



สำนักงาน ก.พ.  
Office of the Civil Service Commission

# มาตรฐานการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม

นางธิรานันท์ โทศลยุทธसार  
นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ  
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.



มติ  
กรม.

แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒  
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

## แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ และแผนปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- โครงการ/กิจกรรมตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม ระยะ ๕ ปี และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมประจำปีงบประมาณ



- โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ
- โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปีงบประมาณ

### บริบทราชการพลเรือน

การขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่ผ่านมา ตามรัฐธรรมนูญ ๒๕๕๐ :  
**แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมสำหรับส่วนราชการ**

พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

การขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

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

มติ  
กรม.

ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ  
(พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

คู่มือตัวอย่างกิจกรรมและโครงการส่งเสริมการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม

แนวทางการส่งเสริมจริยธรรมตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

# พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

## มาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๕

คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

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



# ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม

“ รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ”



## พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

- **มาตรา ๕** ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ  
ชื่อสัตย์สุจริต  
กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง  
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม  
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน  
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม  
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- **มาตรา ๘** กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ.
- **มาตรา ๑๓ (๑)** ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

## ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

### วิสัยทัศน์

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

### พันธกิจ

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนดี มีความสามารถ มีคุณธรรม

### เป้าหมาย

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและตัวชี้วัดระดับชาติ จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใส

				
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> <b>สร้าง</b>	<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> <b>ผลักดัน</b>	<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> <b>ส่งเสริม</b>	<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> <b>รวมพลัง</b>	<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> <b>สื่อสาร</b>
มาตรฐานทางจริยธรรม ภายในหน่วยงานของรัฐ	นโยบาย ระบบบริหาร กลไกส่งเสริมมาตรฐาน ทางจริยธรรมภาครัฐ ครอบคลุมทุกหน่วยงาน และทุกระดับ	การนำมาตรฐาน ทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารงานบุคคล	ทุกภาคส่วนในการสร้าง สังคม-วัฒนธรรม ทางจริยธรรม	สร้างความรู้ความเข้าใจ และเสริมสร้างทัศนคติ เรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และการกระทำผิด
<b>“ไม่มีข้อยกเว้น”</b>	<b>“ไม่มีข้อยกษา”</b>	พัฒาระบบ เครื่องมือ เอื้อให้มีการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหาร งานบุคคลแบบ <b>“ไม่มีข้อยกษา”</b>	เปิดโอกาสให้กับทุกภาคส่วน โดยใช้กลไกเทคนิคใหม่ เพื่อร่วมสร้าง <b>“สังคม-วัฒนธรรม ทางจริยธรรม”</b>	เปลี่ยนทัศนคติ ผิดหรือถูก <b>“ไม่มีข้อยกษา” “ไม่สูญเสียเปล่า”</b>
ครอบคลุมหน่วยงานของรัฐ ทุกองค์กร สร้างการรับรู้ และเข้าใจภาครัฐและ ภาคประชาชน	ปรับปรุงกลไก -ก.ม.จ. -องค์กรกลางบริหาร งานบุคคล -กลไกขับเคลื่อนนโยบาย การส่งเสริมจริยธรรม ในระดับองค์กร	ส่งเสริมคนดีมีคุณธรรม และพฤติกรรมเป็น แบบอย่างที่ดี ก้าวหน้า ในการทำงาน	ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม ติดตาม ตรวจสอบ และ ส่งเสริมจริยธรรม การปฏิบัติงานภาครัฐ	ไม่ยอมรับทุจริตในทุก รูปแบบ สื่อสารรณรงค์ ด้วยเครื่องมือสื่อสาร ในรูปแบบใหม่เพื่อเปลี่ยน ทัศนคติและพฤติกรรม
จัดทำข้อตกลงทาง จริยธรรมร่วมกัน ตั้งแต่ ระดับปฏิบัติจากล่างขึ้น บน (Bottom-up)	พัฒนากลไก ให้เป็น รูปธรรม บูรณาการกลไก ส่งเสริม มาตรฐานทางจริยธรรม ภาครัฐและจริยธรรมใน สังคม	นำไปใช้กับการบริหาร งานบุคคลเต็มรูปแบบ	สร้างระบบต้นทุนสังคม ในการทำมาดี (Social Credit)	สร้างความรู้/เข้าใจ เจ้าหน้าที่รัฐและประชาชน ส่งเสริมภาพลักษณ์ของ สถาบันหลัก
				

