

การประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
“การส่งเสริมจริยธรรม
สำหรับองค์การมหาชน”

กำหนดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมสำหรับองค์การมหาชน” วันอังคารที่ 22 สิงหาคม 2566

- 10.00 - 10.15 น. รองเลขาธิการ ก.พ.ร. (นางสาววิริยา เนตรน้อย) กล่าวเปิดการประชุม
- 10.15 - 11.00 น. การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับองค์การมหาชน
- ประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
 - ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการใช้บังคับประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
 - มาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชน
- โดยวิทยากรจาก สำนักงาน ก.พ.ร.
- 11.00 – 12.00 น. การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
โดยวิทยากรจาก สำนักงาน ก.พ.

- คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
- องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

ขอบเขตการใช้บังคับมาตรฐาน
จริยธรรม

- หน่วยงานของรัฐ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐ

- มาตรฐานจริยธรรม
- ประมวลจริยธรรม
- ข้อกำหนดจริยธรรม
- กระบวนการรักษาจริยธรรม



ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร
เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน
ขององค์การมหาชน



ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษา
จริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้
ประมวลจริยธรรมฯ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 76 วรรคสาม และมาตรา 258 ข. (4)

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม
พ.ศ. 2562

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล/องค์กรที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานทางจริยธรรมและ
ประมวลจริยธรรม

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

ระบุเป้าหมายว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำ
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และ
กระบวนการรักษาจริยธรรมฯ พ.ศ. 2563

แนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้
ครอบคลุมถึงคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตาม
มาตรฐานจริยธรรมฯ พ.ศ. 2565

พระราชบัญญัติองค์การมหาชน
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน
องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม
สำหรับองค์การมหาชน

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการ
รักษาจริยธรรมฯ

ตัวอย่างพฤติกรรม
Do & Don't

มาตรการการดำเนินการกรณีฝ่าฝืน/
ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขอบเขตการใช้บังคับมาตรฐาน
จริยธรรม

- หน่วยงานของรัฐ
- เจ้าหน้าที่ของรัฐ

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน
องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่
และปฏิบัติงานขององค์การมหาชน



ไม่รวมถึงรวมถึง หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ



ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือ
ผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ



คณะกรรมการ

- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรมฯ และระเบียบ ก.ม.จ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมฯ
- มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2564

- มาตรฐานจริยธรรม

- ประมวลจริยธรรม
- ข้อกำหนดจริยธรรม
- กระบวนการรักษาจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 กำหนด “มาตรฐานจริยธรรม 7 ประการ”

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

ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

- 

1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 

2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- 

3 กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- 

4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 

5 ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- 

6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- 

7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ

- มาตรฐานจริยธรรม
- ประมวลจริยธรรม
- ข้อกำหนดจริยธรรม
- กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

กลไกการบังคับใช้

หน้าที่ที่สำคัญของแต่ละกลไกการบังคับใช้ อาทิ

การดำเนินการในภาพรวมขององค์การมหาชน

- กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม
- กำหนดให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม
- กำหนดให้ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่กำกับดูแลเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม
- จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ กพม.

- มาตรฐานจริยธรรม
- ประมวลจริยธรรม
- ข้อกำหนดจริยธรรม
- กระบวนการรักษาจริยธรรม

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.)



คณะกรรมการองค์การมหาชน



ผู้อำนวยการองค์การมหาชน



หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชน



- กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ กลไกและ การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมฯ
- กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
- กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมฯ

- ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจริยธรรม
- ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ แผนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม/การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- ตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีมีข้อร้องเรียนพฤติกรรมไม่เหมาะสมเกี่ยวกับกรรมการ และผู้อำนวยการ

- กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรม
- กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- ตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีมีข้อร้องเรียนพฤติกรรมไม่เหมาะสมเกี่ยวกับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม
- จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรทำไม่ควรกระทำ
- ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
- รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม

- ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชนเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)

- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม

- รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม

- จัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม

- พฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ
(Do & Don't)
 - มาตรการการดำเนินการ
กรณีฝ่าฝืนจรรยาบรรณ




