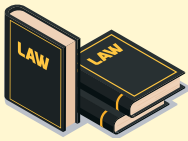




การจัดทำ  
ประมวลจริยธรรม  
และข้อกำหนดจริยธรรม





# การจัดทำประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

โดย : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
(สำนักงาน ก.พ.)

เลขมาตรฐานสากลประจำหนังสือ 978-616-548-213-4

พิมพ์ครั้งที่ ๑ : สิงหาคม ๒๕๖๓

จำนวนพิมพ์ : ๕๐๐ เล่ม

## ข้อมูลทางบรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม.

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม / ศูนย์ส่งเสริม  
จริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, เขียน; -- นนทบุรี :  
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๖๓.  
๙๔ หน้า: ภาพประกอบ.

๑. ข้าราชการพลเรือน -- จริยธรรม ๒. ประมวลจริยธรรม -- การจัดทำ  
๓. ข้าราชการพลเรือน -- พฤติกรรม -- แง่ศีลธรรมจรรยา I. ชื่อเรื่อง.

ISBN 978-616-548-213-4

จัดทำโดย : ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
(สำนักงาน ก.พ.) ๔๗/๑๑๑ ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง นนทบุรี ๑๑๐๐๐  
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗, ๒๐๒๑  
[www.ocsc.go.th](http://www.ocsc.go.th)

สงวนสิทธิ์หนังสือเล่มนี้ตามพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ (ฉบับเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๕๘  
ห้ามคัดลอกเนื้อหา ภาพประกอบ รวมทั้งดัดแปลงเป็นฉบับบันทึกเสียง  
ดัดแปลงวีดิทัศน์ หรือเผยแพร่ด้วยรูปแบบและวิธีการอื่นใดก่อนได้รับอนุญาต



# บทนำ

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดทำขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงาน ก.พ. จึงได้รวบรวมแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ รวมถึงคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนและกรอบแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ ที่แสดงในเห็นถึงคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือการจัดทำประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในการนำไปประยุกต์ใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งหากท่านประสงค์จะให้ข้อเสนอแนะหรือคำติชมเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการในระยะต่อไป สำนักงาน ก.พ. ยินดีน้อมรับและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สำนักงาน ก.พ.  
สิงหาคม ๒๕๖๓



# สารบัญ



**ความเป็นมา**

๐๖



**หลักการและวิธีการดำเนินงาน**

๐๘



**ขั้นตอนการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ**

๑๐

๑. กำหนดผู้รับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ๑๑
๒. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง  
ภายใต้หลักการและวิธีการจัดทำประมวลจริยธรรม  
และข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการ  
รักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๑๓
๓. จัดทำร่างประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
และรับฟังความคิดเห็น ๓๔
๔. สรุปร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
เพื่อเสนอคณะกรรมการที่กำกับดูแลพิจารณาเห็นชอบ ๓๗
๕. เสนอร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อ ก.ม.จ. ๓๗
๖. ประกาศประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ในราชกิจจานุเบกษา ๓๘
๗. นำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไปบังคับใช้ ๓๘
๘. จัดทำรายงานประจำปี เสนอ ก.ม.จ. ๓๙



**คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม  
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ**

๔๔



**เอกสารอ้างอิง**

๙๐

# ความเป็นมา



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

ในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม ตามรัฐธรรมนูญดังกล่าว สำนักงาน ก.พ. ได้จัดการประชุมระหว่างผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นต่อร่างพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรมจากทุกภาคส่วน และเสนอต่อคณะรัฐมนตรี เพื่อให้คณะรัฐมนตรีเสนอต่อที่ประชุมสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และผ่านการแก้ไขปรับปรุง จนกระทั่งที่ประชุมเห็นสมควร จึงได้ผ่านพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒ เป็นต้นมา

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ กำหนดไว้ว่า 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

โดยมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม กำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมถึงให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม มีอำนาจหน้าที่พิจารณาข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบกับหลักการ และวิธีการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมรวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่สำคัญคือ

## หลักการ

(๑) การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้นต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้นต้องเป็นจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์ คุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

(๓) ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้นต้องสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมในภาคราชการและสังคมไทย รวมถึงจริยธรรมในบริบทที่เป็นสากล จรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ

## วิธีดำเนินการ

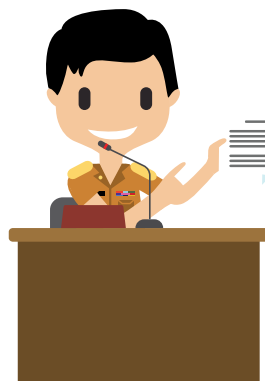
(๑) การจัดทำประมวลจริยธรรมให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน รวมถึงผู้รับบริการ และประชาชน

(๒) ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีผลบังคับใช้

(๓) ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม เสนอร่างประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อ ก.ม.จ. พิจารณา ในกรณีที่ ก.ม.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ประมวลจริยธรรมที่จัดทำขึ้นไม่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ ก.ม.จ. กำหนด ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการแก้ไข ให้ถูกต้องโดยเร็ว และแจ้งให้ ก.ม.จ. ทราบด้วย

(๔) ให้ประกาศประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในราชกิจจานุเบกษา รวมถึงเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณะ เพื่อให้ ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบและมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแลการประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลัก เกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้ บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจาก ประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ ในกรณีที่พบว่าข้อกำหนดจริยธรรมที่ หน่วยงานของรัฐจัดทำขึ้นไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการ ปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว และรายงานให้ ก.ม.จ. ทราบด้วย



# ขั้นตอน การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

**ขั้นตอน** การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถแบ่งออกเป็น **๘** ขั้นตอน ตามบริบทของแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย



๑. กำหนดผู้รับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ



๕. เสนอร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อ ก.ม.จ.



๒. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องภายใต้หลักการและวิธีการจัดทำประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ



๖. ประกาศประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในราชกิจจานุเบกษา



๓. จัดทำร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และรับฟังความคิดเห็น



๗. นำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ไปบังคับใช้



๔. สรุปร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเสนอคณะกรรมการที่กำกับดูแลพิจารณาเห็นชอบ



๘. จัดทำรายงานประจำปี เสนอ ก.ม.จ.

## กำหนดผู้รับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ

จุดเริ่มต้นของการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ คือ การกำหนดผู้รับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เนื่องจากหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมนูญฯ หรือการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการจริยธรรม เป็นกลไกที่มีความสำคัญในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงเห็นควรกำหนดหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม รวมถึงหน่วยงานของรัฐให้มีความชัดเจน เพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ใช้เป็นกรอบแนวทางกำกับดูแลการดำเนินการระบวนการรักษจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

- **องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม** มีหน้าที่ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและระบวนการรักษจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ กำกับดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมและระบวนการรักษจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในระบวนการบริหารงานบุคคล และกำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

- **หัวหน้าหน่วยงานของรัฐและผู้บังคับบัญชา**มีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม กำหนดนโยบายและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม สนับสนุนและยกย่องเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมถึงกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- **กลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล** มีหน้าที่ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และจัดทำข้อเสนอแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน รับและดำเนินการข้อร้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. ทุกสิ้นปีงบประมาณ

- **คณะกรรมการ** องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมหรือหน่วยงานของรัฐ อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการประจำหน่วยงานขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน ทั้งนี้ คณะกรรมการจริยธรรมควรมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งอย่างน้อยคราวละ ๓ ปี เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีความต่อเนื่อง



# ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ภายใต้หลักการและวิธีการจัดทำ  
ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม  
รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษา  
จริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## ข้อมูลที่เกี่ยวข้องได้แก่

๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์  
การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษา  
จริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๓. การพิจารณาเนื้อหากฎหมายโดยใช้หลักการตีตามตัวอักษร  
และเจตนารมณ์ของกฎหมาย และหลักการของมาตรฐานทางจริยธรรม  
๗ ประการ
๔. อุดมการณ์ คุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี  
และจิตวิญญาณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๕. กฎหมายการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
๖. ข้อมูลหน่วยงาน เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎ ระเบียบ  
ข้อบังคับ จรรยาบรรณ ค่านิยม วัฒนธรรม บริบทแวดล้อม รวมถึงจริยธรรม  
ในบริบทที่เป็นสากล เป็นต้น
๗. รัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล และกฎหมายอื่น ๆ  
ที่เกี่ยวข้อง
๘. ปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม
๙. ความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑๐. การประเมินผลตามหลักเกณฑ์การประเมินของสากล

# การศึกษาแนวทางการพิจารณาประมวลจริยธรรม



## การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดมาตรฐานจริยธรรมและการจัดทำประมวลจริยธรรม ตามมาตรา ๕ (รายละเอียดอ่านเพิ่มเติมได้ที่:



๒. ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษา จริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. การพิจารณาเนื้อหากฎหมายโดยใช้หลักการตีตามตัวอักษรและ เจตนารมณ์ของกฎหมาย และหลักการของมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ

ประมวลจริยธรรม ถือเป็นกฎหมายหนึ่งที่กำหนดลักษณะพฤติกรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือการแสดงออกอย่างมีคุณธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การพิจารณาว่า พฤติกรรมใดสอดคล้องหรือเป็นไป ตามประมวลจริยธรรมนั้นหรือไม่ หรือเป็นพฤติกรรมที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทางจริยธรรมหรือไม่ จึงถือได้ว่าเป็นการตีความประมวลจริยธรรม เพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมในการบังคับใช้ซึ่งแนวทางการตีความกฎหมาย (Interpretation of Law) ต้องพิจารณา ๒ ด้าน คือ ๑) พิเคราะห์ตัวอักษร หรือการตีความตามตัวอักษร ๒) พิเคราะห์ความมุ่งหมายของกฎหมาย หรือการตีความตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ประกอบกัน

ดังนั้น ในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐจึงอาจ จัดทำโดยใช้ถ้อยคำให้สอดคล้องกับมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และใช้ถ้อยคำขยายความตามหลักการ ที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมกำหนด เพื่อให้มีจริยธรรมที่ไม่ต่ำกว่า มาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และไม่เกิดการตีความถ้อยคำ

ตามตัวอักษรที่แตกต่างกันมากเกินไป หากกรณีที่หน่วยงานใดจัดทำประมวลจริยธรรมต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามมาตรา ๑๔ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ก.ม.จ. แจ้งให้หน่วยงานนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักการของมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม	หลักการ
<p>(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>	<p>ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย</p>
<p>(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่</p>	<p>ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน</p>
<p>(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p>	<p>กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง</p>

มาตรฐานทางจริยธรรม	หลักการ
(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ
(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม
(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

๔. อุดมการณ์ คุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี และจิตวิญญาณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ต้องเป็นจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์ คุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี จิตวิญญาณ หรือจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น ๆ