# โครงสร้างการกำกับส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม



มาตรฐานทางจริยธรรม



ประมวลจริยธรรม



ข้อกำหนดจริยธรรม

# หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม

## ประมวลจริยธรรม

ภายใน 180 วัน

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

### หลักการ

(ภายใน 6 เมษายน 2564)

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

### วิธีการ

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

## ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

ไม่กำหนดเวลา

- อาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้
- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

## กระบวนการรักษาจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

### คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

หน่วยงานของรัฐ

หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

กลุ่มงานจริยธรรม ส่วนงานที่มีภารกิจ

ในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวข้อง

การบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการ

บทเฉพาะกาล

ให้กลไกที่มีอยู่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เดิม จนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

## ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

## ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

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





# การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

บทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงของหน่วยงาน



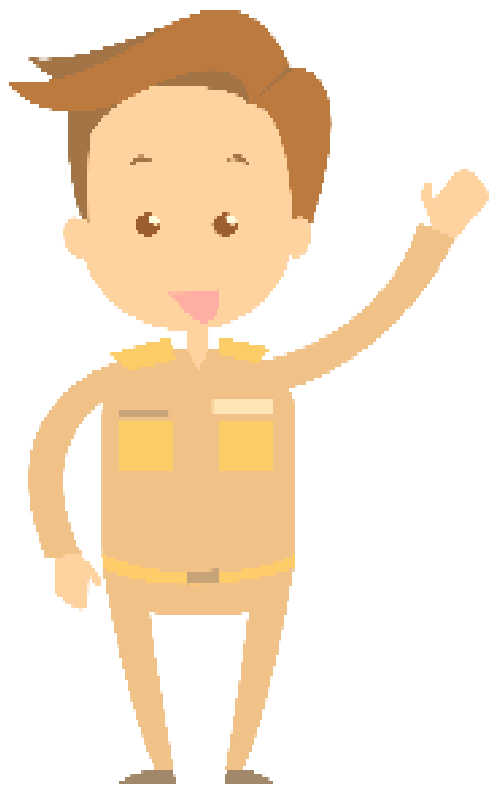
หน่วยงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับการใช้งบประมาณ หรือการอนุมัติ อนุญาต



กลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ หรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจ  
ในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ  
ที่เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพ



# ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม



๑

กลุ่มงานจริยธรรม  
เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล  
ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำ  
ข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจ  
ที่มีลักษณะเฉพาะของส่วนราชการ

๒



๓

ประกาศ นโยบายหรือเจตนารมณ์  
ของผู้บริหารส่วนราชการ  
ในการส่งเสริมจริยธรรม

ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม  
โดยเผยแพร่ รมรณรงค์และประชาสัมพันธ์  
ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ  
และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้ข้อกำหนด  
จริยธรรมรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

๔



๕

เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์  
ให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ  
เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล  
จริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม และมีส่วน  
ร่วมในการสอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะ  
รวมถึงตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

รายงาน และเปิดเผยข้อมูล  
การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนด  
จริยธรรม

