าที่รัฐที่ดี ที่น่าเชื่อถือ ไว้วางใจแก่ประชาชน อันจะนำไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า “คู่มือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กระทรวงคมนาคม” จะเป็นกรอบแนวทางให้ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในสังกัดกระทรวงคมนาคม นำไปใช้ประพฤติปฏิบัติตนในหน้าที่ด้วยความสุจริตโปร่งใส โดยอยู่ในกรอบคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงคมนาคมบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงคมนาคม





สารบัญ

หน้า	
คำนำ	ก
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 การจัดทำประมวลจริยธรรมและ ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562	5
บทที่ 3 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	13
บทที่ 4 คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	23
ภาคผนวก	53

- นิยามศัพท์
- พระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ.2562
- ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- ข้อกำหนดว่าด้วยการกระบวนกรรักษจริยธรรม

บรรณานุกรม





บทที่ 1

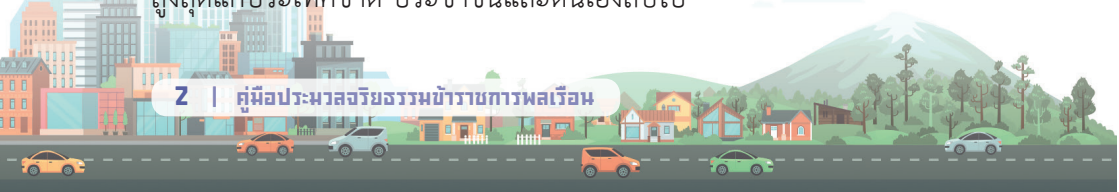
บทนำ





มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนดในพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 จัดทำขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานจริยธรรมดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 พฤษภาคม 2564 เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน โดยจริยธรรมดังกล่าวเป็นสิ่งที่ทุกคนในสังคมยอมรับร่วมกันว่าเป็นสิ่งที่ดีงามและควรแก่การยึดถือมาปฏิบัติทั้งในชีวิตประจำวัน และในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีหน้าที่โดยตรงในการให้บริการประชาชน และอาจมีความใกล้ชิดที่เอื้อต่อผลประโยชน์สมควรอย่างยิ่งที่จะนำหลักจริยธรรมเข้ามาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ด้วย เช่น การบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เสียสละ มีความจริงใจในการทำหน้าที่และประพฤติตนอย่างเหมาะสม

กระทรวงคมนาคม ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ ตระหนักถึงความสำคัญของจริยธรรม คุณธรรม จึงได้จัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกระทรวงคมนาคมขึ้น เพื่อเป็นแนวทางสำหรับข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดกระทรวงคมนาคม ในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตลอดจนศึกษาตัวอย่างพฤติกรรมเพื่อนำไปเป็นแบบอย่างการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น รักษาประสิทธิภาพมาตรฐานงานให้เป็นไปตามหลักวิชาการและวิชาชีพ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ ประชาชนและตนเองสืบไป





กระทรวงคมนาคม

วิสัยทัศน์ :

“พัฒนาระบบขนส่งอย่างบูรณาการ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต
ของประชาชนทุกภาคส่วน
และขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ :

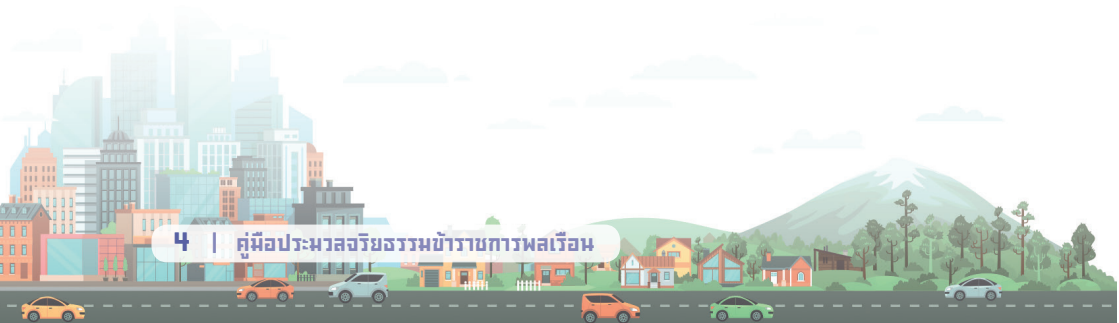
- 1) บริหารนโยบายและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างบูรณาการให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ
- 2) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบการจัดการจราจรให้เพียงพอกับความต้องการทั้งปัจจุบันและอนาคต
- 3) กำกับ ดูแลอย่างมีธรรมาภิบาล ปรับปรุงพัฒนาระบบกฎหมายและมาตรฐานให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง
- 4) ปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการการขนส่งให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- 5) ส่งเสริม สนับสนุนเพื่อสร้างค่านิยมที่เหมาะสมของผู้ใช้ระบบขนส่ง และพัฒนาขีดความสามารถในการประกอบการ
- 6) บริหารและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องสู่ความเป็นเลิศ



คำนิยามของกระทรวงคมนาคม

“i-GETT”

- | | |
|----------------|--------------------|
| 1) Inclusive | บริการทั่วถึง |
| 2) Green | ใส่ใจสิ่งแวดล้อม |
| 3) Efficient | มีประสิทธิภาพ |
| 4) Technology | รู้จักใช้เทคโนโลยี |
| 5) Transparent | มีความโปร่งใส |





บทที่ 2

**การจัดทำประมวลจริยธรรม
และข้อกำหนดจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ตามพระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. 2562**





การจัดทำประมวลจริยธรรมและ ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 65

ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทภายใต้
ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 20
การพัฒนา
บริการประชาชน
และการพัฒนา
ประสิทธิภาพ
ภาครัฐ

แผนแม่บท
ส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ

ประเด็นที่ 21
การต่อต้าน
การทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ

มาตรการป้องกันและ
แก้ไขปัญหาการทุจริต
ประพฤติมิชอบ

มาตรา 76 และมาตรา 258 ข. (4)

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. 2562

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ประมวล
จริยธรรม
ข้าราชการ
พลเรือน

ข้อกำหนด
ว่าด้วย
กระบวนกร
รักษาจริยธรรม

ข้อกำหนด
จริยธรรม
ตามบริบท
ของหน่วยงาน

หลักการปฏิบัติ
Do's/Don'ts

พระราชบัญญัติ

ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

หมวด 5 จรรยาข้าราชการ

วินัยข้าราชการพลเรือน

หมวด 6 วินัย
และการรักษาวินัย

หลักการปฏิบัติ
Do's/Don'ts

หมวด 7
การดำเนินการ
ทางวินัย

ก.พ. คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ
และกลุ่มงานจริยธรรม ดำเนินการตามกระบวนกร
รักษาจริยธรรม เช่น

- จัดหลักสูตรฝึกอบรม
- กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการบังคับ
- เสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการ/บุคลากร/
เจ้าหน้าที่ภาครัฐให้มีวินัย
- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ดำเนินการตามกระบวนกรกับข้าราชการ/บุคลากร/
เจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม

ข้าราชการ/บุคลากร/เจ้าหน้าที่ภาครัฐ ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรม และกฎหมาย กฎระเบียบ
ข้อบังคับ มาตรการต่าง ๆ ด้านคุณธรรมจริยธรรม



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76
วรรคสาม บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงาน
ของรัฐ ใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานจริยธรรมดังกล่าว”

นอกจากนี้ มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4)
ยังกำหนดว่า “ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงาน
ของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงาน
ของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความสร้างสรรค์
และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการ และการบริหารราชการ
แผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากร
ภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหาร
งานบุคคลประเภทต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลของรองนายกรัฐมนตรี
(นายวิษณุ เครืองาม) ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ โดยการจัดทำ
มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐขึ้นในรูปของ
ร่างพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้รับการประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 16 เมษายน 2562 และมีผลบังคับใช้
ตั้งแต่วันที่ 17 เมษายน 2562