ตัวอย่างพฤติกรรมตามประมวลจรรยาบรรณ
ที่ควรทำและไม่ควรทำ

1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ
ปกป้อง ดูแลความมั่นคง และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ





ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ





ยกย่อง เชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์





ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา





ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี





ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่ทำลายความมั่นคงของชาติ ไม่ให้ร้ายหรือก่อความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของประเทศ



ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ	ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย ปกป้อง ดูแลรักษาผลประโยชน์และความมั่นคงของชาติ ✓ มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ✓ แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ✓ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และนำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติงาน ✓ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนา ✓ แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่น เหยียดหยามหรือกระทำการอันเป็นการกระทบกระเทือนหรือเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ ✗ กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของประเทศ และแสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ✗ แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง ✗ ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจ ✗ แสดงออกด้วยกิริยาวาจาหรือการกระทำในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อนหน้าที่

**ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ
ตรงไปตรงมา**

ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ยึดยังงั้งใจ
ต่อผลประโยชน์ โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี



ตรงต่อเวลา

ถือการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย



มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่

คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชน
ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการ
เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว



**ระมัดระวัง
ใส่ใจในการปฏิบัติงาน**

รักษาทรัพย์สิน และผลประโยชน์สาธารณะ
และสิ่งแวดล้อมอย่างเต็มความสามารถ



ไม่นำข้อมูลสำคัญ
หรือข้อมูลความลับ

ของหน่วยงาน และของทางราชการไปใช้
เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือพวกพ้อง



ไม่ลอกหรือนำผลงาน
ของผู้อื่นมาใช้

โดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ละเมิดลิขสิทธิ์



ที่มา : สำนักงาน ก.พ.

ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ	ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส วางตนเป็นกลาง ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบในงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ✓ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงอันก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อตนเอง ✓ อดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์อันมิควรได้ ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม ✓ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ รวมทั้งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ✓ รับผิดชอบในผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน พร้อมทั้งรับการตรวจสอบ รับผิดชอบและแก้ไขปรับปรุงเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น ✓ เคารพในข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น โดยหากจะใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้น ๆ และไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย ✓ ระมัดระวังและใส่ใจดูแลรักษาทรัพย์สินของหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ แสดงพฤติกรรมหรือกระทำการซึ่งเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงประโยชน์ของตำแหน่งหน้าที่ขัดกันเองกรณีปฏิบัติหน้าที่มากกว่าตำแหน่งเดียว ✗ แสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูลหรือสิ่งที่ตนหรือผู้อื่นรู้ อันเนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่การงานและความรับผิดชอบ ✗ ปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง ไม่ตระหนักในหน้าที่และไม่อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ✗ เลี่ยง ปิดหรือปฏิเสธความผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดขึ้นในการปฏิบัติงาน ✗ อาศัยช่องว่างทางการกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบปฏิบัติ ✗ ใช้เวลาและทรัพยากรของหน่วยงานเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว ✗ ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเอง โดยไม่ได้ระบุแหล่งที่มา ✗ ใช้สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ในการโจรกรรมข้อมูลข่าวสาร สร้างหลักฐานเท็จ ละเมิดลิขสิทธิ์

3. กล่าวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

✓

ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม

มีเหตุผล กล่าวยอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง

สิ่งที่คุณคิดไม่เห็นด้วย เพราะจะทำให้เสียผลประโยชน์ของทางราชการ



✓

เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็น

รายงานการทุจริตต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ แม้เป็นเพื่อน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน

แจ้งการทุจริต:



✓

ให้ความช่วยเหลือประชาชน

ที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ

มีอะไรให้ช่วยเหลือครับ คุณลุง

ลุงมาร้องทุกข์



✓

บันทึกคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง

ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่อง แล้วแต่กรณี

บันทึกคัดค้าน



✓

ให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี

และกล่าวชมเชยผู้กระทำดีอย่างเหมาะสม เป็นธรรม



ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ	ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามกฎหมาย หลักวิชาการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ✓ กล่าวและยื่นหยัดคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ ✓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ตลอดจนสามารถชี้แจงหรืออธิบายในสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจและกระทำอย่างมีเหตุผล ✓ กล่าวแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ✓ เปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย ✓ ยกย่องหรือให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี และกล่าวชมเชยผู้กระทำดีอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ ปฏิบัติตามคำขอร้อง คำสั่ง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงหรือบีบบังคับให้ทุจริตประพฤติมิชอบ กระทำผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรมและไม่เป็นไปตามกฎหมาย ✗ ปฏิบัติหน้าที่เพียงเพื่อให้ผลงานหรืองานเสร็จโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ✗ ละเลย เพิกเฉย หรือปกปิดเมื่อพบเห็นการทุจริตประพฤติมิชอบ การเรียกรับหรือให้สินบนหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ ✗ ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน

4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

✓

สามารถแยกเรื่องส่วนตัว
ออกจากหน้าที่การงาน
ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
จากตำแหน่งหน้าที่

✓

มีจิตสาธารณะ
ช่วยเหลือสังคม อุทิศตนโดยคิดถึง
ประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน

VOLUNTEERS

✓

หลีกเลี่ยงการเข้าไปอยู่
ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์
จากการปฏิบัติหน้าที่
ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมาย
หรือแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ	ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ปฏิบัติหน้าที่ การงานโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล โดยแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ✓ หลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ✓ มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานหรือให้บริการเพื่อประโยชน์ของประชาชนผู้รับบริการ ✓ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ โดยเสียสละและอุทิศตนในการช่วยเหลือสังคมหรือกระทำการอันเป็นประโยชน์ส่วนรวม ✓ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ✓ ปลุกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล เพื่อส่งผลต่อการตัดสินใจของผู้เกี่ยวข้องจนก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่ตนเอง ✗ เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับหน่วยงาน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของหน่วยงานนั้น ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ✗ เข้าไปเกี่ยวข้องในการทำธุรกรรมกับคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวข้องกับตน เช่น ครอบครัวญาติสนิทบุคคลที่มีความใกล้ชิด หรือที่ตนเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วนแม้สิ้นสุดการทำงานในหน่วยงานเดิม ✗ ไม่รักษาและเปิดเผยความลับขององค์กรเพื่อประโยชน์ส่วนตนทั้งในระหว่างปฏิบัติงานในหน่วยงานและสิ้นสุดการทำงานแล้ว

5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน



**ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติด
อยู่ในกฎระเบียบ**
ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน
แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร
โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรม





**มุ่งพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง**
รักษาและพัฒนามาตรฐาน
การทำงานที่ดี





**เชื่อมั่นในระบบ
การทำงานเป็นทีม**
มีความสามัคคีเพื่อให้งาน
บรรลุผลตามเป้าหมาย
และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม





**เชื่อมั่นในระบบ
การทำงานเป็นทีม**
มีความสามัคคีเพื่อให้งาน
บรรลุผลตามเป้าหมาย
และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม





**ใช้ทักษะและ
สมรรถนะอย่างเต็มที่**
มุ่งมั่น และจิตสภาวะที่เอื้ออำนวย
ต่อการงานให้สำเร็จ





**ปรับปรุงวิธีการ
กระบวนการทำงาน**
สร้างสรรค์สิ่งใหม่เพื่อให้ได้
ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม



ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ

- ✓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเอาใจใส่
ในหน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสัมฤทธิ์ตาม
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย
- ✓ ใช้ทรัพยากร งบประมาณและทรัพย์สินของ
หน่วยงานอย่างประหยัดและคุ้มค่า และเป็นไป
เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน
- ✓ ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ทันเวลาและสถานการณ์
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- ✓ กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงาน
ติดตามและประเมินผลงานของตนเองอยู่เสมอ
- ✓ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาและรักษามาตรฐาน
การปฏิบัติงาน โดยปรับปรุงพัฒนาตนเอง
อย่างต่อเนื่อง แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผล
สำเร็จ และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
- ✓ รับฟังความคิดเห็น พร้อมชี้แจงและอธิบาย
เหตุผลให้แก่ประชาชนผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน
และผู้เกี่ยวข้อง
- ✓ มีการคิดวิเคราะห์ คำนวณผลลัพธ์และ
ผลกระทบอย่างรอบด้าน เพื่อให้ผลการ
ดำเนินงานมีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ✓ พัฒนาตนเองทางด้านวิชาชีพและด้านอื่น
ที่เกี่ยวข้องให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ
เทคโนโลยี และด้านอื่น ๆ

ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ

- ✗ ขาดสำนึกความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนและ
หน้าที่ต่อเพื่อนร่วมงาน
- ✗ ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานโดยสิ้นเปลือง และ
เบียดบังนำมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ✗ ละเลย เพิกเฉยในการปฏิบัติตามมาตรฐาน
การทำงานของทีมงานและหน่วยงาน
- ✗ ละทิ้งงานในหน้าที่ หรือหาวิธีการให้งานในส่วนที่
ตนรับผิดชอบไปให้เพื่อนร่วมงานทำแทนเมื่อเห็น
ว่างงานนั้นอาจไม่สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
หรืองานนั้นมีความยุ่งยากซับซ้อน มีปัญหา
อุปสรรค หรือกรณีอื่น ๆ
- ✗ ละเลยหรือไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติ
หน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหรือความรับผิดชอบ
- ✗ สำคัญตนผิดหรือเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ
ของตนจนไม่เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

✔

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ กรณีที่มีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุผล



✔

ให้บริการด้วยความเต็มใจ

ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท



ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ	ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ
<ul style="list-style-type: none"> ✔ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม โดยละเว้นจากการใช้อคติ และวางตัวเป็นกลางทางการเมือง ✔ ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ เท่าเทียม และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย การศึกษา หรือสถานะทางสังคม ✔ ปฏิบัติหน้าที่ด้านการช่วยเหลือ ควรตระหนักถึงกลุ่มที่ต้องได้รับการดูแลโดยเฉพาะ เช่น เด็ก สตรีมีครรภ์ ผู้สูงอายุ ผู้พิการหรือผู้ด้อยโอกาส ✔ เคารพสิทธิและเสรีภาพตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่นอย่างเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ 	<ul style="list-style-type: none"> ✘ แสดงออกซึ่งกริยาอาการและวาจาในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนโดยมีอคติ ไม่คำนึงและยอมรับความแตกต่าง รวมทั้งส่อไปทางดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ✘ ปฏิบัติหน้าที่โดยแบ่งพรรคแบ่งพวก แบ่งฝักแบ่งฝ่ายที่มีความแตกต่างกัน เช่น ความเชื่อทางศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง

7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี
โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

มีเหตุผล พอประมาณ มีภูมิคุ้มกันในตัวที่ดี

ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม เพื่อสืบต่อวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน

ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ
อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสังคมไทย

ไม่กระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสีย

เกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียง แห่งอาชีพและทางราชการ เคารพต่อวิชาชีพของตน

ตัวอย่างพฤติกรรม : ควรทำ	ตัวอย่างพฤติกรรม : ไม่ควรทำ
<ul style="list-style-type: none"> ✓ ดำรงตนเป็นเจ้าของหน้าที่ของรัฐที่ดี มีความภาคภูมิใจและเคารพตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐ ✓ ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ทั้งกิจกรรมารยาท การวางตน เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตนเองและหน่วยงาน ✓ พึงระลึกอยู่เสมอในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือและไว้วางใจของประชาชน ✓ ปฏิบัติตนตามหน้าที่ของพลเมืองที่ดี เคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคล คำนึงถึงความต่างในทางความคิดเห็น ปฏิบัติตามกฎหมาย มีวินัย ใส่ใจส่วนรวม และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมอันดีงาม 	<ul style="list-style-type: none"> ✗ ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงาน ✗ ฝ่าฝืน หลีกเลียง ละเลย การปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย จรรยาบรรณตามวิชาชีพ มาตรฐานหรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของหน่วยงาน

- พฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ
(Do & Don't)
- มาตรการการดำเนินการ
กรณีฝ่าฝืนจรรยาบรรณ



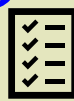
มาตรการการดำเนินการ
กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์การมหาชน

แนวทางการจัดทำและการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมฯ

1. ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ดำเนินการกำหนดกรณีการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ซึ่งอย่างน้อยต้องหมายความรวมถึง