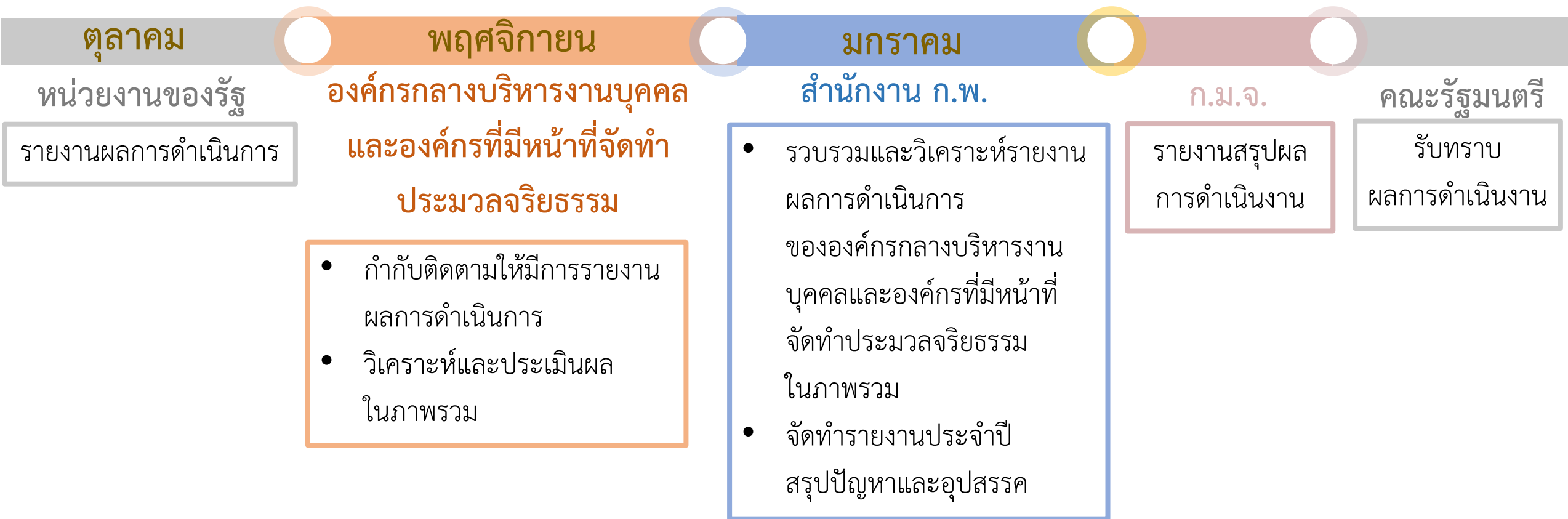
๖



# ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการ

ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และรูปแบบการรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

# ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕

## ตุลาคม

### หน่วยงานของรัฐ

**ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน**

๑. รายงานผลการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

๒) รายงานการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

**ส่วนที่ ๒ : รายงานการประเมินตนเอง**

- แบบสอบถามการมีกลไกการรักษาจริยธรรม
- แบบสอบถามการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน
- แบบสอบถามการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน

**ส่วนที่ ๓ : รายงานการประเมินโดยประชาชน ผู้รับบริการหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหน่วยงาน**

## พฤศจิกายน

### องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ ประมวลจริยธรรม

**การรายงานผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานของรัฐ**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑**  
เจ้าหน้าที่ของรัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐ ทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒**  
รวบรวมผลการดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓**  
รวบรวมผลการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔**  
รวบรวมข้อมูลจำนวนการดำเนินกิจกรรมร่วมกับภาคเอกชน และรายละเอียดกิจกรรมที่มีการดำเนินร่วมที่ดีเด่นเป็นต้นแบบ

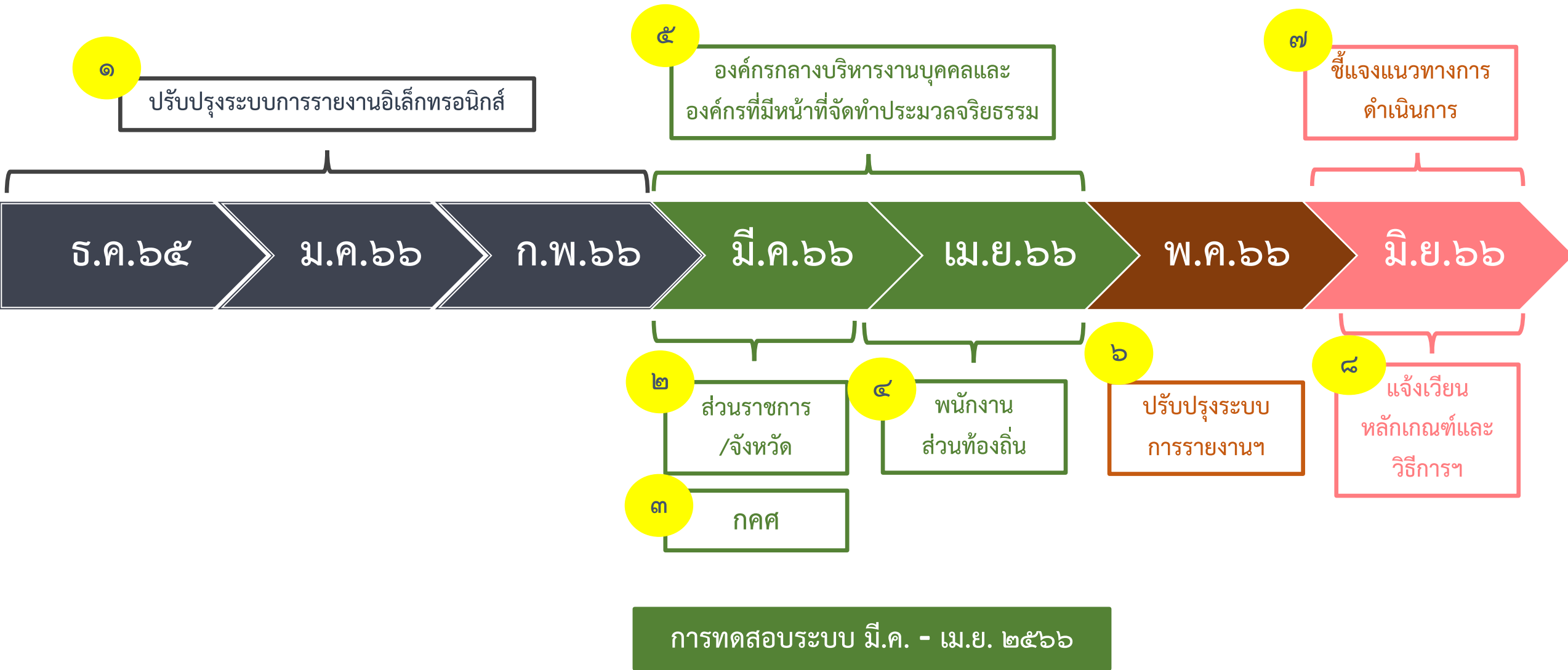
**ยุทธศาสตร์ที่ ๕**  
ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนเกี่ยวกับการรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ฯลฯ