**คำว่า “อุดมการณ์ หรือ Ideology** ความหมายตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ หมายถึง หลักการที่วางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นายประวีณ ณ นคร อดีตเลขาธิการ ก.พ. ให้ความหมายไว้ว่า **“อุดมการณ์”** คือ การสร้างภาพขึ้นในจิตใจที่ถือว่าเป็นมาตรฐานแห่ง**ความดี ความงาม และความจริง** ทางใดทางหนึ่งที่มีมนุษย์ถือว่าเป็นเป้าหมายแห่งชีวิตที่พยายามบรรลุถึง (ideology)

**จิตวิญญาณ** คือ การรับรู้ทางจิตใจ (soulfulness)

มาตรฐานแห่งความดีตามอุดมการณ์

- ๑) จิตใจดี
- ๒) ความรู้ดี
- ๓) คิดดี
- ๔) ประพฤติดี

มาตรฐานแห่งความงามตามอุดมการณ์

- ๑) กายงาม
- ๒) วาจางาม
- ๓) จิตใจงาม

## มาตรฐานแห่งความจริงตามอุดมการณ์

- ๑) จริงจิต (คิด)
- ๒) จริงใจ (ทำ) และ
- ๓) จริงจ้ง (มุ่ง)

## การรับรู้ทางจิตใจ มี ๔ ประการ

- ๑) รู้เรื่อง
- ๒) รู้หลัก
- ๓) รู้ปฏิบัติ
- ๔) รู้ดี - รู้ชั่ว

นอกจากนั้น อุดมการณ์ และจิตวิญญาณ ยังมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิด หรือวิธีการในการสร้างประสบการณ์หรือการเข้าใจความหมาย รวมทั้งก่อรูปเป็นจิตสำนึก เป็นกรอบแนวคิดในการเข้าใจตัวเอง เข้าใจโลก และเข้าใจสังคม เช่น ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติและส่วนรวม เป็นอุดมการณ์และจิตวิญญาณหนึ่งของราชการ ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้เป็นแกนกลางในการยึดโยงอุดมการณ์ของหน่วยงานของรัฐเข้าเป็นอุดมการณ์ที่อยู่ภายใต้ร่มเดียวกัน เป็นอุดมการณ์หลักของหน่วยงานของรัฐ โดยกำหนดการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทต้องเป็นประมวลจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์และจิตวิญญาณที่บ่มเพาะมาจากกรอบแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่ พระบรมราโชวาท หลักทศพิธราชธรรม หลักราชการ หลักคำสอนของศาสนา หลักคุณธรรม จริยธรรม หลักการครองตน ครองคน ครองงาน ตลอดจนกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี และจิตวิญญาณหรือจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยสรุปดังนี้

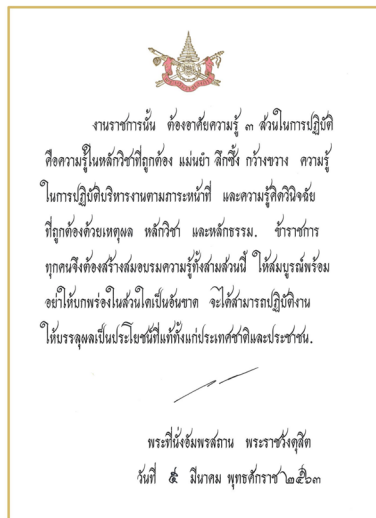
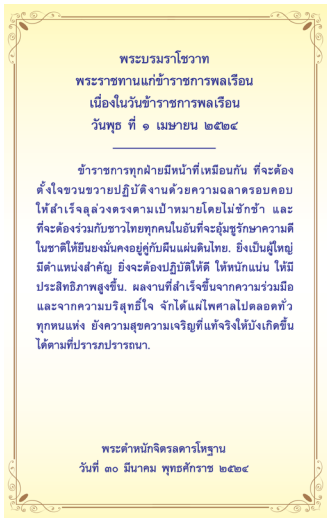


# กรอบแนวคิดของ อุดมการณ์



คุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี  
และจิตวิญญาณหรือจิตสำนึกของเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ในการจัดทำประมวลจริยธรรม

๒.๑ พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ พระราชทานเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี (พ.ศ. ๒๕๒๔- พ.ศ. ๒๕๕๙<sup>๑</sup>) พระราชาบาท และพระบรมราชาบาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๑๐ พระราชทานเนื่องในวันข้าราชการพลเรือน ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึงปัจจุบัน หลักทศพิธราชธรรม ตลอดจนพระราชดำรัสเนื่องในโอกาสต่าง ๆ



<sup>๑</sup> อ่านเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/king-rama9-guidance-for-civil-servant.pdf>



**๒.๒ หลักราชการ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชนิพนธ์ “หลักราชการ ๑๐ ประการ”<sup>๒</sup>** พิมพ์พระราชทาน แจกข้าราชการ ในการพระราชพิธีตรุษสงกรานต์ พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งถือเป็นหลักคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพข้าราชการที่สำคัญยิ่ง สำหรับข้าราชการพึงยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติราชการ มีใจความสำคัญ สรุปได้ดังนี้

**(๑) ความสามารถ** หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้เป็นผลสำเร็จได้ดียิ่งกว่าผู้ที่มีโอกาสเท่า ๆ กัน

**(๒) ความเพียร** หมายถึง ความกล้าหาญไม่ย่อท้อต่อความลำบาก และบากบั่นเพื่อจะข้ามความขัดข้องให้จงได้โดยใช้ความวิริยภาพมิได้ลดหย่อน

**(๓) ความมีไหวพริบ** หมายถึง รู้จักสังเกตเห็นโดยไม่ต้องมีใครเตือนว่า เมื่อมีเหตุเช่นนั้น จะต้องปฏิบัติกรณียกิจอย่างนั้น เพื่อให้บังเกิดผลดีที่สุุดแก่กิจการ ทั่วไปและรีบทำการอันเห็นควรนั้นโดยฉับพลัน

**(๔) ความรู้เท่าถึงการณ** หมายถึง รู้จักปฏิบัติกรณียกิจอย่างไรจึงจะเหมาะสม แก่เวลา และอย่างไรที่ได้รับเหตุผลสมถึงจะเป็นประโยชน์ที่สุด

**(๕) ความซื่อตรงต่อหน้าที่** หมายถึง ตั้งใจกระทำการกิจซึ่งได้รับมอบ ให้เป็นหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

**(๖) ความซื่อตรงต่อคนทั่วไป** หมายถึง ให้ประพฤติซื่อตรงต่อคนทั่วไป รักษาตนให้เป็นคนที่เขาทั้งหลายจะเชื่อถือได้

**(๗) ความรู้จักนียัยคน** ข้อนี้เป็นข้อสำคัญสำหรับผู้มีหน้าที่ติดต่อกับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ใหญ่หรือผู้น้อย โดยเฉพาะการเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อจะวางตัวได้ถูกและเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี

<sup>๒</sup> มงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว, พระบาทสมเด็จพระ. (๒๕๕๐). หลักราชการพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว. สืบค้นเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.thaigov.go.th/ebook/contents/detail/177#book/>



(๘) **ความรู้จักเพื่อนผัน** หมายความว่า ต้องเป็นผู้ที่รู้จักเพื่อนสั้น  
ผอมยาวว่าเมื่อใด ควรตัดขาดและเมื่อใดควรโอนอ่อน หรือผอมผันกันได้ มิใช่  
แต่จะยึดถือหลักเกณฑ์หรือระเบียบอย่างเดียว ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสีย  
ควรจะยืดหยุ่นได้

(๙) **ความมีหลักฐาน** ข้อนี้อประกอบด้วยหลักสำคัญ ๓ ประการ  
คือ มีบ้านอยู่เป็นที่เป็นที่ เป็นทาง มีครอบครัวอันมั่นคง และตั้งตนไว้ชอบ

(๑๐) **ความจงรักภักดี ยอมสละตนเพื่อประโยชน์แห่งท่าน** หมายความว่า  
ยอมเสียสละเพื่อประโยชน์แห่งชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

**๒.๓ คุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งปรากฏ  
รายละเอียดอยู่ในหลักการและแนวคิดต่าง ๆ ได้แก่**

- ★ หลักคุณสมบัติของคนดี หรือสัตบุรุษ
- ★ แนวคิดของความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ต่อประชาชนผู้รับบริการ
- ★ กรอบความคิด (Mindset) หรือค่านิยม (Values) ของข้าราชการ  
ยุคใหม่ (ตามมติ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการ  
ใสสะอาดในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๓)
- ★ คุณลักษณะของข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐



# หลักคุณสมบัติ ของคนดีหรือสัตบุรุษ

**สัปปุริสธรรม** หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มี ๗ ประการ ได้แก่

**๑) ผู้รู้จักเหตุ (อัมมัญญาตา)** คือ รู้จักเหตุ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น เห็นเหตุการณ์อะไรก็ตามแต่ก็จะรู้ได้ว่าเกิดจากเหตุอะไร เช่น ทำไมฝนจึงตก สาเหตุมาจากอะไร และผลจะเป็นอย่างไร รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุแบบนี้ จึงจะทำให้เกิดผลที่ต้องการนั้น ๆ เป็นต้น

**๒) ผู้รู้จักผล (อัทธัญญาตา)** รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ คือรู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดประโยชน์เกิดผลได้จริง

**๓) ผู้รู้จักตน (อัตตัญญาตา)** เป็นผู้รู้จักตนคือ รู้จักตัวตนของเราเอง ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม สามารถประเมินตนเองได้ในหลักธรรมดังนี้ศรัทธา (ชอบ รัก ในงานอะไร) ศีล (วินัย) สุตะ(ความรู้) จาคะ (ความเสียสละ) ปัญญา (กระบวนการในการพัฒนาความรู้ที่มีอยู่) เป็นต้น แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

**๔) ผู้รู้ประมาณ (มัตตัญญาตา)** เป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คนุหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณ ในการลงทัณฑ์ อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น

**๕) ผู้รู้จักกาล (กาลัญญาตา)** เป็นผู้รู้จักกาลคือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทำหน้าที่ การงาน เช่น แบ่งเวลา ทำให้ถูกจังหวะ ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

๖) **ผู้รู้จักหมู่คน (ปริสัณญุตตา)** เป็นผู้รู้จักหมู่คน คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพัตต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

๗) **ผู้รู้จักบุคคล (บุคคลโรปรัญญุตตา)** ผู้รู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอริยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

## แนวคิดของความเชื่อถือไว้วางใจ (Concept of Trust)<sup>๓</sup>

แนวคิดของความเชื่อถือไว้วางใจ (Concept of Trust) มีหลายองค์ประกอบรวมกัน ได้แก่ ด้านพุทธิปัญญา (Cognitive component) ด้านอารมณ์ (Emotional component) และด้านพฤติกรรม (Behavioral component) ทั้งในระดับระหว่างบุคคล และระดับสถาบัน แม้ว่าจะไม่มีนิยามของความเชื่อถือไว้วางใจโดยยอมรับเป็นสากล แต่นิยามต่าง ๆ สามารถสรุปกันได้ ๒ ประการ คือ ๑) ความคาดหวังที่จะทำนายได้ถึงพฤติกรรมของผู้อื่น และ ๒) ความคาดหวังที่บุคคลอื่นจะใส่ใจเป็นธุระดูแลผลประโยชน์ของเรา

โดยที่ความเชื่อถือไว้วางใจ แบ่งออกเป็น ๓ ระดับ คือ ระดับบุคคล (Personal level) ระดับองค์กร (Organization level) และระดับสังคม (Social level) สร้างให้เกิดความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน (Public Trust)

ความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชนที่สามารถเชื่อมโยงกับการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยประชาชนให้อำนาจกับผู้แทนของตนในการบริหารประเทศ

<sup>๓</sup> Luhman, N. (1979). Trust and power: Two works by Niklas Luhman. New York: John Wiley & Sons.