ทั้งนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ได้กล่าว
ถึงแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐใน หมวด 1
มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา 5 มาตรฐาน
ทางจริยธรรม ไว้ดังนี้





มาตรา 5 มาตรฐานทางจริยธรรม

คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งต้องประกอบด้วย

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

3. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรม ของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563 บัญญัติไว้ว่า “โดยที่พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มีเจตนารมณ์ที่จะให้องค์กรกลางบริหาร งานบุคคลจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพื่อใช้ เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐ จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพิ่มเติม จากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน จึงกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและ กระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้การ ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม” จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวล จริยธรรม ดังนี้





หลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

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

ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

ใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำ/ไม่ควรกระทำ การดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ จึงเปรียบเสมือนข้อกำหนด (Mandate) ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับต้องมีความรู้ความเข้าใจ และจะต้องนำไปปฏิบัติด้วยการสร้างพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน/บริหารงานให้สอดคล้อง (Compliance)



1. ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หลักการ

การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักการ ดังนี้

- 1) ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- 2) ต้องเป็นจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์ คุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี
- 3) ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้นต้องสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม รวมถึงจริยธรรมในบริบทที่เป็นสากล

วิธีการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังนี้

- 1) จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 2) ดำเนินการจัดทำให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน นับตั้งแต่วันที่ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีผลใช้บังคับ
- 3) เสนอร่างประมวลจริยธรรมต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)
- 4) ประกาศในราชกิจจานุเบกษาและประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะ



2. ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ

หน่วยงานรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

- 1) ร่างข้อกำหนดจริยธรรม
- 2) เสนอผู้บริหาร
- 3) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณะ

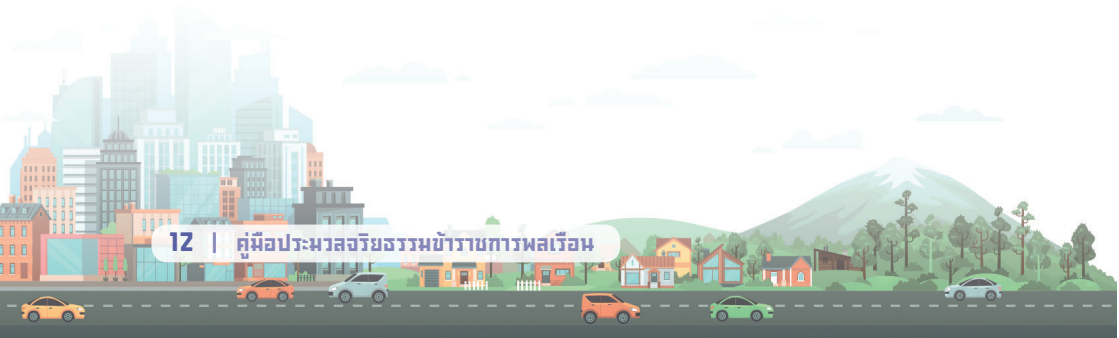




รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ ประมวลจริยธรรม

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมมีขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ
2. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ภายใต้หลักการและวิธีการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
3. จัดทำร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและรับฟังความคิดเห็น
4. สรุปร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อเสนอคณะกรรมการที่กำกับดูแลพิจารณาเห็นชอบ
5. เสนอร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อ ก.ม.จ.
6. ประกาศประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในราชกิจจานุเบกษา
7. นำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไปบังคับใช้
8. จัดทำรายงานประจำปี เสนอ ก.ม.จ.





บทที่ 3

ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน





พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” รวมถึงกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรการ และกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 17 เมษายน 2562 มีหลักการให้มีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นแม่บทในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้จัดทำประมวลจริยธรรมให้มีความสอดคล้องและมีมาตรฐานเดียวกัน

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีการรักษาจริยธรรมไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กฎหมายกำหนด และกำหนดหน้าที่ของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม 3 ระดับ เพื่อให้กระบวนการรักษาจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้





หมวด 1 มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม มาตรา 5 กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรม” คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว องค์กรกลางบริหารงานบุคคล ประเภทต่าง ๆ จะต้องนำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม และใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรหรือไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะทำให้ประมวลจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำ “ข้อกำหนดจริยธรรม” ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละหน่วยงาน โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาปัจจุบัน จริยธรรมที่เป็นสากล ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ซึ่งจะเป็นการลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม และป้องปราม (Deterrence)





ไม่ให้เกิดการกระทำผิด รวมถึงให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลด้วย เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรม ในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีเจ้าหน้าที่ของรัฐควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของประชาชน ทั้งนี้ หากเกิดกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ให้อำนาจคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นผู้วินิจฉัย และเพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน

หมวด 2 คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรา 8 กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) เป็นกลไกระดับชาติ มีหน้าที่เสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ การดำเนินการกระบวนการรักษาจริยธรรมรวมถึงมาตรการที่ใช้บังคับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนกำกับ ติดตาม ประเมินผลและรายงานการดำเนินการต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดย ก.ม.จ. ประกอบด้วย

- 1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ จำนวน 1 คน
- 2) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการ จำนวน 1 คน





3) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจาก คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและสภากลาโหม อย่างละหนึ่งคน รวมจำนวน 5 คน

4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ จำนวน 5 คน

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการให้ เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการ ในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ.

หมวด 3 การรักษากิจจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้มี ผู้รับผิดชอบการรักษากิจจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งในระดับองค์กรกลาง บริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม และระดับ หน่วยงาน ดังนี้

- มาตรา 19 กำหนดกลไกระดับหน่วยงาน มีหน้าที่ดำเนินกิจกรรม การส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้มีการจัดทำรายงานประจำปี ผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กร ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมแล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวม เสนอต่อ ก.ม.จ. และเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงาน มีความเชื่อมโยง สอดคล้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกัน



• มาตรา 20 กำหนดกลไกระดับองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษাজริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จัดหลักสูตรการฝึกอบรมกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล และจัดทำสรุปรายงาน ผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลเสนอต่อ ก.ม.จ.

ทั้งนี้ ประโยชน์จากการประกาศใช้กฎหมายตามพระราชบัญญัตินี้ กำหนดให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ทำให้การประพฤติปฏิบัติตนและการรักษাজริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละรายจะส่งผลต่อการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน หรือให้ออกจากราชการ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารหน่วยงานของรัฐทุกคนที่ต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมจริยธรรม โดยกำกับดูแลให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมในหน่วยงาน และเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนที่จะต้องศึกษาทำความเข้าใจและรักษাজริยธรรม โดยแสดงพฤติกรรมที่ควรกระทำ พร้อมทั้งหลีกเลี่ยงไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่ตนเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีการรักษাজริยธรรมและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสำเร็จ





คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง มีความเป็นธรรม เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ การให้บริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น นอกจากนี้ กฎหมายกำหนดให้มีการกำหนด กลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงาน ของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติราชการเกิดความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนด มาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม ของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจ ตามมาตรา 6 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษา จริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563 ก.พ. ในฐานะ





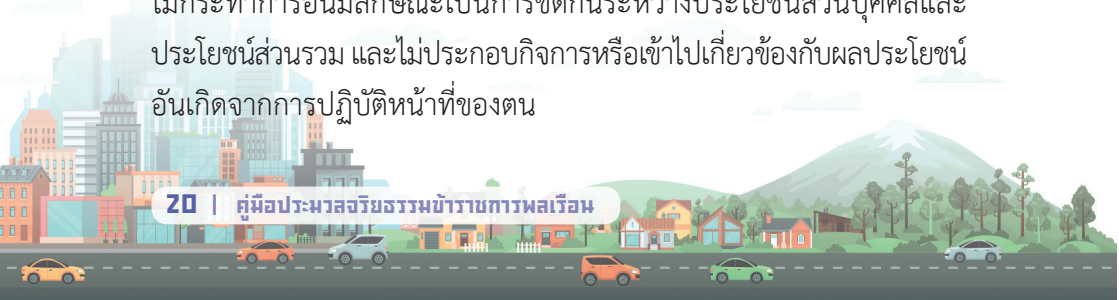
องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนจึงจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษา คุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของ การนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษา ไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึง พฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

3. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้าน ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพ ของตนเอง

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

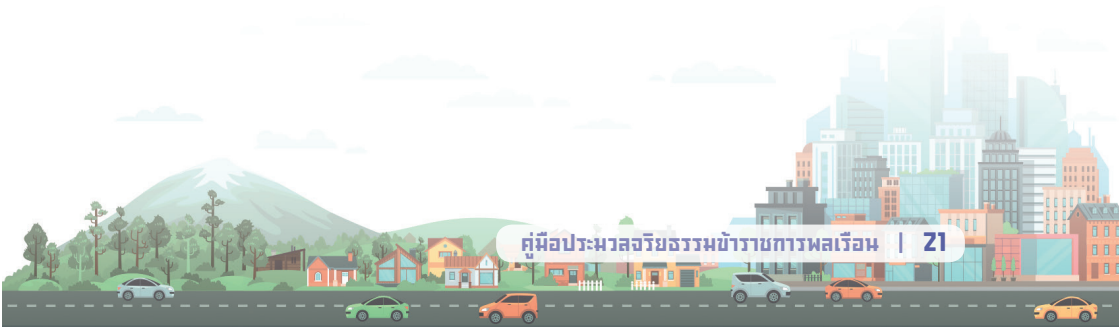




5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย







บทที่ 4

คำอธิบาย
และตัวอย่างพฤติกรรม
ตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน





คำอธิบายตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษามลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

Do's	Don'ts
จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษามลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทยอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ
แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิง สบหลู่ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ	ขัดขวางการดำเนินงานบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์





ตัวอย่างพฤติกรรมตามลักษณะตำแหน่ง เกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อที่ 1

พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่งเพื่อกำหนดลักษณะ
พฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกัน ตามระดับ
กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ข้าราชการแรกบรรจุ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

- (1) ไม่กล่าวให้ร้าย ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- (2) หลีกเลี่ยงกระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชาติ
ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์
- (3) รายงานผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่จะทำให้ชาติไทย
หรือพระมหากษัตริย์เสื่อมเสีย

ข้าราชการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ควรมีพฤติกรรมจริยธรรม
ตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับแรกบรรจุในข้อ (1) – (3)
- (2) เข้าร่วมงานราชพิธีหรืองานสำคัญทางศาสนาที่ตนเองนับถือ
เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้อื่น



หัวหน้างาน ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

(1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์
ในข้อ (1) – (2)

(2) ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นได้บังคับบัญชากล่าวถึงชาติ
ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในทางที่ไม่ถูกต้องหรือในทางที่ทำให้เสื่อมเสีย

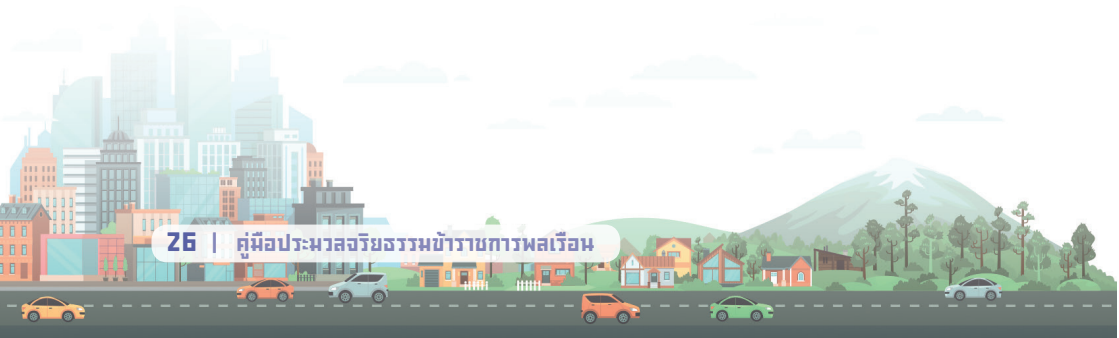
(3) กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเพื่อส่งเสริมสถาบัน
ของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตย

ประเภทอำนวยการ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

(1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างาน
ในข้อ (1) – (3)

(2) ดำเนินการทางกฎหมายหากพบผู้ใดหรือหน่วยงานใดกล่าวถึง
ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ในทางที่ไม่ถูกต้อง

(3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมสถาบันหลักของประเทศ
อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตย เช่น การให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนาด้วยตนเอง ฯลฯ
 เป็นต้น





ประเภทบริหาร ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

(1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ในข้อ (1) – (3)

(2) เป็นผู้นำส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัด ในการกำหนด
และติดตามนโยบายเพื่อส่งเสริมประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
เช่น นโยบายการมีส่วนร่วม นโยบายส่งเสริมกิจกรรมสร้างสำนึกรักชาติ
และประชาชน ฯลฯ





2. ชื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึง พฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

Do's	Don'ts
ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้	แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ	หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ
มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่น เมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ



ตัวอย่างพฤติกรรมตามลักษณะตำแหน่ง เกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อที่ 2

พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่งเพื่อกำหนดลักษณะ
พฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกัน ตามระดับ
กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ข้าราชการแรกบรรจุ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

(1) อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ
โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์

(2) ไม่รับสินบน ไม่คอร์รัปชัน และต้องระมัดระวังในกระบวนการ
ปฏิบัติงาน

(3) ระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการทรัพย์สิน
หรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ

(4) รายงานผู้บังคับบัญชาทันที หากมีกิจกรรมใดที่น่าจะเข้าข่าย
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(5) ไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ

(6) รอบคอบในการทำงาน

(7) ไม่ละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร

(8) ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่อง

ส่วนตัว



ข้าราชการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุข้อ (1) – (8)
- (2) พร้อมทั้งจะรับผิดชอบและแก้ไขความผิดของตนเองโดยไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น
- (3) หมั่นปรับปรุงกระบวนการงานในหน่วยงานให้โปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

หัวหน้างาน ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (1) – (3)
- (2) กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลี่ยงการไปอยู่ในงานที่ทำให้ผู้อื่น (ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ฯลฯ) ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งงานของตนได้

ประเภทอำนวยการ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (1) - (3)
- (2) ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชารับสินบนเรียกรับผลประโยชน์หรือไม่ซื่อสัตย์ในหน้าที่





ประเภทบริหาร ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ในข้อ (1) – (2)
- (2) หลีกเลี่ยงการเป็นกรรมการผู้ถือหุ้นหรือมีส่วนร่วมกับบุคคล
หรือองค์กรที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับส่วนราชการที่สังกัด





3. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

Do's	Don'ts
• ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม	• ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
• ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้าน หรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	• เพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำผิดหรือการทุจริตในหน่วยงาน
• กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	• ตัดสินใจโดยใช้ความพึงพอใจส่วนตัวเป็นที่ตั้ง
• ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ	• นิ่งเฉยเมื่อได้รับการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต
• เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	• ร่วมปกปิดการกระทำผิดหรือการทุจริตที่พบเห็น





ตัวอย่างพฤติกรรมตามลักษณะตำแหน่ง เกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อที่ 3

พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่งเพื่อกำหนดลักษณะ
พฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกัน ตามระดับ
กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ข้าราชการแรกบรรจุ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

- (1) กล้ารายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบกฎหมาย
- (2) ไม่ขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือ
กลั่นแกล้งกัน
- (3) หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควรปราศจากเหตุผลและ
ความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- (4) พร้อมให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้บริการที่ถูกรังแกหรือ
ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม
- (5) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิด หรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความ
เข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน
- (6) รักษาคำพูดและสร้างความเชื่อมั่นกับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ข้าราชการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