- การไม่ปฏิบัติตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- การไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่ตนสังกัดหรือไปปฏิบัติราชการ
- หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

2. กำหนดกระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียน โดยครอบคลุมถึงขั้นตอน เช่น



- 1) เรื่องร้องเรียน ต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเบื้องต้นเพียงพอ
- 2) ต้องกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการเรื่องร้องเรียนและให้ความเห็นในเบื้องต้น และรายงานต่อผู้พิจารณาภายใน 7 วัน
- 3) ให้ผู้พิจารณามีข้อสั่งการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้น ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน



3. กำหนดการดำเนินการเมื่อผลการพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม เช่น



- 1) การสั่งลงโทษทางจริยธรรม
- 2) การจัดทำบันทึกพฤติกรรมเป็นลายลักษณ์อักษร
- 3) การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการต่อองค์กรกลางบริหารบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

4

กำหนดมาตรการคุ้มครองและการกักพยาน เช่น

- 1) มิให้ผู้บังคับบัญชาล้นเกล้าหรือใช้อำนาจในการออกคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย
- 2) มิให้ดำเนินการใดที่จะเป็นผลกระทบต่อสิทธิของผู้ร้อง หรือผู้ให้ข้อมูลในฐานะพยาน
- 3) การเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล



5

กรณีที่มีการกำหนดมาตรการตามแนวทางนี้แล้ว แต่ปรากฏว่าไม่ได้มีการดำเนินการตามมาตรการดังกล่าว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แจ้งหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ หรือผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้นแล้วแต่กรณีพิจารณาดำเนินการให้ถูกต้อง



ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

กพม. ในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2566 มีมติเห็นชอบ “มาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชน” เพื่อใช้บังคับแก่ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม



คณะกรรมการและบุคคลภายนอก

กพม. ในการประชุมเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2566 มีมติ ดังนี้

1. ให้องค์การมหาชนนำกระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียน การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องตามมาตรการการดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชน มาบังคับใช้กับกรรมการ อนุกรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการหรือคณะกรรมการตรวจสอบขององค์การมหาชน รวมถึงคณะทำงานที่กรรมการแต่งตั้งโดยอนุโลม ทั้งนี้ ให้พิจารณาแนวทางการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมให้ครอบคลุมถึงคณะกรรมการตามที่ ก.ม.จ. กำหนดด้วย
2. องค์การมหาชนอาจพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินการสำหรับกลุ่มบุคคลภายนอก เช่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่องค์การมหาชนว่าจ้างมาเพื่อปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีของการจ้างบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการเชิญบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงาน ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



กรณีผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ความหมายของ
“การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรม”

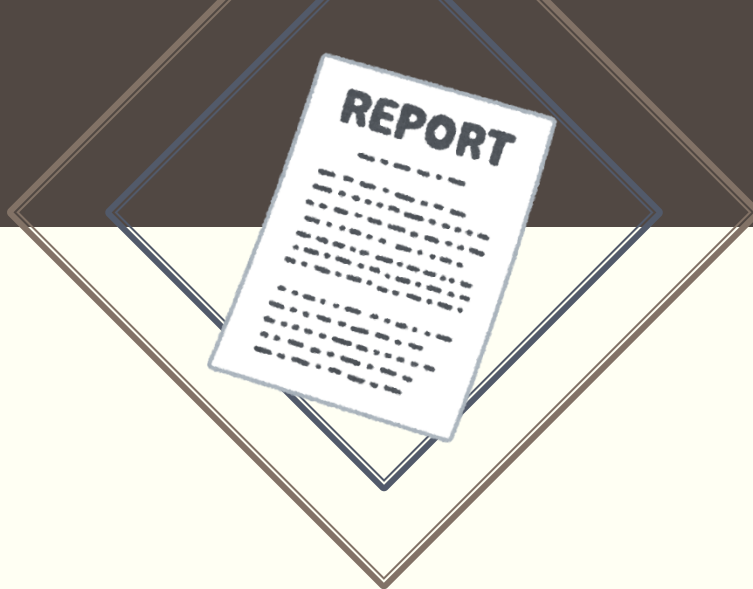
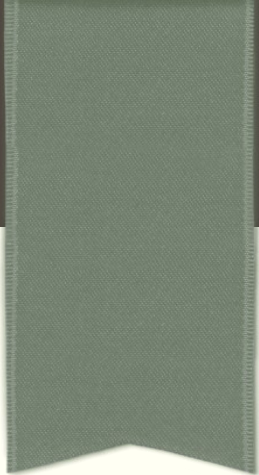
- ✘ ประมวลจริยธรรมสำหรับ
องค์การมหาชน
- ✘ ข้อกำหนดจริยธรรม
- ✘ ประมวลจริยธรรมสำหรับ
เจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่นหรือ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