ซึ่งการให้อำนาจหมายถึง การที่ประชาชนได้มอบความไว้วางใจให้กับรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ดังนั้น รัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องเคารพและให้เกียรติแก่ประชาชน ความไว้วางใจเป็นภาพสะท้อนให้เห็นว่าประชาชนคิดอย่างไรต่อรัฐ หรืออีกความหมายหนึ่ง ความเชื่อถือว่าไว้วางใจจากประชาชน หมายถึงระดับความมั่นใจที่ประชาชนมีต่อรัฐบาล หน่วยงานราชการ และข้าราชการ ในการทำสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสม ซื่อสัตย์ ในฐานะตัวแทนของปวงชนของประเทศ ความไว้วางใจนี้มีกวัดจากการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนและนำมาเปรียบเทียบตามกาลเวลาที่ผ่านไป แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ

### ๑) ความเชื่อถือว่าไว้วางใจแบบซึ่งกันและกัน (Mutual trust)

เป็นพื้นฐานของการสร้างความเชื่อถือว่าไว้วางใจ และเป็นรูปแบบพื้นฐานของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) ความเชื่อถือว่าไว้วางใจแบบซึ่งกันและกัน มีที่มาจากความคาดหวังของบุคคลหนึ่ง ๆ หรือกลุ่มหนึ่งๆ กับอีกบุคคลหนึ่ง หรืออีกกลุ่มซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน นอกจากนี้ยังมีที่มาจากด้านเศรษฐกิจซึ่งมีคู่เจรจาติดต่อธุรกิจระหว่างกัน

### ๒) ความเชื่อถือว่าไว้วางใจแบบได้รับมอบอำนาจ (Fiduciary trust)

ความเชื่อถือว่าไว้วางใจในภาครัฐโดยดั้งเดิมตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสัมพันธ์แบบได้รับมอบอำนาจ ประชาชนให้ความเชื่อถือว่าไว้วางใจแก่ตัวแทนของรัฐหรือเจ้าหน้าที่กระทำการในผลประโยชน์ของตน นอกจากนี้ ความเชื่อถือว่าไว้วางใจแบบได้รับมอบอำนาจยังตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์แบบเจ้านายกับลูกน้อง(principal-agent relationships) โดยที่เจ้านายไม่สามารถจะดูแลหรือว่าควบคุมการกระทำของลูกน้องได้ถือเป็นความสัมพันธ์แบบไม่สมดุล และลูกน้องจะต้องมีหน้าที่ทางจริยธรรม (moral obligation) กระทำการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของเจ้านายเป็นหลัก

### ๓) ความเชื่อถือว่าไว้วางใจทางสังคม (social trust) อาจนิยามได้ว่า

เป็นความเชื่อถือว่าไว้วางใจจากประชาชน (Public Trust) เนื่องจากในสังคมหนึ่งๆประกอบด้วย ความเชื่อถือว่าไว้วางใจแบบซึ่งกันและกันและความเชื่อถือว่าไว้วางใจแบบได้รับมอบอำนาจ

## กรอบความคิด (Mindset) หรือค่านิยม (Values) ของข้าราชการยุคใหม่

ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในยุคการพัฒนาเทคโนโลยี ต้องปรับตัวเพื่อรับมือกับสถานการณ์ Disruption โดยภาครัฐควรกำหนดกรอบความคิด (Mindset) หรือค่านิยม (Values) ข้าราชการยุคใหม่ โดยรณรงค์สอดแทรกไปในมาตรฐานทางจริยธรรม และให้นำแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรการส่งเสริมจริยธรรมให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ สามารถนำไปปฏิบัติได้ โดยเฉพาะการปรับกระบวนการคิดในเรื่องดังต่อไปนี้

**๑. การมีใจเปิดกว้าง** พร้อมทำงานแบบมีส่วนร่วม พร้อมรับการตรวจสอบ และมีความโปร่งใส (Openness /transparency)

**๒. การปฏิบัติต่อข้อมูลอย่างถูกต้องเหมาะสม** มีข้อมูลรอบด้าน รู้จักปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล ระวังการรั่วไหลของข้อมูลของส่วนราชการ (Inside Information) เพื่อป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

**๓. การมีความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง** (Dynamics) และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

**๔. การมีวิจารณญาณที่ถูกต้อง รู้ว่าสิ่งใดถูก - ผิด** (What is right or wrong) โดยเฉพาะในยุคที่มีกระแสข่าวปลอมต่าง ๆ (Fake news)

**๕. การมีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล** และสามารถสร้างนวัตกรรมดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของหน่วยงาน (Digital Innovation)



# คุณลักษณะที่ดี ของข้าราชการในศวรรษหน้า



จากการศึกษาวิจัยของสำนักงาน ก.พ. เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๕๒ เรื่องระบบข้าราชการในอนาคต : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่รองรับคุณลักษณะของข้าราชการในศวรรษหน้า พบว่า มีคุณลักษณะสำคัญ ๔ ประเด็น คือ

๑) เป็นผู้มีความคล่องตัวสูง เช่น มีภาวะผู้นำ มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นผู้คิดริเริ่มและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ได้อยู่ตลอดเวลา มีความสามารถจัดการการเปลี่ยนแปลง เป็นนักคิด เป็นผู้มีความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และมีความเชื่ออำนาจในตน การมีทัศนคติที่ดี และการมีความฉลาดทางอารมณ์ การมีประสิทธิภาพในการแข่งขันที่รวดเร็วและแม่นยำ

๒) เป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดี เช่น ทำงานเป็นทีม เป็นมิตรกับประชาชน มีการแบ่งปันคุณค่า มีจิตบริการประชาชน การตอบสนองต่อความต้องการของสังคม และยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ การทำงานร่วมกับเครือข่าย ประชาชน ภาคส่วนต่าง ๆ

๓) เป็นคนดี ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม การมีความรู้ในเชิงเหตุผลเชิงจริยธรรม

๔) มีความรู้ความสามารถรอบด้านเท่าทันเทคโนโลยี มีมุมมองที่เป็นสากล และมีความรู้เรื่องแนวคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern management)

# คุณลักษณะของ ข้าราชการไทย

กับการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐



การปฏิรูปประเทศไทยเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐<sup>๔</sup> ถือเป็นวาระแห่งชาติที่รัฐบาลและทุกภาคส่วนต่างให้ความสำคัญและ ก.พ. ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐ ได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ โดยให้ “ข้าราชการ” ซึ่งถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมีภารกิจร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เป็นรากฐานของระบบ และสร้างกลไกเชิงรุกเพื่อสร้างจุดแข็งของประเทศใน ๔ เรื่อง โดยข้าราชการจะต้องปรับมุมมอง เปลี่ยนทัศนคติ และร่วมกันดำเนินงาน ดังนี้

๑) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน

๒) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ

๓) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์

๔) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ทั้งนี้ ข้าราชการในยุค ๔.๐ จะต้องพัฒนาเปลี่ยนแปลงตนเอง (Change) ประสานการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ทั้งในหน่วยงานเดียวกัน ระหว่างหน่วยงานของรัฐ ประชาชน เอกชน มีปัญญาสร้างสรรค์ (Creative) ร่วมกันสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ และร่วมกันสร้างสังคมที่ปลอดคอร์รัปชัน (Corruption Free) ยึดมั่นในความซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมีคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

<sup>๔</sup> สำนักงาน ก.พ., (๒๕๖๐). ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย ๔.๐. สืบค้นเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/civil\\_officer\\_th\\_4.0.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/civil_officer_th_4.0.pdf)



**๒.๓ การจัดทำประมวลจริยธรรม** ยังต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับ บทบาทภารกิจของหน่วยงาน หลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมในภาครัฐราชการ และสังคมไทย รวมถึงจริยธรรมในบริบทที่เป็นสากล เช่น คักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ การคุกคามทางเพศ การอนุรักษ์วัฒนธรรม การรักษาสีงแวดล้อม รวมถึงเป็นพฤติกรรมที่จะช่วยป้องกันและลดความเสี่ยงด้าน จริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต ความสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ชาติ บทบาทภารกิจของหน่วยงาน เช่น

- **ภารกิจด้านความมั่นคง** : จริยธรรมที่เกี่ยวกับการรักษาข้อมูล เพื่อความมั่นคงปลอดภัยของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว

- **ภารกิจด้านเศรษฐกิจ** : จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ ต่อผู้บริโภค ความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน ประชาชน การไม่ปิดบังข้อมูล ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้บริโภค ไม่แสวงหากำไรเกินควร ผลิตสินค้าที่ไม่ได้ มาตรฐาน เป็นต้น

- **ภารกิจด้านสังคมและวัฒนธรรม** จริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการยึดถือ ค่านิยมที่ถูกต้อง ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

สำหรับปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมในภาครัฐราชการและสังคมไทย ที่เป็นสภาพปัญหาในปัจจุบัน รวมถึงปัญหาจริยธรรมที่เป็นสากล เพื่อใช้บังคับ กับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม เช่น

**ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)** ความหมายตามที่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนกำหนดไว้หมายถึง คุณสมบัติ จิตใจ สิทธิเฉพาะตัว ที่พึงสงวนของมนุษย์ทุกคน และรักษาไว้มิให้บุคคลอื่นมาล่วงละเมิดได้ การถูกละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการคุ้มครอง