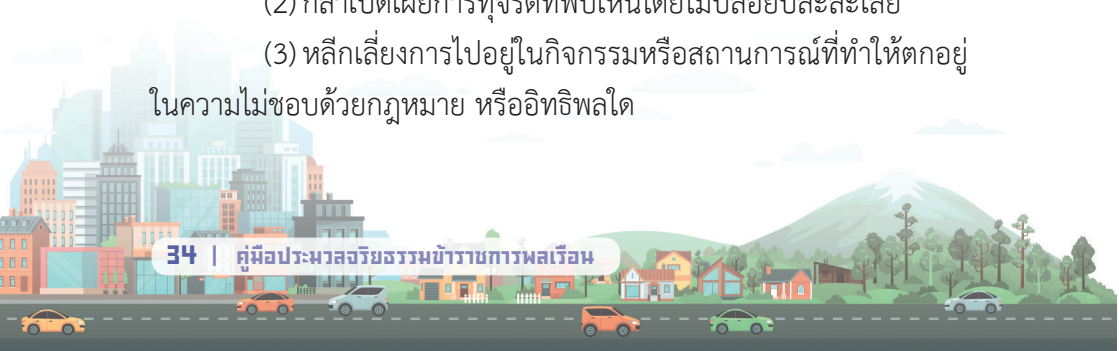
- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุในข้อ (1) – (6)
- (2) กล้าแสดงความคิดเห็นหรือคัดค้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริตและไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ด้วยหลักวิชาการและเป็นลายลักษณ์อักษร
- (3) ไม่เลียงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างของกฎหมาย หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่ต้องใช้ในอำนาจหน้าที่ในส่วนราชการของตนเพื่อเป็นประโยชน์กับตนเองหรือผู้อื่น

หัวหน้างาน ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (1) – (3)
- (2) กล้ายืนหยัดรักษาความถูกต้องชอบธรรมแม้ว่าอยู่ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือถูกย้ายตำแหน่ง

ประเภทอำนวยการ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (1) – (2)
- (2) กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย
- (3) หลีกเลียงการไปอยู่ในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ทำให้ตกอยู่ในความไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรืออิทธิพลใด





ประเภทบริหาร ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

(1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ในข้อ (1) – (3)

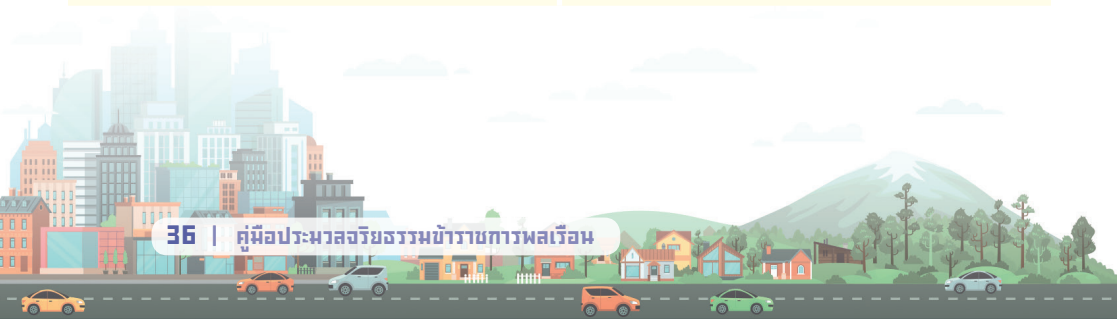
(2) ยืนหยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด และ
ดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิดอย่างถึงที่สุดเพื่อเป็นแบบอย่าง
ที่จริงจังในการลงโทษผู้กระทำผิด





4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

Do's	Don'ts
ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนบุคคล
สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	รับของขวัญของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่
มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับ หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน
หลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่อาจนำไปสู่ความขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนรวมและประโยชน์ส่วนบุคคล	ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน





ตัวอย่างพฤติกรรมตามลักษณะตำแหน่ง เกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อที่ 4

พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่งเพื่อกำหนดลักษณะ
พฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกัน ตามระดับ
กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ข้าราชการแรกบรรจุ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

- (1) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์
ส่วนตัว
- (2) รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้
ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร
- (3) ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง
หรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว
- (4) มุ่งทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ควรประกอบอาชีพเสริม
ที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน
- (5) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อน
ของประชาชน แม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรงเพื่อพัฒนาจิตอาสาและการคำนึงถึง
ประโยชน์ส่วนรวม
- (6) อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร



ข้าราชการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

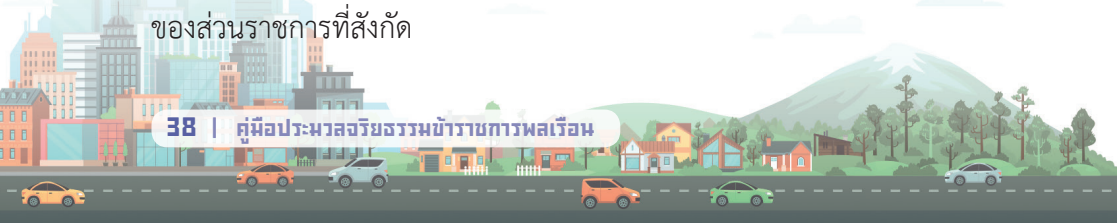
- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุในข้อ (1) – (6)
- (2) ไม่รับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน

หัวหน้างาน ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (1) – (2)
- (2) กำกับดูแลไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำลายผลประโยชน์สาธารณะหรือทำผิดกฎระเบียบที่ส่งผลต่อผลประโยชน์ของทางราชการ (ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ)
- (3) เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อพัฒนาหรือสร้างประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประเภทอำนวยการ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (1) – (3)
- (2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม ชุมชนหรือประเทศชาติ
- (3) ไม่นิ่งเฉยและดักเตือนหากพบผู้ใต้บังคับบัญชาเอาเปรียบ ไม่เคารพเกียรติผู้อื่น หรือรับงานภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจในหน้าที่ของส่วนราชการที่สังกัด





ประเภทบริหาร ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

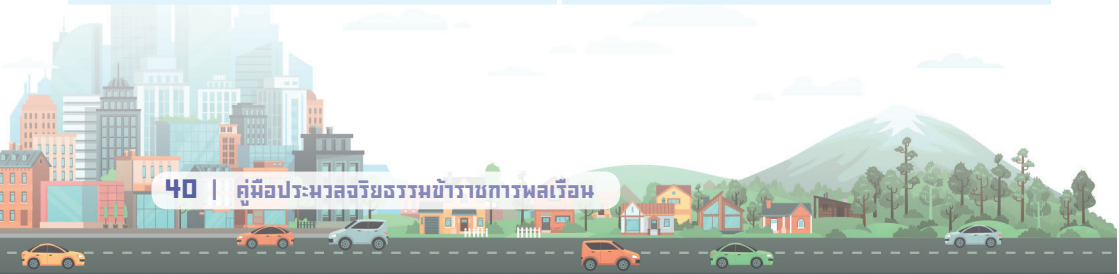
- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ใน ข้อ (1) – (3)
- (3) กำหนดนโยบายหรือขับเคลื่อนงานขององค์กร โดยมุ่งประโยชน์
ของส่วนรวม และประเทศชาติเป็นสำคัญ





5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

Do's	Don'ts
• ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง	• ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
• ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัด และคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์	• ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
• มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม	• ใช้วิธีการแบบเดิมในการปฏิบัติงาน แม้ว่าวิธีการดังกล่าวจะไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป
• รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	• ใช้ทรัพยากรของหน่วยงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำ กระดาษ ฯลฯ โดยไม่คำนึงถึงความคุ้มค่า





ตัวอย่างพฤติกรรมตามลักษณะตำแหน่ง เกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อที่ 5

พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่งเพื่อกำหนดลักษณะ
พฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกัน ตามระดับ
กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ข้าราชการแรกบรรจุ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