เรื่องร้องเรียน

- ✓ ช่องทางการร้องเรียน
- ✓ กระบวนการพิจารณาและ
ดำเนินการเรื่องร้องเรียน
- ✓ การให้ความคุ้มครองผู้ร้องหรือ
ผู้เกี่ยวข้อง

ผลการพิจารณา
เรื่องร้องเรียน

- ✓ สั่งลงโทษทางจริยธรรม
- ✓ บันทึกพฤติกรรมฝ่าฝืนฯ
- ✓ รายงานการดำเนินการกรณีมี
การฝ่าฝืนฯ



การรายงานผลการดำเนินการ
ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



มาตรา

๑๓

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)

- กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐและสรุปผลการดำเนินงานต่อคณะรัฐมนตรี

มาตรา

๑๙

หน่วยงานของรัฐ

จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา

๒๐

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ ประมวลจริยธรรม

กำกับดูแลการดำเนินการระบวนการรักษาจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม



ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

วิสัยทัศน์ (Vision): เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

พันธกิจ (Mission): สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดี มีความสามารถ และมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชน และความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

เป้าหมาย (Goal): ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทย โดยใช้กลไกขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อยกระดับการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

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

“ไม่มีข้อยกเว้น”

ปรับปรุงกลไกฯ
-ก.ม.จ.
-องค์กรกลางบริหาร
งานบุคคล
-กลไกขับเคลื่อนนโยบาย
การส่งเสริมจริยธรรม
ในระดับองค์กร

พัฒนากลไกฯ ให้เป็น
รูปธรรม

บูรณาการกลไกฯ ส่งเสริม
มาตรฐานทางจริยธรรม
ภาครัฐและจริยธรรมใน
สังคม



ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริม

การนำมาตรฐาน
ทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล

พัฒนาระบบ เครื่องมือ
เอื้อให้มีการนำจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหาร
งานบุคคลแบบ
“ไม่มีข้อยกเว้น”

ส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม
และพฤติกรรมเป็น
แบบอย่างที่ดี ก้าวหน้า
ในการทำงาน

นำไปใช้กับการบริหาร
งานบุคคลเต็มรูปแบบ



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รวมพลัง

ทุกภาคส่วนในการสร้าง
สังคม-วัฒนธรรม
ทางจริยธรรม

เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน
โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่
เพื่อร่วมสร้าง

“สังคม-วัฒนธรรม
ทางจริยธรรม”

ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม
ติดตาม ตรวจสอบ และ
ส่งเสริมจริยธรรม
การปฏิบัติงานภาครัฐ

สร้างระบบต้นทุนสังคม
ในการทำความดี
(Social Credit)



ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สื่อสาร

สร้างความรู้ความเข้าใจ
และเสริมสร้างทัศนคติ
เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม
และการกระทำผิด

เปลี่ยนทัศนคติ
ผิดหรือถูก

“ไม่มีข้อยกเว้น”
“ไม่สูญเปล่า”

ไม่ยอมรับทุจริตในทุก
รูปแบบ สื่อสารรณรงค์
ด้วยเครื่องมือสื่อสาร
ในรูปแบบใหม่เพื่อเปลี่ยน
ทัศนคติและพฤติกรรม

สร้างความรู้/เข้าใจ
เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน

ส่งเสริมภาพลักษณ์ของ
สถาบันหลัก

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐

๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงานของรัฐ

๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด



ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาหลักค่านโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