และได้รับความยุติธรรมจากรัฐ เนื่องจากมนุษย์ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล ที่ได้รับการรับรอง ทั้งความคิดและการกระทำที่ไม่มีการล่วงละเมิดได้ แต่มนุษย์ทุกคนเกิดมามีฐานะไม่เท่าเทียมกัน จึงจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ทั้งนี้ สังคมปัจจุบันเป็นสังคมโลกที่หลอมรวมเข้าด้วยกันผ่านการใช้สื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัย ทำให้โลกใบนี้เสมือนเป็นหมู่บ้านโลก หรือหมู่บ้านเดียวกัน (Global Village) มีเชื้อชาติ ศาสนา เผ่าพันธุ์ วัฒนธรรมที่หลากหลาย ที่สามารถติดต่อเชื่อมโยงกันในชั่วเวลาเพียงไม่กี่วินาที แต่ปัญหาความเสี่ยงทางจริยธรรมอันเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังที่ทราบจากข่าวสารต่าง ๆ เช่น การละเมิดสิทธิเด็กและสตรี การละเมิด ข้อมูลส่วนบุคคลและนำข้อมูลไปใช้เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจต่าง ๆ โดย ประชาชนต้องมีความรู้เกี่ยวกับการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลจากการ ก่ออาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และการคุกคาม (Bullying) ทางวาจา ใสร้าย กล่าวหาให้เกิดความเสียหาย อับอาย การแสดงกิริยาท่าทางที่แสดงถึงการรังเกียจ ดูหมิ่นเหยียดหยาม

ในปัจจุบันจึงควรกำหนดให้เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Ethics) และสามารถรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลทางไซเบอร์ ดังตัวอย่าง **หลักการพื้นฐาน ๙ ประการ<sup>๕</sup>** ของการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และมีความรับผิดชอบที่พลเมืองดิจิทัลควรตระหนัก (Nine Elements of Digital Citizenship) นำเสนอโดย Mike Ribble นักวิชาการด้านการศึกษา และเทคโนโลยี กล่าวว่า ความเป็นพลเมืองดิจิทัลเป็นเรื่องของบรรทัดฐาน การใช้เทคโนโลยีอย่างมีความรับผิดชอบและเหมาะสม ซึ่งเห็นว่า คำศัพท์ ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น Digital Citizenship Digital Wellness

<sup>๕</sup> โสภิตา วีรกุลเทวัญ. (๒๕๖๑). เท่าทันสื่อ: อำนาจในมือพลเมืองดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน.

หรือ Digital Ethics ล้วนเป็นเรื่องเดียวกัน นั่นคือ การปฏิบัติตนอย่างไร เมื่ออยู่ในโลกออนไลน์ และควรจะสอนคนรุ่นถัดไปในเรื่องนี้อย่างไร โดยมีข้อเสนอ ดังนี้

### **๑. โอกาสในการเข้าถึงดิจิทัลอย่างเท่าเทียม (Digital Access)**

การเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีประสิทธิผล (Productive) ควรสร้างหลักประกันว่า ต้องไม่มีใครถูกปฏิเสธหรือถูกกีดกันในการเข้าถึงดิจิทัล

### **๒. การพาณิชย์ดิจิทัล (Digital Commerce)**

ระบบตลาดปัจจุบันได้กระทำผ่านอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งทั้งผู้ซื้อและผู้ขายต้องตระหนักว่าการซื้อสินค้าและบริการในชีวิตประจำวันเกิดขึ้นในอินเทอร์เน็ตที่อาจจะขัดแย้งกับกฎหมายหรือศีลธรรม เช่น การดาวน์โหลดสิ่งผิดกฎหมาย ในบางประเทศ จำพวกภาพโป๊ การพนัน เป็นต้น ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตควรเรียนรู้การเป็นผู้บริโภคที่มีประสิทธิภาพในเศรษฐกิจดิจิทัลใหม่นี้ด้วย

### **๓. การสื่อสารดิจิทัล (Digital Communication)**

ในศตวรรษที่ ๒๑ ทางเลือกการสื่อสาร มีความหลากหลายกว่าปีที่ผ่านมา แต่ผู้ใช้เทคโนโลยีจำนวนมากไม่มีความรู้ว่าการตัดสินใจที่เหมาะสมเป็นอย่างไรเมื่อต้องเจอกับทางเลือกในการสื่อสารดิจิทัลที่หลากหลายเช่นนี้

### **๔. ความรู้เท่าทันดิจิทัล (Digital Literacy)**

ควรจัดให้มีกระบวนการหรือขั้นตอนการสอนและการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและการใช้ที่ตรงกับความต้องการเฉพาะกลุ่ม และมีความการเท่าทันข้อมูลข่าวสารเพียงพอต่อความเปลี่ยนแปลง เช่น ในระดับโรงเรียนควรเน้นว่า เทคโนโลยีอะไรที่ควรสอนแก่นักเรียนและเทคโนโลยีนั้นควรนำไปใช้อย่างไร ขณะที่กลุ่มแรงงานบางสาขาวิชาชีพต้องการทักษะในเรื่องการค้นคว้าและการประมวลผลข้อมูลที่รวดเร็วฉับพลัน

### **๕. มารยาททางดิจิทัล (Digital Etiquette)**

ควรมีการเรียนรู้ว่า พฤติกรรมหรือมารยาทอะไรเหมาะกับในโลกดิจิทัล Mike Ribble เห็นว่า การสร้างกฎหรือนโยบายอย่างเดียวนั้น ไม่เพียงพอ แต่ต้องสอนให้ทุกคนเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบในสังคมใหม่นี้

**๖. กฎหมายเกี่ยวกับดิจิทัล (Digital Law)** พลเมืองดิจิทัล ควรเรียนรู้กฎหมาย กติกาและตระหนักในพฤติกรรมที่ผิดกฎหมายและ ผิดจริยธรรมเทคโนโลยี ของสังคม การขโมยหรือก่ออาชญากรรมคอมพิวเตอร์ เช่น การแฮกข้อมูล ของผู้อื่น การดาวน์โหลดสื่อที่ผิดกฎหมาย การลอกเลียนแบบโดยไม่อ้างอิง การปล่อยไวรัส ส่งสแปม หรือขโมยอัตลักษณ์ของผู้อื่น เป็นต้น

**๗. สิทธิและความรับผิดชอบทางดิจิทัล (Digital Rights and Responsibilities)** พลเมืองดิจิทัลควรเรียนรู้สิทธิพื้นฐานทางดิจิทัล เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบตามรัฐธรรมนูญ ที่เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

**๘. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีทางดิจิทัล (Digital Health and Wellness)** หมายถึง ความเป็นอยู่ทั้งทางจิตใจและร่างกายในโลกที่ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ความปลอดภัยของสายตา อาการเครียดที่เกิด จากการมีพฤติกรรมซ้ำ ๆ พฤติกรรมทางจิตวิทยา เช่น การติดเน็ต (internet addiction) ความเป็นพลเมืองดิจิทัล ควรเรียนรู้ถึงโทษของ เทคโนโลยี วัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยี การปกป้องตนเองโดยผ่านการศึกษา หรือการอบรม

**๙. ความปลอดภัยทางดิจิทัล (Digital Security)** ในโลกดิจิทัลต้องมี ระบบป้องกัน ไวรัส มีการแบ็คอัพข้อมูล หรือควบคุมการเข้าถึงอุปกรณ์ เครื่องมือของเรา ดังนั้น ในฐานะพลเมืองดิจิทัลที่มีความรับผิดชอบ จึงต้องเรียนรู้ที่จะปกป้องข้อมูลข่าวสารของเราจากภายนอกซึ่งอาจนำ อันตรายมาสู่เราได้

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรมีส่วนร่วมในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยศึกษาเรื่องสิทธิมนุษยชนที่ต้องรู้ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ค่านิยมในการ คุ้มครองสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของตนเอง บุคลิกภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของชาติบ้านเมือง อย่างมีอิสระเสรีภาพ ใช้สิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมให้มีประสิทธิภาพ และศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย

**๒.๔ การจัดทำประมวลจริยธรรม จะต้องสามารถประเมินผลได้** โดยมีแนวทางการประเมินผลที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินของสากล เช่น องค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD)<sup>๖</sup> กำหนดเงื่อนไขสำคัญสำหรับการประเมินผลไว้ ๕ ประการ คือ ความเกี่ยวข้อง ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ความยั่งยืน และผลกระทบ (Relevance, effectiveness, efficiency, sustainability and impact) โดยกำหนดความเกี่ยวข้องกับความต้องการหรือความจำเป็นของกลุ่มเป้าหมาย ความสำคัญ (Priority) วัฒนธรรม ผู้มีส่วนได้เสีย ผลประโยชน์ที่จะได้รับประสิทธิภาพของการเข้าถึงทรัพยากร มีผลลัพธ์ที่มองเห็นได้ง่าย ชัดเจน มีความประหยัดและคุ้มค่า มีการรายงาน ประเมินผล ส่งผลดีต่อการพัฒนาในระยะยาว เกิดความยั่งยืน ตลอดจนมีการเปรียบเทียบผลกระทบในด้านบวก ด้านลบ ในระยะสั้นและระยะยาวด้วย



<sup>๖</sup> SECO/WE. (n.d.). **Evaluation guidelines**. Retrieved from [http://www.oecd.org/dac/evaluation/seco\\_guidelines.pdf](http://www.oecd.org/dac/evaluation/seco_guidelines.pdf)

## จัดทำร่างประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐและรับฟังความคิดเห็น

เมื่อดำเนินการศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ภายใต้หลักการและวิธีการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแล้วเสร็จ ในการจัดทำร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน รวมถึงผู้รับบริการ และประชาชน เพื่อนำข้อมูล ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาใช้ประกอบการพิจารณาของฝ่ายบริหารว่าร่างประมวลจริยธรรมนั้นจะส่งผลกระทบต่อผู้เกี่ยวข้อง มากน้อยเพียงใด ประโยชน์ที่จะได้รับมีความคุ้มค่าหรือไม่ อย่างไร โดยกระบวนการในการจัดทำประมวลจริยธรรมสามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมตามสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ดังนี้

### ๑. การสัมมนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ

โดยจัดให้มีการสัมมนาเพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนจากภายนอกเพื่อระดมความคิดเห็นและแนวคิดอันหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของส่วนราชการ เพื่อนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นแนวทางในการร่างประมวลจริยธรรมอย่างเหมาะสม

### ๒. การสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงาน

การสัมภาษณ์ผู้บริหารของส่วนราชการ เพื่อให้เข้าใจและทราบถึงวิสัยทัศน์ มุมมอง รวมถึงความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรภายในส่วนราชการที่รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ โดยหลักการในการพิจารณาผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญนั้น ควรสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดทิศทางหรือมีอิทธิพลต่อการขับเคลื่อนองค์กร (Keyman) รวมทั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบันและผู้ที่จะสืบทอดตำแหน่งในอนาคต (Successor)