## มกราคม

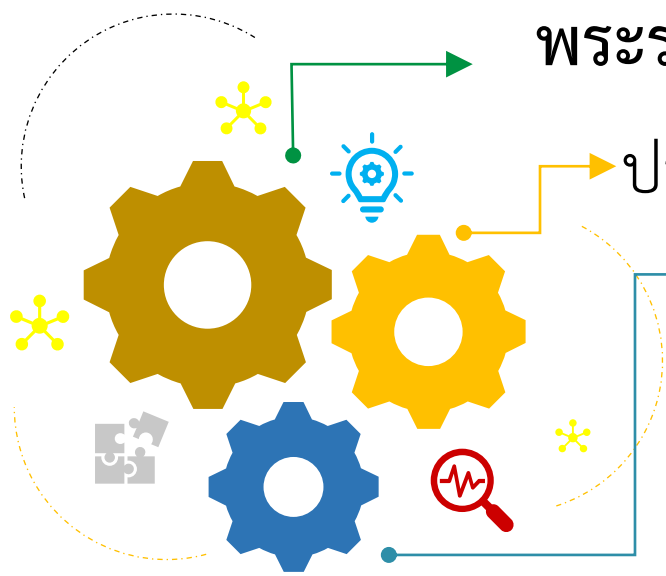
### สำนักงาน ก.พ.

รวบรวมและวิเคราะห์รายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมแล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมและจัดทำรายงานประจำปีพร้อมทั้งรายงานปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อ ก.ม.จ. ภายในเดือนมกราคมของทุกปีและรายงานสรุปผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

# แผนการดำเนินงานระบบการรายงานในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์



# ผลสัมฤทธิ์การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่างๆ

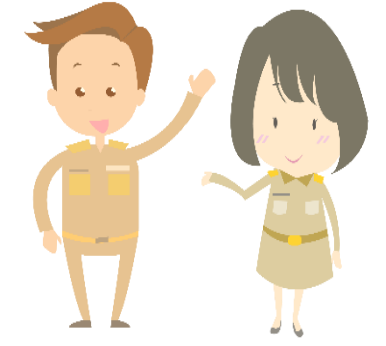
ข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ



เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม  
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม



เชื่อมโยงกับการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



# ตัวอย่างการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

## สรรหา

## ทดลองงาน

## แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน

## พัฒนา

## ประเมินผล/ เลื่อนเงินเดือน

- การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี
- **เพิ่มน้ำหนักคะแนน**ในการวัด/ประเมินความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม
- กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม
- การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน
- หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็**ไม่บรรจุเข้ารับราชการ**

- การ**ประเมินพฤติกรรม** โดยระบุองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ
- กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินพฤติกรรมในรายละเอียด และให้**ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุใช้ดุลพินิจว่าจะให้ผ่านการประเมินหรือไม่ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมิน จะไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ**
- ควรให้มีการประเมินจากผู้ร่วมงานและประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรม/การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมหากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม **ผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน สั่งให้ไปพัฒนา และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถชะลอการแต่งตั้ง หรือสั่งให้ย้ายออกจากตำแหน่งสำคัญ**
- การตรวจสอบกับส่วนราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประกอบการรับโอนข้าราชการ