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

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคล

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

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

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

Quick Win

ตัวอย่าง

ดำเนินการได้ทันที และสร้างผลกระทบสูง

ยุทธศาสตร์ที่ 5

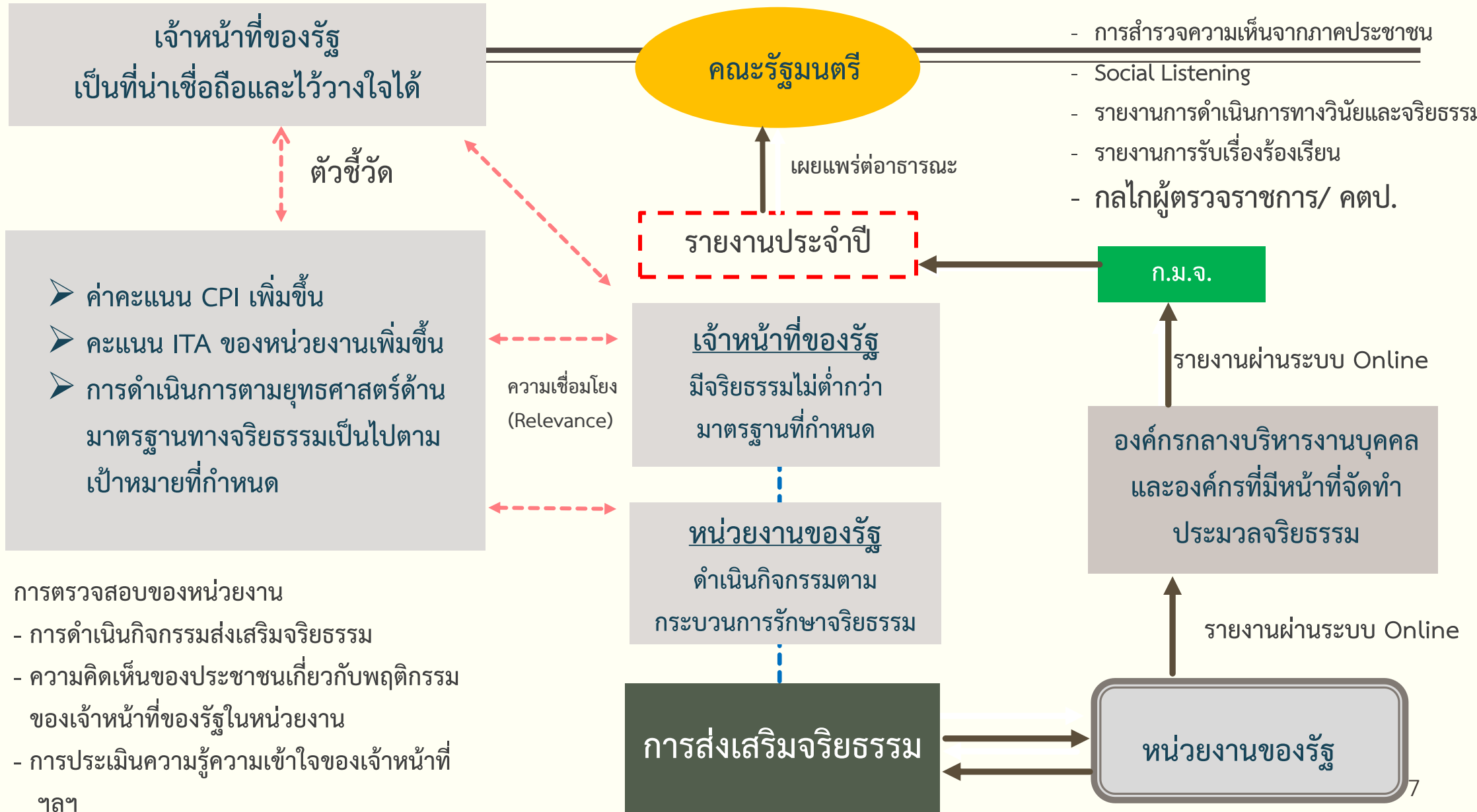
การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

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

แนวทางการติดตาม ประเมินผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

การตรวจสอบจากภายนอก

- การสำรวจความเห็นจากภาคประชาชน
- Social Listening
- รายงานการดำเนินการทางวินัยและจริยธรรม
- รายงานการรับเรื่องร้องเรียน
- กลไกผู้ตรวจราชการ/ คตป.