### ๓. การจัดการสนทนากลุ่ม (Focus group) หรือการสำรวจความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน

การสนทนากลุ่มเป็นการรวบรวมข้อมูลอีกรูปแบบหนึ่งในประเด็นปัญหาที่เฉพาะเจาะจงและซับซ้อนเกี่ยวกับประเด็นคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้มีการทำงานและแก้ปัญหาาร่วมกัน ผู้เข้าประชุมสามารถเสนอความคิดเห็นตั้งประเด็นคำถาม หรือชี้ข้อขัดแย้งได้โดยตรง ทั้งนี้ ผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Moderator) ทำหน้าที่ให้ข้อมูล ตอบคำถาม และชี้แจงข้อสงสัย เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อร่างประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

การสำรวจความคิดเห็นต่อประเด็นคุณธรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยรวบรวมความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ ซึ่งสามารถจัดทำแบบสำรวจผ่านช่องทางออนไลน์และออฟไลน์เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสำรวจ

### ๔. การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานภายใต้สังกัด

หน่วยงานสามารถจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งกลุ่มตามความเหมาะสมของจำนวนผู้เข้าร่วมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ โดยกำหนดประเด็นให้แต่ละกลุ่มตามความเหมาะสม โดยประเด็นดังกล่าวได้มาจากขั้นตอนการสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงาน ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ การสนทนากลุ่ม เช่น ความคาดหวังของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรภายในส่วนราชการที่รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ลักษณะคุณธรรมจริยธรรมพึงประสงค์ แนวทางการนำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมไปปฏิบัติ เพื่อให้แต่ละกลุ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจนได้ข้อสรุปเพื่อให้คณะทำงานนำข้อเสนอที่ได้จากการสัมมนามาปรับร่างประมวลจริยธรรมของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์

## ๕. การจัดให้มีช่องทางที่หลากหลายในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ

หน่วยงานสามารถเปิดช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น การรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นวิธีการที่สามารถเข้าถึงผู้เกี่ยวข้องและประชาชนที่สนใจได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว สะดวกต่อการทำงานของหน่วยงานของรัฐและผู้ที่ต้องการเข้ามาแสดงความคิดเห็น และมีค่าใช้จ่ายค่อนข้างต่ำ วิธีการนี้จึงเป็นวิธีการรับฟังความคิดเห็นพื้นฐานที่สามารถใช้ควบคู่กับการรับฟังความคิดเห็นผ่านวิธีการอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ทั้งนี้ การรับฟังความคิดเห็นผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถกระทำได้โดยผ่านทางระบบกลางและอาจมีการรับฟังความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานร่วมด้วยก็ได้





## สรุปร่างประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเสนอคณะกรรมการที่กำกับดูแล พิจารณาเห็นชอบ

ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ดำเนินการสรุปร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยทำการปรับปรุงและสรุปประเด็นข้อเสนอแนะต่างๆ ที่ได้รับการรับฟังข้อคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเสนอคณะกรรมการที่กำกับดูแลพิจารณาเห็นชอบก่อนเสนอต่อ ก.ม.จ.



## เสนอร่างประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อ ก.ม.จ.

เพื่อเป็นแนวทางให้ ก.ม.จ. พิจารณาประมวลจริยธรรมขององค์กรต่าง ๆ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ได้ทำการสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เสนอประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อ ก.ม.จ. โดยยึดถือหลักการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามมติการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ ในกรณีที่ ก.ม.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่าการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว แล้วแจ้งให้ ก.ม.จ. ทราบด้วย

## ขั้นตอนที่ ๖

# ประกาศประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในราชกิจจานุเบกษา

หากประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ผ่านการเห็นชอบจาก คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) แล้วนั้น ประมวลจริยธรรมดังกล่าวจะนำไปประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรับทราบและถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน เพื่อให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบและมีส่วนร่วมในการ สอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## ขั้นตอนที่ ๗

# นำประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไปบังคับใช้

ภายหลังประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาและทำการเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันแล้ว เพื่อนำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐไปบังคับใช้ โดยทำการจัดประชุมชี้แจงหน่วยงานภายใต้สังกัดเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม เช่น เนื้อหาสาระ ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล และแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติม อีกทั้งส่งเสริมให้มีการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามมาตรา ๑๙ และ มาตรา ๒๐ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



## ขั้นตอนที่ ๘

# จัดทำรายงานประจำปี เสนอ ก.ม.จ.

ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ดำเนินการรวบรวม และประเมินผลการดำเนินงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐภายใต้สังกัด จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ เสนอต่อ ก.ม.จ.

เพื่อให้การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมรวมถึงหน่วยงานของรัฐควรมีการดำเนินการดังนี้

### ๑. องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม

๑.๑ กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑.๒ กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง เลื่อน โอน ย้าย หรือให้ออกจากราชการ

๑.๓ กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

๑.๔ กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๒. หน่วยงานของรัฐต้องกำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประจำหน่วยงาน กำหนดกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานและงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านจริยธรรมที่เหมาะสม

ในการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมอาจจัดทำประมวลจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ และประกาศใช้พร้อมกันได้

ในกรณีที่องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบแล้ว แต่ยังไม่ได้กำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้หน่วยงานของรัฐ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจ ในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการ

และกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ส่วนงานที่มีหน้าที่  
ภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาลหรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล  
ที่มีอยู่แล้ว ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจที่มีอยู่เดิมต่อไปเท่าที่ไม่ขัด  
หรือแย้งกับระเบียบนี้ จนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม  
ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒





# รายละเอียดขั้นตอนการจัดทำ ประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จัดทำรายงานประจำปี  
เสนอ ก.ม.จ.

นำประมวลจริยธรรมสำหรับ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐไปบังคับใช้

ประกาศประมวลจริยธรรม  
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ในราชกิจจานุเบกษา

การรวบรวมและประเมินผลการดำเนินงานการปฏิบัติตามประมวล  
จริยธรรมและจัดกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐภายใต้สังกัด

๘

- การจัดประชุมชี้แจงหน่วยงานภายใต้สังกัด  
เกี่ยวกับภารกิจบังคับใช้ประมวลจริยธรรม  
เช่น เนื้อหาสาระ ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน  
การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงาน  
บุคคลและแผนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง  
รวมถึงแนวทางการจัดทำกำหนดจริยธรรม  
เพิ่มเติม

- การส่งเสริมให้มีการรักษา  
จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ตามมาตรา ๑๙ และ มาตรา ๒๐  
ของพระราชบัญญัติมาตรฐาน  
ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๓



๑



- การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ  
รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน และให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง  
ทราบและมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา  
ที่ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เสนอร่างประมวลจริยธรรมสำหรับ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อ ก.ม.จ.



๕

- การสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำ  
ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
ให้เท่าเทียมกันโดยเร็ว แล้วแจ้ง ก.ม.จ. กรณ

- กรณี ก.ม.จ. พิจารณาเห็นว่าไม่สอดคล้อง  
ตามมาตรฐานจรรยาบรรณหรือหลักเกณฑ์  
ให้เท่าเทียมกันโดยเร็ว แล้วแจ้ง ก.ม.จ. กรณ



การปรับปรุง และสรุปประเด็นข้อเสนอแนะต่าง ๆ



สรุปร่างประมวลจริยธรรม  
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
เพื่อเสนอคณะกรรมการ  
ที่กำกับดูแลพิจารณาเห็นชอบ

- การสืบมาเพื่อรับฟังข้อเสนอมะจากผู้ทรงคุณวุฒิ
- การสัมภาษณ์ผู้บริหารของหน่วยงาน
- การจัด focus group หรือการสำรวจความคิดเห็น

- การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อรับฟังความคิดเห็น  
จากเจ้าหน้าที่ของรัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน



๓

จัดทำร่างประมวลจริยธรรม  
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
และรับฟังความคิดเห็น

- การจัดทำร่างประมวลจริยธรรม
- การจัดทำร่างประมวลจริยธรรม

- การจัดให้มีช่องทางที่หลากหลายในการรับฟังความคิดเห็น  
จากผู้ใช้ส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น ผู้รับบริการ องค์กรเอกชน



๒

ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล  
ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้หลักการและ  
วิธีการจัดทำประมวลจริยธรรม  
และข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้ง  
จริยธรรมของหน่วยงานและ  
เจ้าหน้าที่ของรัฐ

- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ทั้งกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาวินัยของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- การพิจารณาเนื้อหากฎหมายโดยใช้หลักการตามตัวอักษร และเจตนารมณ์ของกฎหมาย และหลักการของมาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ
- อดทนอดกลั้น คุณลักษณะของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีและจิตวิญญาณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- กฎหมายการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

- ข้อมูลหน่วยงาน เช่น วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ ค่านิยม วัฒนธรรม บริษัทาเวตลีสอง รวมถึงจริยธรรมในบริษัทที่เป็นสากล เป็นต้น

- รัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายรัฐบาล และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรม
- ความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- การประเมินผลตามหลักเกณฑ์การประเมินของสากล เช่น องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) ฯลฯ

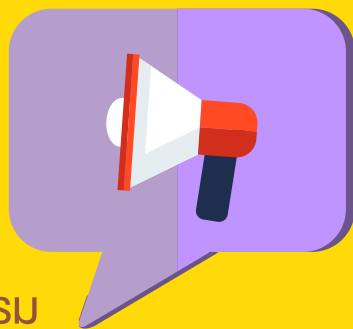
กำหนดผู้รับผิดชอบ  
และบทบาทหน้าที่  
ที่ต้องรับผิดชอบ



๑

คนทำงาน/คณะกรรมการ/ฝ่าย/แผนก/กลุ่มงาน ฯลฯ



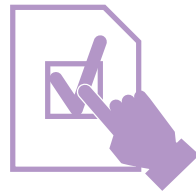


คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรม

# ตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม

สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

# มาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ



## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม ได้บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) บัญญัติให้ “ให้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลหน่วยงานผู้รับผิดชอบการดำเนินการเตรียมการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ โดยการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการ

ก.พ. และองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ เห็นควรเสนอ เป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติเพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจ ด้านจริยธรรมภาครัฐมีสภาพบังคับเกิดประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐาน เดียวกัน โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒ และให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรม” คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติ อย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ จะต้องนำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม และใช้เป็นหลักเกณฑ์ การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจถูกผิด การปฏิบัติที่ควรหรือไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะทำให้ ประมวลจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน ทางจริยธรรมที่กฎหมายกำหนด ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติอนุมัติหลักการของพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑) กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ”  
๒) กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน ผู้แทน ก.พ. เป็นรองประธาน ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนอกจาก ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินห้าคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

๓) ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ตีความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔) กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น และให้มีกลไกขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและการจัดทำประมวลจริยธรรม ดังนี้

**มาตรา ๕** มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 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** ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(๒) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

**มาตรา ๑๔** เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตาม มาตรา ๖ วรรคสอง และ หน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้





คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรม  
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม

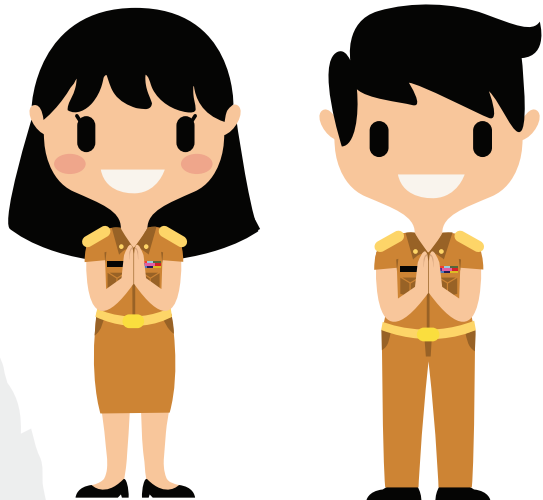
# มาตรฐานทางจริยธรรม

## ข้อที่ ๑

---



ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ  
อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์  
และการปกครองระบอบประชาธิปไตย  
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



## คำอธิบาย

### หลักการ

ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษา สถาบันหลักของประเทศ โดยการ รักษาผลประโยชน์ และชื่อเสียง ของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลัก ศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบัน พระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตาม รัฐธรรมนูญและกฎหมาย

### คำอธิบาย

**ยึดมั่น** หมายถึง ก. ยึดถืออย่างมั่นคง ไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่น ในหลักการ ยึดมั่นในตัวบุคคล

**ส่งเสริม** หมายถึง ก. เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น

**สนับสนุน** หมายถึง ก. ส่งเสริม ช่วยเหลือ อุปการะ

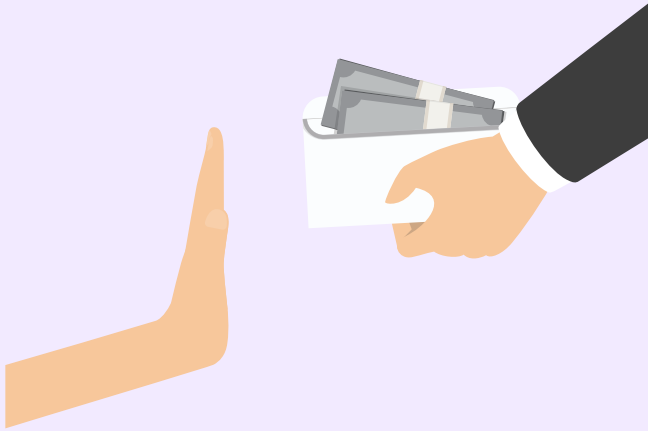
## ตัวอย่างพฤติกรรมตาม มาตรฐานทางจริยธรรม

**ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศฯ**  
เช่น

๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ
๒. ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ
๓. ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ ให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ
๔. ไม่แสดง ออก ใน ลักษณะ การดูหมิ่น เหยียดหยาม หรือไม่ กระทบการอันเป็นการทำลาย ความมั่นคงของชาติ รวมทั้ง ไม่กระทบการอันเป็นการให้ร้าย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อภาพลักษณ์ของประเทศ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>พิทักษ์</b> หมายถึง ก. ดูแลคุ้มครอง</p> <p><b>รักษา</b> หมายถึง ก. ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาไมตรี</p> <p><b>เทิดทูน</b> หมายถึง ก. ยกย่อง เชิดชูไว้เป็นที่เคารพ</p> <p><b>ต่อต้าน</b> หมายถึง ก. ปะทะไว้ ด้านทานไว้ สู้รบป้องกันไว้</p> <p><b>ปฏิบัติ</b> หมายถึง</p> <p>(๑) น. ฝ่ายตรงกันข้าม, ข้ำศึก, ศัตรู</p> <p>(๒) ว. ที่ตรงกันข้าม เช่น ฝ่ายปฏิบัติ</p>	<p>๕. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา</p> <p>๖. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี</p> <p>๗. ยกย่อง เชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๘. ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>





# มาตรฐานทางจริยธรรม

## ข้อที่ ๒

---

ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p><b>ซื่อสัตย์</b> หมายถึง ก. ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกง และไม่หลอกลวง</p> <p><b>ความซื่อสัตย์</b> (วิกิพีเดีย ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึงคุณลักษณะทางบวก และคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา</p>	<p><b>ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่</b> เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน</li> <li>ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย</li> <li>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ</li> <li>กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมรับการตรวจสอบ รวมถึงรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง</li> </ol>

## คำอธิบาย

พร้อมด้วยความประพฤติตรง ตลอดจน การงดเว้นการโกหก การคดโกง หรือ การลักขโมย เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความซื่อสัตย์ยังหมายถึงความ น่าไว้วางใจ ความภักดี ความเป็น ธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย

**ความซื่อสัตย์** (โครงการศึกษาและ พัฒนาแบบประเมินจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติให้ ถูกต้องตามกฎหมาย กฎข้อบังคับ ทั้งหลาย ไม่คดโกง ไม่ลักขโมย ไม่เอา ของหลวงมาเป็นของตน แต่ความ ซื่อสัตย์ต่อกฎระเบียบหรือข้อบังคับ เท่านั้นอาจไม่เพียงพอ นักการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึก ของความซื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลา ไม่หา ทางตีความกฎหมายหรือข้อบังคับ

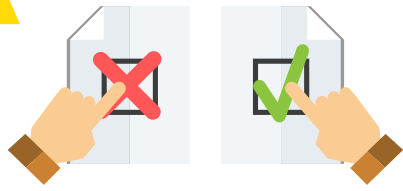
## ตัวอย่างพฤติกรรมตาม มาตรฐานทางจริยธรรม

๕. มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ โดยคำนึงถึง ถึงประโยชน์ของทางราชการและ ประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดชอบ เมื่อทำงานผิดพลาดและยินดี แก้ไข
๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึง หลักสากลในการปฏิบัติตาม หลักสิทธิมนุษยชนในงาน ของตน เช่น เข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและ ประเทศชาติ โดยไม่ก่อให้เกิด ผลเสียต่อองค์กรที่สังกัด
๗. อุดทนหรือยับยั้งชั่งใจ ต่อผลประโยชน์ที่เข้ายววน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี

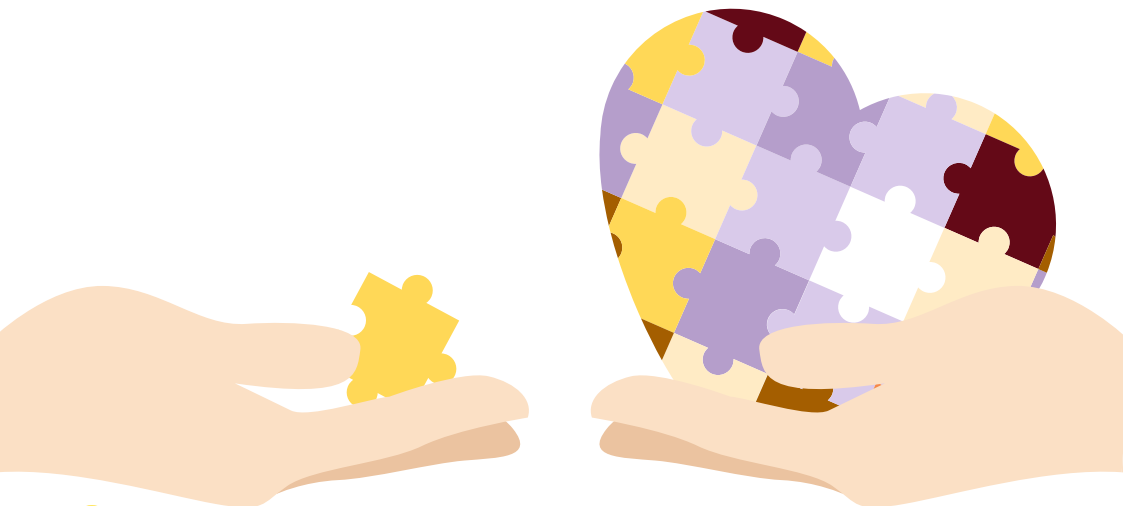
คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ให้ตนเองสามารถคอร์รัปชันได้</p> <p><b>สุจริต</b> หมายถึง น. ความประพฤติชอบ</p> <p><b>สุจริตใจ</b> หมายถึง ว. บริสุทธิ์ใจ จริงใจ เช่น เขาช่วยเหลือเด็กคนนั้นด้วยความสุจริตใจ ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน</p> <p><b>มโนสุจริต</b> หมายถึง น. ความประพฤติชอบทางใจ มี ๓ อย่าง ได้แก่ ความไม่โลภอยากได้ของของผู้อื่น ๑ ความไม่พยาบาท ๑ ความเห็นถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ๑</p> <p><b>จิตสำนึก</b> หมายถึง น. ภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย</p> <p><b>รับผิดชอบ</b> หมายถึง ก. ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำ</p>	<p>๘. ไม่นำข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับของหน่วยงานและของทางราชการไปใช้เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง</p> <p>๙. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดโดยเร็วที่สุด</p> <p>๑๐. ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วน เพียงพอ</p> <p>๑๑. ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว</p> <p>๑๒. ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาทรัพย์สินสาธารณะ และสิ่งแวดล้อม</p>