- การ**ประเมินคุณลักษณะ** ประเมิน ACM การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม อาจ**ไม่ให้ รับทุน ไม่ให้ เข้ารับ การอบรม หลักสูตร นบส.** ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการมา**ประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน**
- การประเมินผลงานและพฤติกรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์งานของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่ง**ผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลง**เพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ **ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้**

I  
T  
A

039

ประมวลจริยธรรม  
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- แสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- \* กรณีประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ
- แสดงข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- \* กรณีข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง

040

การขับเคลื่อน  
จริยธรรม

- แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย
- \* เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
- (๑) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
- (๒) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
- (๓) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

041

การประเมินจริยธรรม  
เจ้าหน้าที่ของรัฐ

- แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- \* เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- \* เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖



# คำอธิบายเพิ่มเติม : ๐39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ



ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ที่ต้องยึดถือปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการปฏิบัติตน  
ตามประมวลจริยธรรม (ถ้ามี)



ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น ๆ  
ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดต้องยึดถือและปฏิบัติ



เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เช่น ศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) เผยแพร่ประมวลจริยธรรมของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน/แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ระเบียบกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและการรักษาจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของกองทัพเรือ (ถ้ามี)

# คำอธิบายเพิ่มเติม : ๐39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

**\*\*แสดงข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน\*\***

ตัวอย่างการเผยแพร่เพิ่มเติม เช่น



1

การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม



หน่วยงานของรัฐกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม โดยอาจมอบหมายผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ หรือกลุ่มงาน/ส่วนงาน/ฝ่ายงานหรือคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อรับผิดชอบงานเกี่ยวกับจริยธรรมประจำหน่วยงาน

2

การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม



จัดทำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

3

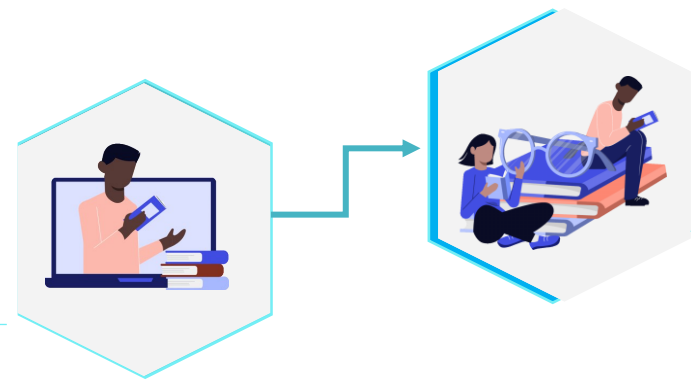
การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน



มีหลักฐานที่แสดงเกี่ยวกับการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือ กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

# คำอธิบายเพิ่มเติม : ๐41 การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑. แสดงรายงานการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง



การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล

๒. แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง



การนำผลการประเมินพฤติกรรม/คุณลักษณะ/สมรรถนะ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม หรือวินัย มาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง (ย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง) หรือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ/ปฏิบัติงาน หรือการพัฒนา

การกำหนดให้มีองค์ประกอบเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรม จริยธรรม เช่น การสอบเพื่อวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ประมวลจรรยาบรรณ ก่อนบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ หรือเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

# หลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

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

## กลุ่มเป้าหมาย

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

## กรอบเนื้อหาหลัก

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

## กรอบหลักสูตร

### รูปแบบ

Online / E-Learning

Blended-Learning

Classroom

Workshop

## วิธีการและเครื่องมือ

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

ดาวน์โหลดหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรม  
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ คู่มือคำอธิบาย และ  
เครื่องมือเพื่อการเรียนรู้ในหลักสูตรได้ที่



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



# หนังสือ คู่มือ



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

# ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

- [www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)
- [www.jumkunjai.ocsc.go.th](http://www.jumkunjai.ocsc.go.th)
- [www.facebook.com/jumkunjai](https://www.facebook.com/jumkunjai)



Application



Download ทางระบบ Android



Download ทางระบบ IOS



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

Jumkunjai จ่าขึ้นใจ

Jumkunjai1

จ่าขึ้นใจ สำนักงาน ก.พ.

Jumkunjai123

Jumkunjai.ocsc.go.th



สำนักงาน ก.พ.  
Office of the Civil Service Commission

ขอบคุณค่ะ