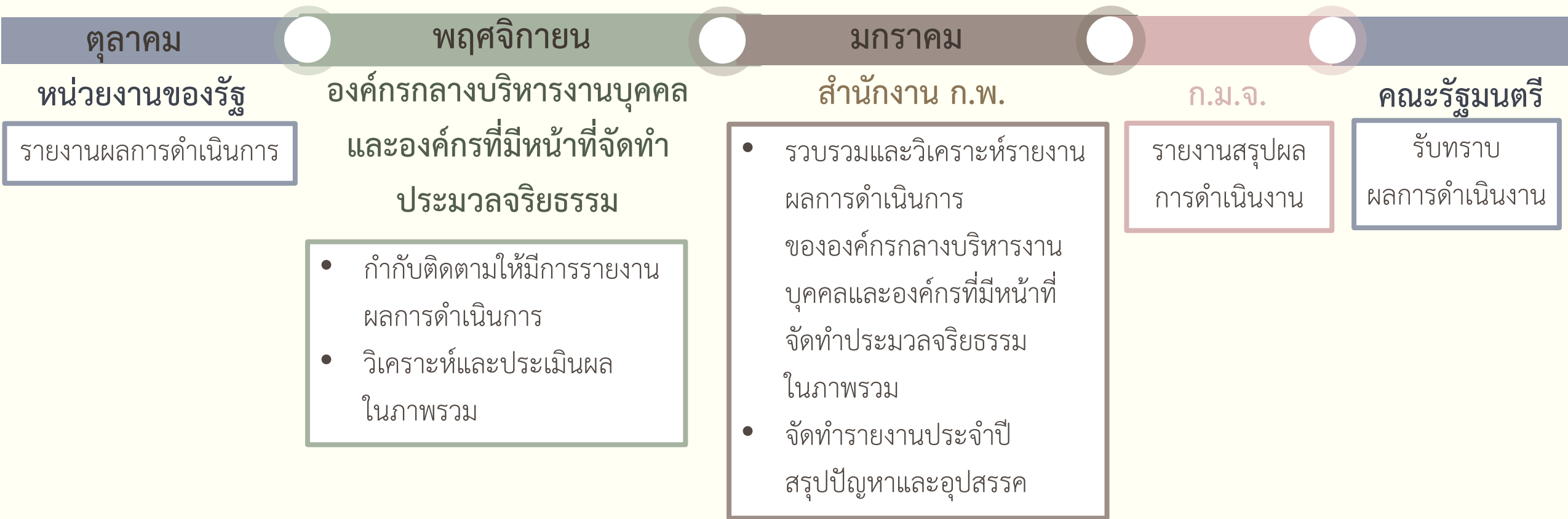


การตรวจสอบของหน่วยงาน

- การดำเนินการกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม
- ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับพฤติกรรม
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
- การประเมินความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่
ฯลฯ

ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕

ตุลาคม

พฤศจิกายน

มกราคม

หน่วยงานของรัฐ

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล
และองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

สำนักงาน ก.พ.

ส่วนที่ ๑ : รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม

- ๑) ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน
- ๒) รายงานข้อมูลผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตัวชี้วัด หรืองานที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมฯ
- ๓) รายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ส่วนที่ ๒ : รายงานการประเมินตนเอง

- ๑) รายงานผลการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน
- ๒) รายงานผลการมีมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
- ๓) รายงานผลการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

ส่วนที่ ๓ : รายงานการประเมินโดยประชาชน ผู้รับบริการ หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน

การรายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

รวบรวมผลการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

รวบรวมผลการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณา ดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

รวบรวมข้อมูลจำนวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคเอกชน และรายละเอียดกิจกรรม ที่มีการดำเนินร่วมที่ดีเด่นเป็นต้นแบบ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ฯลฯ

รวบรวมและวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมและจัดทำรายงานประจำปีพร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อ ก.ม.จ. ภายในเดือนมกราคมของทุกปีและรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