- (1) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
- (2) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร
ด้วยความละเอียด รอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม
- (3) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัดคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
- (4) เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบ
ให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (5) แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- (6) ใช้เทคโนโลยีหรือระบบดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลด
ต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

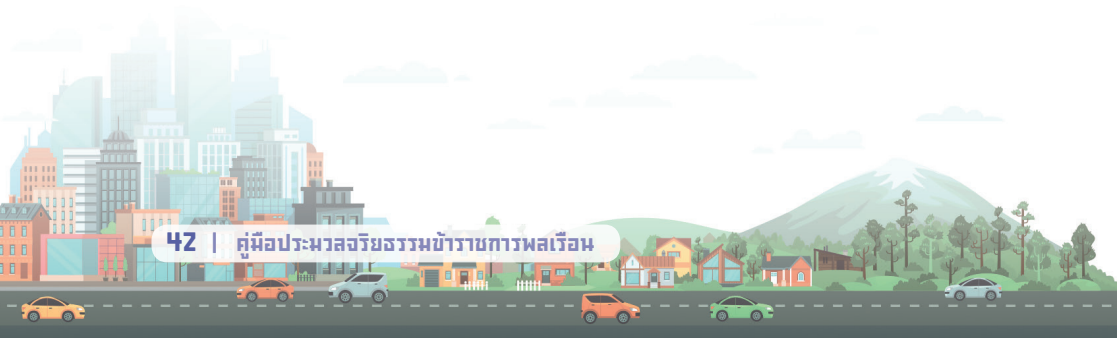


ข้าราชการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุในข้อ (1) – (6)
- (2) ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จของหน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- (3) หมั่นพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิผล เช่น ใ้ทำงานที่ดีกว่าเดิมในเวลาสั้นกว่าเดิม ฯลฯ เป็นต้น
- (4) หมั่นคิดสร้างสรรค์หรือพัฒนางานใหม่ ๆ ให้กับหน่วยงานหรือส่วนราชการ

หัวหน้างาน ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (1) – (4)
- (2) วางแผนการทำงานด้วยการคำนึงถึงผลกระทบของงานที่ทำต่อประชาชน หรือความคุ้มค่าของประเทศ
- (3) ควบคุมและรักษามาตรฐานในการทำงานที่มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ ติดตามขับเคลื่อน และกำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ทั้งเวลา คุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับ





ประเภทอำนวยการ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

(1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างาน
ในข้อ (1) – (4)

(2) ตัดสินใจอย่างเฉียบคมชัดเจนและทันเวลา (จากผลการศึกษา
และวิเคราะห์มาแล้วอย่างถ่องแท้) เพื่อให้รัฐได้ผลงานที่คุ้มค่าและรวดเร็ว

(3) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรม
ให้กับหน่วยงาน/ส่วนราชการ

ประเภทบริหาร ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

(1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการ
ในข้อ (1) – (3)

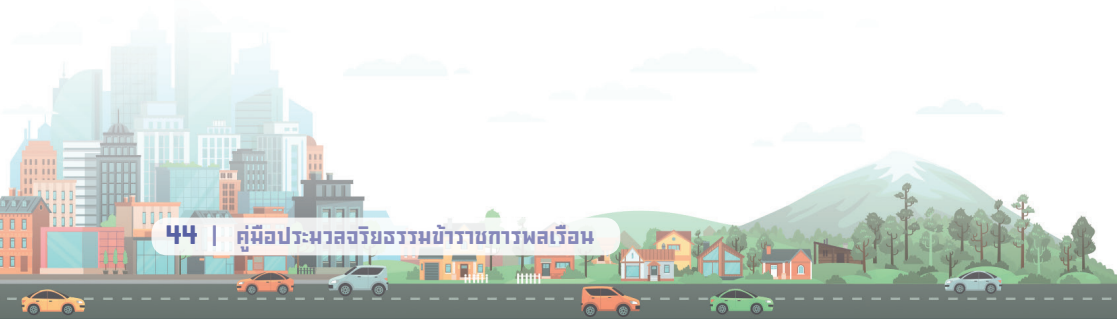
(2) กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายที่ส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่
หน่วยงานที่มีผลงานเป็นเลิศ (High Performance Organization) เช่น
พัฒนาองค์กรจนได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก หรือมีผลการประเมิน
ผลงานขององค์กรในระบบต่าง ๆ ในระดับดีเด่น ฯลฯ

(3) สร้างหรือพัฒนาสิ่งที่คนรุ่นหลังสามารถระลึกถึงหรือจดจำได้
(Leave a legacy)



6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

Do's	Don'ts
ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม	อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง
ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	ปิดความรับผิดชอบกรณีที่มีปัญหาร้องเรียนกรณีข้าราชการได้รับ ความไม่เป็นธรรม หรือการร้องเรียนจากประชาชน
วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	เอนเอียงเข้าหาฝ่ายการเมืองเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หรือเพื่อค่าตอบแทน





ตัวอย่างพฤติกรรมตามลักษณะตำแหน่ง เกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อที่ 6

พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่งเพื่อกำหนดลักษณะ
พฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกัน ตามระดับ
กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ข้าราชการแรกบรรจุ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

(1) ปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ
ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะ
ทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง

(2) หลีกเลี่ยงการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวก
แก่บุคคลใดเป็นพิเศษ

(3) เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน

(4) ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงาน
ที่ได้รับมอบหมาย

(5) ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการหรือมาตรฐานงาน

(6) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยควรตั้งอยู่
ในความยุติธรรม

(7) ไม่ลำเอียงไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้อง
หรือบุญคุณส่วนตัว



ข้าราชการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุในข้อ (1) – (6)
- (2) หลีกเลี่ยงการดำเนินการหรือทำนิติกรรมหรือสัญญา หรือเสนอให้อนุมัติโครงการหรืออนุมัติโครงการใดอันเป็นเหตุให้ตนหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย
- (3) ไม่สร้างความแตกแยก อคติ หรือความรู้สึกเชิงลบที่ส่งผลต่อผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย

หัวหน้างาน ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (1) – (3)
- (2) สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้ชัดเจนและทั่วถึงกับทุกภาคส่วนตามขอบเขตที่เหมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือสร้างประโยชน์ให้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (เช่น พวกพ้อง ญาติพี่น้อง ฯลฯ)
- (3) กำกับดูแลการปฏิบัติและให้บริการแก่ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ





ประเภทอำนาจการ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างาน
ในข้อ (1) – (3)
- (2) ประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง
อย่างเป็นธรรมและไม่มือคต เพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานที่ชัดเจน
- (3) ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
ของตนอย่างเคร่งครัดและปราศจากความลำเอียง

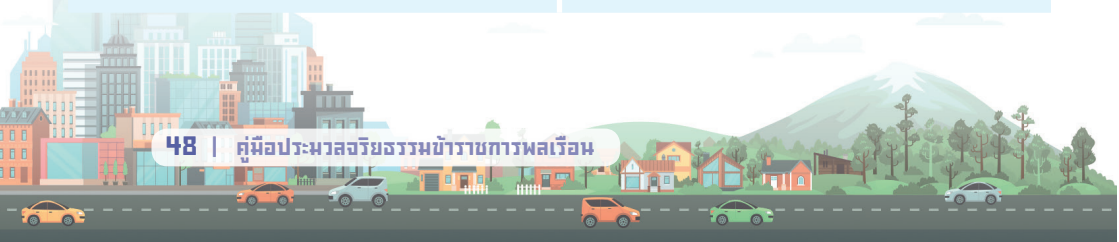
ประเภทบริหาร ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนาจการ
ในข้อ (1) – (3)
- (2) กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการทำงานในหน่วยงานหรือ
ส่วนราชการที่สังกัดให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับผู้รับ
บริการหรือผู้มีส่วนได้เสีย



7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา มาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