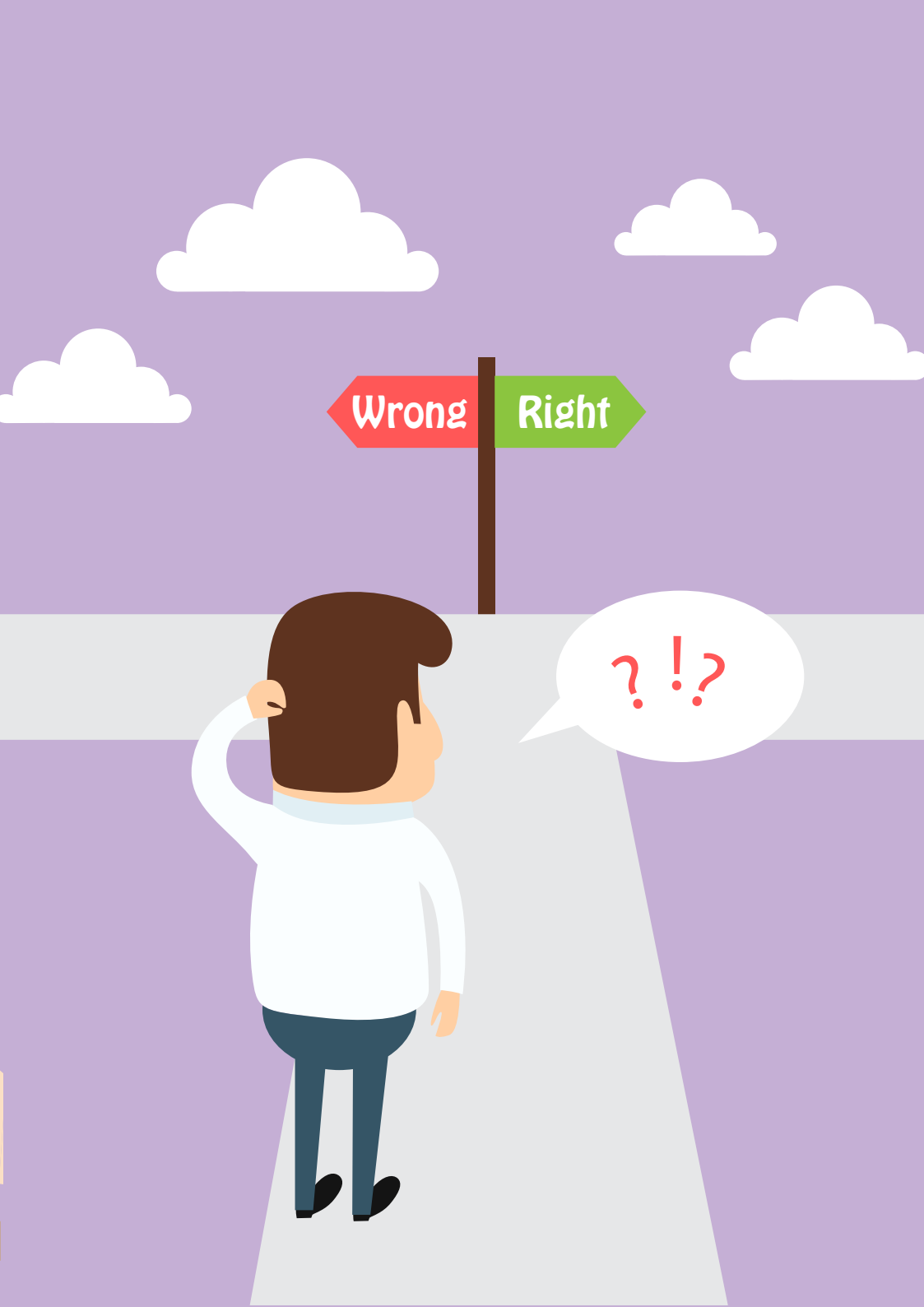
คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน</p> <p><b>ความรับผิดชอบ</b> (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง ความรับรู้หรือความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้างมีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้น ก็จะต้องยอมรับผิด</p> <p><b>ความพร้อมรับผิด</b> (คู่มืออบรมวิทยากรการป้องกันทุจริต โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต”, สพฐ. และสำนักงาน ป.ป.ช.) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>๑๓. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ใช้สิ่งของวัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือผิดกฎหมาย</p> <p>๑๔. ไม่เลียดหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด</p> <p>๑๕. ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจระมัดระวัง ถูกต้อง รักษาผลประโยชน์สาธารณะอย่างเต็มความสามารถ</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หน่วยงาน ซึ่งยึดหลักด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ</p> <p><b>พฤติกรรมตามค่านิยมข้อสุดท้าย รับผิดชอบต่อ</b> (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา</p>	



คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล</p>	





Wrong

Right

?!?



# มาตรฐานทางจริยธรรม

## ข้อที่ ๓

---

กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p><b>กล้า</b> หมายถึง ก. ไม่กลัว, ไม่ครั่นคร้าม</p> <p><b>ถูกต้อง</b> หมายถึง ก. ไม่ผิด เช่น คำตอบถูกต้อง</p> <p><b>ชอบธรรม</b> หมายถึง ว. ถูกตามหลักธรรม ถูกตามนิตินัย</p>	<p><b>กล้า</b> ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม</li> <li>๒. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และชอบธรรม กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง</li> <li>๓. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน</li> <li>๔. เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย</li> </ol>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>ชอบ</b> หมายถึง</p> <p>(๑) ก. ถูกต้อง เช่น คิดชอบ ชอบแล้ว</p> <p>(๒) ก. เหมาะ เช่น ชอบด้วยกาลเทศะ</p> <p>(๓) ก. มีสิทธิ์ เช่น ชอบที่จะทำได้</p> <p><b>ทำนอง</b> หมายถึง น. ทาง, แบบ, แบบอย่าง, เช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน</p> <p><b>คลองธรรม</b> (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</p> <p><b>การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม</b> (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓)</p>	<p>๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>๖. ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p> <p>๗. ปฏิบัติงานตามหลักวิชาตามหลักการ และจรรยาบรรณโดยไม่ประนีประนอมกับความเลวไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ</p> <p>๘. ให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี และกล่าวถึงโทษผู้กระทำความผิดอย่างเหมาะสม เป็นธรรม</p> <p>๙. ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีหรือละเมิดกฎหมาย</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี</p> <p><b>พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</b> (รายงานการวิจัยกรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเอง หรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ หรือ</p>	<p>เช่น การสร้างความเสียหายแก่ชื่อเสียง และทรัพย์สิน การมีไว้ซึ่งสื่อลามกอนาจาร การส่งต่อจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ที่เป็นการรบกวน สร้างความรำคาญหรือเป็นการโฆษณาสินค้า ธุรกิจและบริการ นอกเหนือจากที่ราชการกำหนด รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่อที่ไม่เหมาะสมขณะทำงาน เช่น การเล่นพนันออนไลน์ การเข้าเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม หรือดูหนังออนไลน์</p> <p>๑๐. ใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุมีผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง และพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น</p>	<p>กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่ชอบธรรม เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ</li> <li>2. บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี</li> </ol>





**TO DO**

- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_



## มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๔

---

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว  
และมีจิตสาธารณะ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p>คิดถึง หมายถึง ก. นึกถึง นึกถึงด้วยใจผูกพัน</p> <p><b>ประโยชน์ส่วนรวม</b> (วิกิพจนานุกรม ๒๒ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง</p> <p>(๑) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่คนส่วนใหญ่ในกลุ่ม ๆ หนึ่ง, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น</p> <p>(๒) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่ประชาชนส่วนใหญ่, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น</p>	<p>คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ เช่น ไม่ใช้ความสนิทส่วนตัว ปูนาบ่าเหน็บพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา</li> <li>ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป เช่น ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ดำเนินการอันจะเป็นการสร้างการผูกมัดหรือรับว่าจะดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของตนโดยจงใจ</li> <li>มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สินบุคคลากร และเวลาของหน่วยงาน</li> </ol>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>(๓) น. (กฎหมาย)ประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะ หรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค, ภาวะที่เกิดประโยชน์เช่นนั้น</p> <p>(๔) น. (กฎหมาย, ไทย) ประโยชน์ต่อสาธารณะ หรือประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะ หรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือ ประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการดำเนินการหรือการกระทำ ซึ่งมีลักษณะเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนประชาชนเป็นส่วนรวม</p> <p><b>ประโยชน์ส่วนรวม</b> (หลักสูตรด้าน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : การคิดแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑) หมายถึง หรือผลประโยชน์สาธารณะ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม</p>	<p>อย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงานและอาชีพของตน</p> <p>๔. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน</p> <p>๕. ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมาย เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มือ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานของตน</p> <p>๖. หลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน</p> <p>๗. มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ</p> <p>๘. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ไม่ใช่ผลรวมของประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มชน</p> <p><b>ประโยชน์ส่วนตัว</b> (หลักสูตรด้านทฤษฎิตศศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑) หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหาผลประโยชน์จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีทั้งที่เกี่ยวกับเงินทองและไม่ได้เกี่ยวกับเงินทอง เช่น ที่ดิน หุ่น ตำแหน่ง หน้าที่ สัมปทาน ส่วนลดของขวัญ หรือสิ่งที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ การลำเอียง การเลือกปฏิบัติ เป็นต้น</p> <p><b>ผลประโยชน์ส่วนตน</b> (คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน, สำนักงานปลัด</p>	<p>๙. ตัดสินใจและกระทำใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการกฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดยยึดหลักเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม</p> <p>๑๐. สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัว</p> <p>๑๑. ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลกดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ</p> <p>๑๒. หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>กระทรวงการคลัง, ๒๕๖๐) หมายถึงผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งผลประโยชน์นี้อาจเป็นตัวเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ</p> <p><b>ผลประโยชน์ทับซ้อน</b> (ชุดความรู้การเฝ้าระวังการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ, สำนักงาน ป.ป.ช.) หมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ</p>	<p>๑๓. ไม่ใช่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะ เป็นของขวัญ รางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ และ ยึดคำแนะนำเกี่ยวกับการรับ ของขวัญ ของกำนัล การรับรองแขก และจัดการ กับผลประโยชน์ทับซ้อน</p>

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ผลประโยชน์ทับซ้อน (คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบ</p>	

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง</p> <p><b>ผลประโยชน์ทับซ้อน</b> (การขัดกันแห่งผลประโยชน์และมาตรา ๑๐๐ โดย ดร.กำชัย จงจักรพันธ์, สำนักงานป.ป.ช., ๒๕๕๕) หมายถึง สถานการณ์ สถานการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้อดุลพินิจปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามอำนาจหน้าที่เพื่อส่วนรวม เพื่อหน่วยงาน หรือเพื่อองค์กร แต่ตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตนเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ</p>	

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>จิตสาธารณะ</b> หมายถึง</p> <p>(๑) น. (Public mind, Public consciousness) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วน ในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่สังคมของเราร่วมกับผู้อื่น หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน</p> <p>(๒) น. ความรู้สึกตระหนักรู้ของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม</p>	



# มาตรฐานทางจริยธรรม

## ข้อที่ ๕

---

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p><b>หลักการ</b></p> <p>มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ</p> <p><b>คำอธิบาย</b></p> <p>มุ่ง หมายถึง ก. ตั้งใจ เช่น มุ่งทำความดี, ตั้งหน้า เช่น มุ่งศึกษาหาความรู้</p> <p><b>ผล</b> หมายถึง</p> <p>(๑) น. สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำความดี ผลแห่งการทำชั่ว</p> <p>(๒) น. ประโยชน์ที่ได้รับ</p> <p><b>สัมฤทธิ์</b> หมายถึง น. ความสำเร็จ ในคำว่า สัมฤทธิ์ผล</p>	<p><b>มุ่งผลสัมฤทธิ์</b>ของงาน เช่น</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันตามกำหนดเวลาโดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน เวลา และทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</li> <li>๒. แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัดมากขึ้น</li> <li>๓. ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กรโดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>

## คำอธิบาย

**การมุ่งผลสัมฤทธิ์** (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ.) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่

**การมุ่งผลสัมฤทธิ์** (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์ วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือ กระบวนการ ปฏิบัติงาน

## ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการใฝ่หาความรู้ และนำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้พัฒนาตนเองและสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งพยายามรักษามาตรฐานการทำงาน
๕. รับผิดชอบต่อความคิดเห็นและคำวิจารณ์ ที่มีเหตุผล พร้อมทั้งจะตอบชี้แจงอย่างมีเหตุผล และอธิบายเหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๖. เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประสานงานกับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย
๗. ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

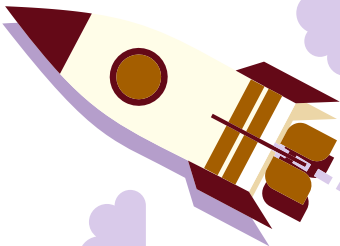
คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นทิ้งไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง</p> <p><b>พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</b> (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการ</p>	<p>๘. มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>๙. จัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จ และขจัดสภาพที่ขัดขวางต่อการทำงาน เช่น การทำ ๕ส, การจัดระเบียบเพิ่มงาน, การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน</p> <p>๑๐. ปฏิบัติงานและพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง</p> <p>๑๑. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ</p>

## คำอธิบาย

ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำ และกระบวนการทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย

## ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๑๒. ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผล เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม







# มาตรฐานทางจริยธรรม

## ข้อที่ ๖

---

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

## คำอธิบาย

### หลักการ

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

### คำอธิบาย

**เป็นธรรม** หมายถึง ว. ถูกต้อง

**ปฏิบัติ** หมายถึง

(๑) ก. ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ

(๒) ก. กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา

(๓) ก. ประพฤติ เช่น ปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน

## ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

**ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ** เช่น

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาใช้ในการตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ โดยในกรณีทั่วไป ต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือ สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง สำหรับในกรณีฉุกเฉิน เร่งด่วน หรือมีเหตุจำเป็น ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผลเพื่ออำนวยความสะดวก

## คำอธิบาย

**เที่ยงธรรม** หมายถึง ว. ตั้งตรงด้วยความ  
ความเป็นธรรม

**อคติ** หมายถึง น. ความลำเอียง  
มี ๔ อย่าง คือ

ฉันทาคติ = ความลำเอียงเพราะรัก

โทสาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ

ภยาคติ = ความลำเอียงเพราะกลัว

โมหาคติ = ความลำเอียงเพราะหลง(ป.)

### พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ

(รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคล  
ตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไป  
สู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการ  
ยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗)

หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติ  
หน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้ที่มารับ  
บริการอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่  
แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการ

## ตัวอย่างพฤติกรรมตาม มาตรฐานทางจริยธรรม

เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ  
หรือผู้ด้อยโอกาส หรือหากต้อง  
เลือกที่จะบริการแก่ประชาชน  
ผู้อยู่ห่างไกลและเดินทางลำบาก  
ก็ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่  
ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่  
รับทราบทั่วกัน

๒. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม  
แจ่มใส รักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับ  
บริการทุกคนเท่าที่จะทำได้ ใส่ใจ  
ผู้อื่นจากใจจริง แสดงออกถึง  
ความห่วงใย เคารพศักดิ์ศรีของ  
ทุกคนทุกบทบาท ปฏิบัติต่อ  
ทุกคนอย่างให้เกียรติ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
<p>หรือคนทั่วไปไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และ ความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวกถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์ อย่างมีน้ำใจ เมตตา กรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อนก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน</p>	





# มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๗

---

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี  
และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

## คำอธิบาย

### หลักการ

ดำรงตนแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

### คำอธิบาย

**ดำรง** หมายถึง

(๑) ก. ทรงไว้, ชูไว้, ทำให้คงอยู่, เช่น ดำรงวงศ์ตระกูล ดำรงธรรม, คงอยู่ เช่น ประเทศชาติจะดำรงอยู่ได้ด้วยความสามัคคี

(๒) ว. ตรง, เทียง, มั่นคง, เช่น ไผ่ของไทยทุกส่วน อยู่ดำรงคงไว้ได้ทั้งมวล (เพลงมาจาก ตรง)

**แบบอย่าง** หมายถึง น. ตัวอย่างที่จะอ้างเป็นบรรทัดฐานได้

## ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น

๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เบียดเบียนตนเอง เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี ในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย
๓. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งอาชีพและทางราชการ

## คำอธิบาย

**รักษา** หมายถึง ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาความสะอาด รักษาไมตรี

**ภาพลักษณ์** หมายถึง น. ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือที่คิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น จินตภาพ (อ. image)

**ดำเนิน** หมายถึง ก. เป็นไป เช่น การประชุมดำเนินไปด้วยดี, ทำให้เป็นไป, เช่น ดำเนินงาน ดำเนินการ ดำเนินชีวิต

**ชีวิต** หมายถึง น. ความเป็น, ตรงข้ามกับ ความตาย

**เกียรติศักดิ์** หมายถึง น. เกียรติ, เกียรติตามฐานะของแต่ละบุคคล

## ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔. ดำรงตนอย่างเหมาะสม ศรัทธา และเคารพต่อวิชาชีพของตน
๕. พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อเยินยวนของตนเอง
๖. รับรู้ถึงความสามารถของตนเอง มองโลกในแง่ดี มีความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น
๗. ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีที่ต้งามของสังคมไทย เพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน
๘. เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน และควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะ ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม
๙. ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ อารังศักดิ์ด้วยความถูกต้อง

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
	<p>ชอบธรรม อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติ และสังคมไทย</p> <p>๑๐. สำนึกอยู่เสมอในการเป็นข้าราชการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน</p> <p>๑๑. ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณชน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน</p>

# เอกสารอ้างอิง

กำชัย จงจักรพันธ์. (๒๕๕๕). การขัดกันแห่งผลประโยชน์และมาตรา ๑๐๐

พ.ร.บ. ป.ป.ช.. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ  
ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

จินตนา บิลมาศ และคณะ. (๒๕๕๓). แนวทางการจัดทำคู่มือการปฏิบัติตาม

ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

จินตนา บิลมาศ, ชานินทร์ อุดม, และบุญคุ้มพงศ์ จิตนิธิสกุล. (๒๕๕๔). คู่มือ

การพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ข้าราชการพลเรือน สำหรับกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม. นนทบุรี:

สำนักงาน ก.พ.

จินตนา บิลมาศ, วิลาศลักษณ์ ชิววลี, พรรณี บุญประกอบ, ชานินทร์ อุดม,

และบุญคุ้มพงศ์ จิตนิธิสกุล. (๒๕๕๔). คู่มือการพัฒนาและส่งเสริม

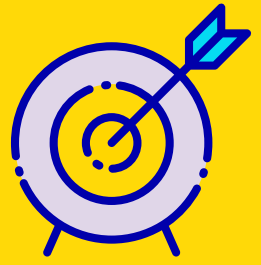
การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับ

คณะกรรมการจริยธรรม. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

จินตนา บิลมาศ. (๒๕๕๔). คู่มือการส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทาง

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำหรับข้าราชการ. นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.





ดำรงค์ ชลสุข. (๒๕๖๑). **หลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม.** สืบค้นเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ , จาก [https://www.matichon.co.th/columnists/news\\_1083012](https://www.matichon.co.th/columnists/news_1083012)

ประจวบ ตรีนิกร. (๒๕๔๙). **Codes of conduct : แนวทางการจัดทำและการปฏิบัติให้เกิดผล.** สืบค้นเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ , จาก <https://www.setsustainability.com/download/pb5hcmuj9sxfnkg>

ประวีณ ฦ นคร. (๒๕๖๓). **แนวคิดเรื่องอุดมการณ์และจิตวิญญาณ.** สำนักงาน ก.พ., มิถุนายน

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒. (๒๕๖๒, ๑๖ เมษายน).

**ราชกิจจานุเบกษา.** เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก. หน้า ๑-๑๐.

มงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว, พระบาทสมเด็จพระ. (๒๕๕๐). **หลักราชการพระราชนิพนธ์ของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว.** สืบค้นเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก <https://www.thaigov.go.th/ebook/contents/detail/177#book/>



ราชบัณฑิตยสถาน. (๒๕๕๖). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.**

**๒๕๕๔.** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

วิลาสลักษณ์ ชั่ววัลลี, งามตา วนินทานนท์, และวิริณธ์ ธรรมนารถสกุล.

(๒๕๕๗). **กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การ**

**พัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ = Case study and indicators**

**of moral role leading to behavioral development of**

**government officials in globalized era** (รายงานการวิจัย).

กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงาน ก.พ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (๒๕๕๖). **คู่มือส่งเสริมการสร้าง**

**วัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร.** นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (๒๕๕๖). **การส่งเสริมการสร้าง**

**วัฒนธรรมเชิงจริยธรรมในองค์กร (E-DNA).** ค้นเมื่อ 1 กรกฎาคม

๒๕๖๓, จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/bthkhwaam_e-dna.pdf)

[/bthkhwaam\\_e-dna.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/bthkhwaam_e-dna.pdf)

สำนักงาน ก.พ. ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม. (๒๕๕๗). **โครงการศึกษาและพัฒนา**

**แบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน** นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.

สำนักงาน ก.พ. สำนักพัฒนาระบบจําแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน.

(๒๕๕๓). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือ**

**สมรรถนะ หลัก.** นนทบุรี: สำนักงาน ก.พ.



สำนักงาน ก.พ., (๒๕๖๐). **ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0.**

สืบค้นเมื่อ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓, จาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/civil\\_officer\\_th\\_4.0.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/civil_officer_th_4.0.pdf)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (ม.ป.ป.).

**คู่มืออบรมวิทยากรการป้องกันทุจริต โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา "ป้องกันการทุจริต".**

[กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ].

สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต. (๒๕๖๐).

**คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน (พิมพ์ครั้งที่ ๓).** [กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง].

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ สำนักป้องกันการทุจริต

ภาครัฐ. (๒๕๕๗). **ชุดความรู้การเฝ้าระวังการทุจริตของหน่วยงาน**

**ภาครัฐ ชุดที่ ๑.** กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.

โสภิตา วีรกุลเทวัญ. (๒๕๖๑). **เท่าทันสื่อ: อำนาจในมือพลเมืองดิจิทัล.**

กรุงเทพฯ: สถาบันสื่อเด็กและเยาวชน.

Luhman, N. (1979). **Trust and power: Two works by Niklas**

**Luhman.** New York: John Wiley & Sons.

SECO/WE. (n.d.). **Evaluation guidelines.** Retrieved from

[http://www.oecd.org/dac/evaluation/seco\\_guidelines.pdf](http://www.oecd.org/dac/evaluation/seco_guidelines.pdf)







## สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

🏠 สำนักงาน ก.พ. 47/111 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง นครบุรี 11000

☎ โทรศัพท 0 2547 1000 🖨 โทรสาร 0 2547 1727,2021

# จําซ้ใจ Application ดาวน์โหลดได้แล้ววันนี้



จัดทำโดย  
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.