Do's	Don'ts
• ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่	• ฟุ่มเฟือย หรือดำรงตนเกินฐานะานุรูปแห่งตน
• ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม	• ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
• ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด	• แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ
• เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม	• ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน





ตัวอย่างพฤติกรรมตามลักษณะตำแหน่ง เกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อที่ 7

พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่งเพื่อกำหนดลักษณะ
พฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกัน ตามระดับ
กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่ ดังนี้

ข้าราชการแรกบรรจุ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

- (1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่
ทำงาน
- (2) นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำรัส
มาใช้ในการทำงาน
- (3) วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทิน
มาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น
- (4) วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนาม
ตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่น
เข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ
- (5) เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ
- (6) ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว
- (7) อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก



ข้าราชการที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี ควรมีพฤติกรรมจริยธรรม

ตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุในข้อ (1) – (7)
- (2) ภูมิใจ เชิดชู และรักษาไว้ซึ่งเกียรติยศและเกียรติศักดิ์ของส่วนราชการที่สังกัด
- (3) พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการร่วมกันไปสู่ผลลัพธ์อย่างเหมาะสม
- (4) ไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

หัวหน้างาน ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น

มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (1) – (4)

- (1) หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลง หรือสงสัยว่าจะขัดกับจริยธรรม และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน
- (2) สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานที่ พื้นที่ วัฒนธรรม บริบททางสังคมและสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ





ประเภทอำนวยการ ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง
เช่น

- (1) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างาน
ในข้อ (1) – (2)
- (2) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้สร้าง
ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีแก่ทางราชการ รวมถึงตักเตือนหากจำเป็น
- (3) เป็นแบบอย่างที่ดีในการวางตัวที่เหมาะสม และสร้างภาพลักษณ์
ให้ส่วนราชการ
- (4) เป็นที่ปรึกษาและที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนับสนุน
ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร

ประเภทบริหาร ควรมีพฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง เช่น
ในข้อ (1) – (3)

- (2) เป็นแบบอย่างของผู้มีส่วนราชการที่เหมาะสม



กระทรวงคมนาคม



การแจ้งการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ผู้พบเห็นการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือนสามารถสอบถามข้อสงสัย หรือส่งข้อร้องเรียนได้ที่
ช่องทางต่อไปนี้

- ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน
- คณะกรรมการจริยธรรมประจำหน่วยงาน
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม
- เลขที่ 38 ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100
- โทรศัพท์ 0 2283 3208
- เว็บไซต์กระทรวงคมนาคม www.mot.go.th
- เว็บไซต์ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
<http://anticorruption.mot.go.th>
- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ : anticorruption@mot.go.th
- แบบฟอร์มการเขียนข้อร้องเรียน





חנאחנת





นิยามศัพท์

ประมวลจริยธรรมข้อที่ 1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

คำอธิบาย

1. **ยึดมั่น** หมายถึง ก. ยึดถืออย่างมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในตัวบุคคล
2. **ส่งเสริม** หมายถึง ก. เกื้อหนุน ช่วยเหลือ สนับสนุนให้ดีขึ้น
3. **สนับสนุน** หมายถึง ก. ส่งเสริมช่วยเหลือ อุปการะ
4. **พิทักษ์** หมายถึง ก. ดูแลคุ้มครอง
5. **รักษา** หมายถึง ก. ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาไมตรี
6. **เทิดทูน** หมายถึง ก. ยกย่อง เชิดชูไว้เป็นที่เคารพ
7. **ต่อต้าน** หมายถึง ก. ปะทะไว้ ต้านทานไว้ สู้รบ ป้องกันไว้
8. **ปฏิบัติ** หมายถึง
 - น. ฝ่าฝตรงกันข้าม, ข้ำศึก, คัตรู
 - ว. ที่ตรงกันข้าม เช่น ฝ่าฝปฏิบัติ



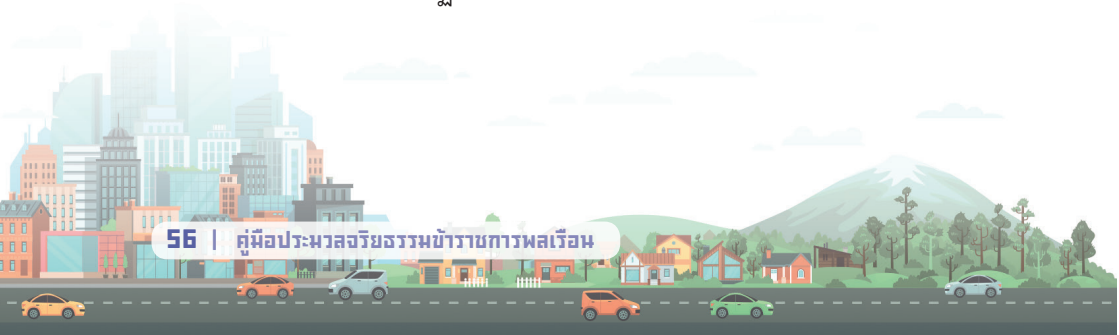
ประมวลจริยธรรมข้อที่ 2 ชื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

คำอธิบาย

1. **ชื่อสัตย์** หมายถึง ก. ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง
2. **ความชื่อสัตย์** (วิกิพีเดีย 18 ก.ค. 2562) หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึงคุณลักษณะทางบวกและคุณธรรม เช่น ความชื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรง ตลอดจนการดเว้น การโกหก การคดโกง หรือการลักขโมย เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความชื่อสัตย์ ยังหมายถึงความน่าไว้วางใจ ความภาคภูมิใจ ความเป็นธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย
3. **ความชื่อสัตย์** (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., 2557) หมายถึง การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับทั้งหลาย ไม่คดโกง ไม่ลักขโมยไม่เอาของหลวงมาเป็นของตน แต่ความชื่อสัตย์ต่อกฎระเบียบหรือข้อบังคับเท่านั้นอาจไม่เพียงพอ นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกของความชื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลา ไม่หาทางตีความกฎหมายหรือข้อบังคับให้ตนเองสามารถคอร์รัปชันได้



4. **สุจริต** หมายถึง น. ความประพฤติชอบ
5. **สุจริตใจ** หมายถึง ว. บริสุทธิ์ใจ จริงใจ เช่น เขาช่วยเหลือเด็กคนนั้นด้วยความสุจริตใจ ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน
6. **มนุสุจริต** หมายถึง น. ความประพฤติชอบทางใจมี 3 อย่าง ได้แก่ ความไม่โลภอยากได้ของผู้อื่น 1 ความไม่พยาบาท 1 ความเห็นถูกตามทำนองคลองธรรม 1
7. **จิตสำนึก** หมายถึง น. ภาวะจิตตื่นและรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย
8. **รับผิดชอบ** หมายถึง ก. ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไป หรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน
9. **ความรับผิดชอบ** (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ. 2557) หมายถึง ความรับรู้หรือความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้าง มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และถ้ามีความผิดพลาดมากขึ้นก็ต้องยอมรับผิด
10. **ความพร้อมรับผิด** (คู่มืออบรมวิทยากรการป้องกันทุจริตตามโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต”, สพฐ. และสำนักงาน ป.ป.ช.) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ





11. พฤติกรรมตามค่านิยมซื้อสัตย์รับผิดชอบ (รายงานการวิจัย กรณีศึกษา บุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ ยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., 2547) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลา ให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตาม การนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัติ นอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการ หรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรม ที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อน ต่อความทุจริตหรือผู้มีอิทธิพล

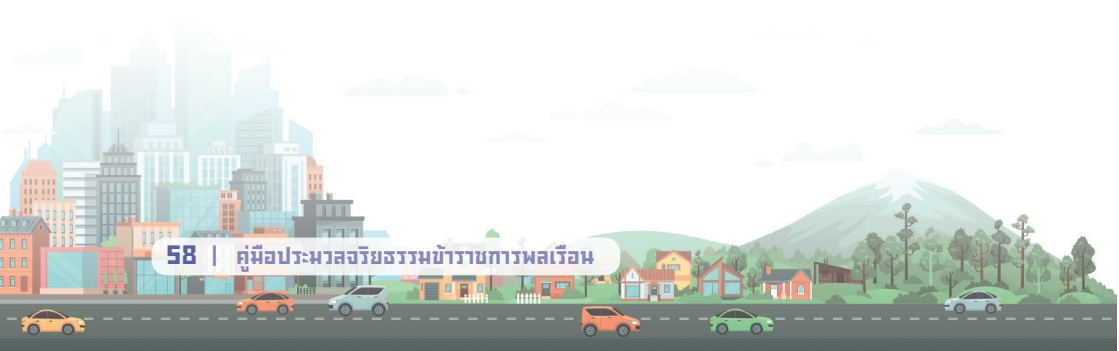




ประมวลจริยธรรมข้อที่ 3 กล่าวตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล่าวคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล่าวเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤตินิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

คำอธิบาย

1. **กล่าว** หมายถึง ก. ไม่กล่าว ไม่ครั้นคร้าม
2. **ถูกต้อง** หมายถึง ก. ไม่ผิด เช่น คำตอบที่ถูกต้อง
3. **ชอบธรรม** หมายถึง ว. ถูกต้องตามหลักธรรม ถูกตามนิตินัย
4. **ชอบ** หมายถึง
 - ก. ถูกต้อง เช่น คิดชอบ ชอบแล้ว
 - ก. เหมาะ เช่น ชอบด้วยกาลเทศะ
 - ก. มีสิทธิ์ เช่น ชอบที่จะทำได้
5. **ทำนอง** หมายถึง น. ทาง, แบบ, แบบอย่าง, เช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน
6. **คลองธรรม** (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ. 2553) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม





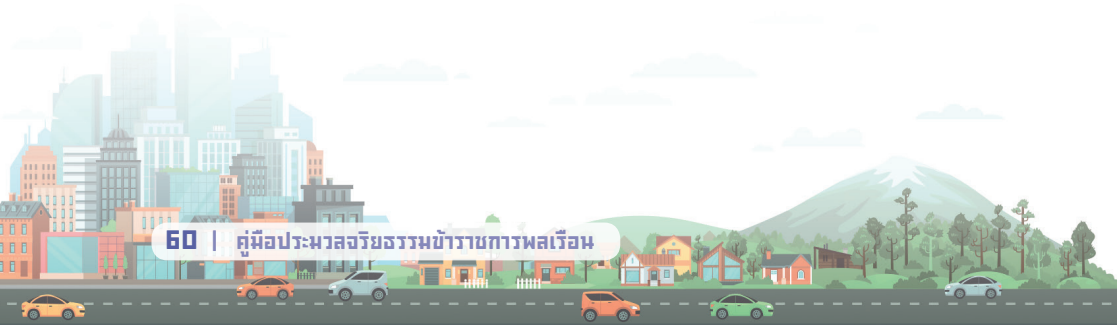
7. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ. 2553) หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียงและเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี
8. พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (รายงานการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ. 2547) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเองหรือภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น
9. ผลประโยชน์ทับซ้อน หรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้นและยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ



ประมวลจริยธรรมข้อที่ 4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

คำอธิบาย

1. **ความโปร่งใส** หมายถึง ก. การกระทำการใด ๆ ของภาครัฐทั้งในระดับบุคคลและองค์กรที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ คาดเดาได้ และเข้าใจได้ ครอบคลุมถึงทุกการกระทำที่เป็นผลจากการตัดสินใจของผู้บริหาร รวมถึงการมีระบบงานและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
2. **ตรวจสอบได้** หมายถึง เปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบหลักฐานร่องรอยของการดำเนินงานตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดด้วยความรับผิดชอบ
3. **โปร่งใสตรวจสอบได้** หมายถึง ปรับปรุงการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีกลไกให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้กรอบของกฎหมาย
4. **การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้** หมายถึง การดำเนินงานและการตัดสินใจที่เปิดเผย การเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ การประพฤติปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมจนเป็นที่ไว้วางใจ





ประมวลจริยธรรมข้อที่ 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพ
ของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึง
ประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงาน
ที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบ
การทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผย
ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

คำอธิบาย

1. **มุ่ง** หมายถึง ก. ตั้งใจ เช่น มุ่งทำความดี, ตั้งหน้า เช่น มุ่งศึกษาหาความรู้
2. **ผล** หมายถึง
น. สิ่งที่เกิด สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำดี ผลแห่ง
การทำชั่ว
น. ประโยชน์ ประโยชน์ที่ได้รับ
3. **สัมฤทธิ์** หมายถึง น. ความสำเร็จในคำว่าสัมฤทธิ์ผล
4. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือ
สมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ.) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผลหรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่
5. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ. 2553) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติ
ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผล
การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการ
กำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการ
ปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำ
ได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของ
การปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่าง
ที่ไม่จำเป็นทิ้งไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง





6. พฤติกรรมค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (รายงานการวิจัย กรณีศึกษา บุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ ยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ. 2547) หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานทั้งเป้าหมายใหญ่ และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จ ในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่า อุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นจนในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย





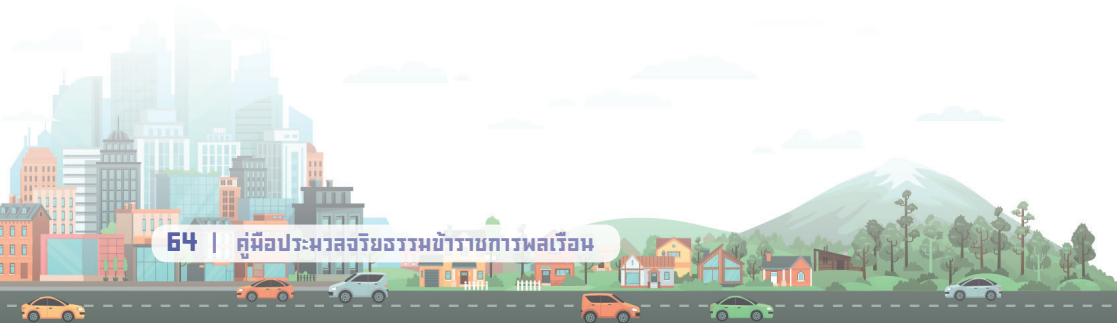
ประมวลจริยธรรมข้อที่ 6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

คำอธิบาย

1. **เป็นธรรม** หมายถึง ว. ถูกต้อง
2. **ปฏิบัติ** หมายถึง ก. ไม่ผิด เช่น คำตอบที่ถูกต้อง
 - ก. ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ
 - ก. กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา
 - ก. ประพฤติ เช่น ปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน
3. **เที่ยงธรรม** หมายถึง ว. ตั้งตรงด้วยความเป็นธรรม
4. **อคติ** หมายถึง น. ความลำเอียง มี 4 อย่าง คือ
 - ฉันทคติ = ความลำเอียงเพราะรัก
 - โทสาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ
 - ภยาคติ = ความลำเอียงเพราะกลัว
 - โมหาคติ = ความลำเอียงเพราะหลง (ป)



5. พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคล ตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ. 2547) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อนก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน





ประมวลจริยธรรมข้อที่ 7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อวดหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาทหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

คำอธิบาย

1. **ภาพลักษณ์** หมายถึง น. ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือที่คิดว่าควรจะเป็น เช่นนั้น, จินตภาพ
2. **สุภาพ** หมายถึง ว. เรียบร้อย เช่น เขาแต่งกายสุภาพตามกาลเทศะ และความนิยม, อ่อนโยน, ละมุนละม่อม, เช่น เขาพูดด้วยน้ำเสียงสุภาพ ไม่กระโชกโฮกฮาก
3. **อ่อนน้อม** หมายถึง
 - (1) ก. แสดงกิริยาอาการอย่างมีคารวะ
 - (2) ก. ยอมแพ้, สวามิภักดิ์
 - (3) ว. มีกิริยาอาการอย่างมีคารวะ
4. **เคารพ** หมายถึง
 - (1) แสดงอาการนับถือ เช่น เคารพผู้ใหญ่ เคารพธงชาติ
 - (2) ก. ไม่ล่วงเกิน, ไม่ล่วงละเมิด, เช่น เคารพสิทธิของผู้อื่น





พระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562





พระราชบัญญัติ

มาตรฐานทางจริยธรรม

พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

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



“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม 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

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว



มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้ เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

- (๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง
- (๒) สภาทนายความ สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม
- (๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- (๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ

ผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่ มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานตุลาการของรัฐสภาและองค์กรอิสระ ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด ๒

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

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

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



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

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

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

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

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท



(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

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



มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อย ต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ศึกษาและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย



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

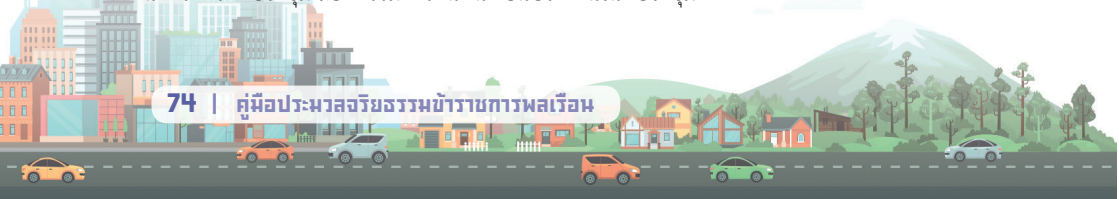
มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบคู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา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

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

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

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม





การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

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

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะกรรมการและคณะทำงานด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๓

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

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



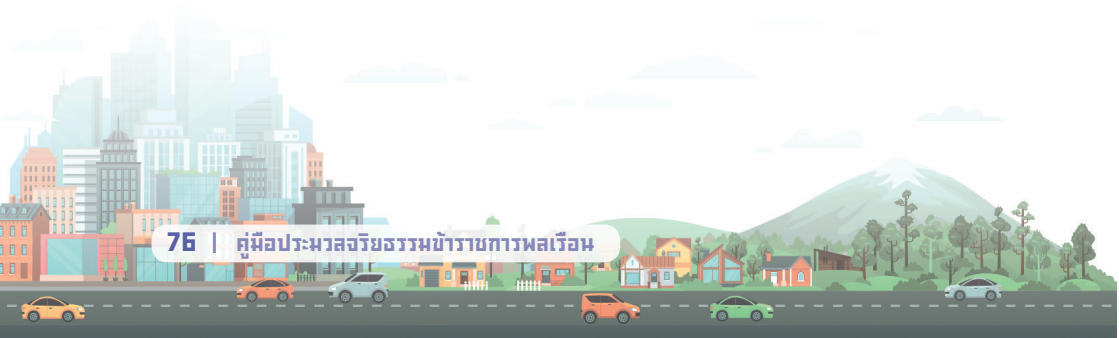
มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินการบริหารงานราชการยิธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้น

บทเฉพาะกาล

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

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี





หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสามของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้





ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน





ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

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

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาวินัยของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาวินัย ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาลบประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

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

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง



(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้ทุนให้โทษแก่กันการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อวดหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๓ หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษাজริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

วิชณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.





ข้อกำหนด ว่าด้วย กระบวนการ รักษาจริยธรรม





ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) ซึ่งบัญญัติให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จึงกำหนดข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่เป็นส่วนราชการส่วนภูมิภาค

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

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด

หมวด ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๓ ให้ ก.พ. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้



(๑) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กระบวนการรักษาวินัย และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากราชการ

(๓) กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๔) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีข้าราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการประจำส่วนราชการ

(๒) กำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรมโดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือข้อกำหนดจริยธรรม

ในกรณีข้าราชการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือความผิดอาญา ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการนั้น

(๔) ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด เพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

หมวด ๓

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๕ ก.พ. มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาวินัย ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๒) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมาตรการที่ใช้บังคับแก่ผู้ที่มีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



- (๔) จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและประชาชน
- (๕) รมว.ฯ ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๖) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- (๗) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการที่อยู่ในกำกับ

เสนอต่อ ก.ม.จ.

- (๘) ติดตามและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๖ ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงาน ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของ ส่วนราชการ โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) กรรมการที่เป็นข้าราชการในส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภท อำนวยการที่ได้รับเลือกจากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนหนึ่งคน

(๓) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการของส่วนราชการนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน วิชาชีพ องค์กรมหาชน สถาบันการศึกษา ข้าราชการทหารหรือตำรวจที่ดำรงตำแหน่ง เทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ข้าราชการพลเรือนหรืออดีต ข้าราชการพลเรือนที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการ จริยธรรมโดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต จำนวนสองคน

(๕) รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม เป็นกรรมการ และเลขานุการ

ข้อ ๗ คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม ของส่วนราชการ





(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณา ให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชา ขึ้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและ ข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(๑๐) คัดกรองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของส่วนราชการ

(๑๑) คัดกรองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๒) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีเห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบ ในวงกว้างหลายส่วนราชการ

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๘ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วย วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมโดยอนุโลม

ข้อ ๙ การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด



ข้อ ๑๐ หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการ และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการ ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

ข้อ ๑๑ ให้กลุ่มงานจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

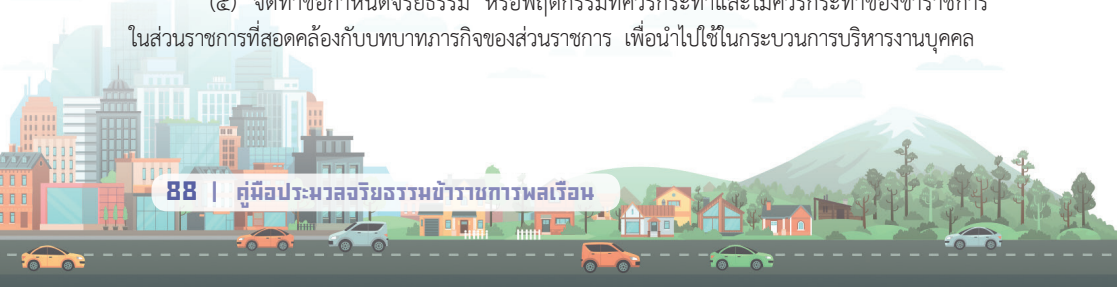
(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการรวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของข้าราชการในส่วนราชการที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล





(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.พ.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๑๒ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓ เมื่อข้อกำหนดด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีผลใช้บังคับแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรมตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๑๕ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

วิชณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.



บรรณานุกรม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. (2564, 20 พฤษภาคม).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 138 (ตอนพิเศษ 109 ง), หน้า 8-9.

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน).

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 (ตอนที่ 50 ก), หน้า 2.

ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำ
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษา
จริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563. (2563,
8 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม 137 (ตอนพิเศษ 236 ง),
หน้า 1-6.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). **ราชกิจจานุเบกษา**
เล่ม 134 (ตอนที่ 40 ก) หน้า 20, 78.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.**

กรุงเทพฯ: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น จำกัด

สำนักงาน ก.พ. (2563). **คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมเกี่ยวกับ
มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ.** กรุงเทพฯ:

กลุ่มโรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. (2563). **ตัวอย่างข้อควรทำและไม่ควรทำ (Do and Don't)
จากหน่วยงานต่าง ๆ.** กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. (2564). **แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน
ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.** สำนักงาน ก.พ.





ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงคมนาคม

38 ถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ 10100

Website : <http://anticorruption.mot.go.th>

E-mail : anticorruption@mot.go.th

Facebook : Anti-Corruption Operation Centre MOT

Tel : 02 283 3208 Fax : 0 2283 3480