



## คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่

กระบวนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงาน  
เลขาธิการสภาการศึกษา

## คู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ กระบวนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

### ๑. หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้กำหนดให้มีการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยมาตรา ๒๕๘ ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (๔) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา และ มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่นและงานของรัฐ อย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงินงบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดให้รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็น การก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว จากนั้นจึงได้มีเครื่องมือและกลไกในการพัฒนาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐโดยกำหนดเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติใช้ชื่อว่า พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อบังคับใช้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐด้านจริยธรรม อีกทั้งได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนใช้สำหรับข้าราชการพลเรือน อีกด้วย และเพื่อให้กฎหมายสามารถเกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้และเหมาะสมกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้น พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสี่ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นก็ได้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่หลักในการจัดทำและขับเคลื่อนนโยบาย แผน และมาตรฐานด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมความเสมอภาคและโอกาสทางการศึกษา การพัฒนากฎหมายการศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาการวิจัยเพื่อการศึกษา การส่งเสริมความร่วมมือเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ การเป็นองค์กรเพื่อสังคมด้านการศึกษา การสร้างองค์กรเพื่อประชาชน เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่และแผนการปฏิรูปประเทศ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้มีประกาศ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีความประพฤติดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สร้างความเลื่อมใสศรัทธา ความน่าเชื่อถือและยกย่องจากประชาชน โดยการดำเนินการตามข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับภารกิจสำนักงาน สร้างความตระหนักต่อเจ้าหน้าที่ของสำนักงานให้มีความร่วมมือในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาสามารถดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มุ่งสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ที่เชื่อมโยงกับ PMQA หมวด ๖ การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ โดยมีกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงตั้งแต่ต้นจนจบทั้งภายในและข้ามส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญ ดังนี้ ๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ ๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการ รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบ ๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของข้าราชการในส่วนราชการที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรม และการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ๗) ธารรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน ๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.พ. ๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย ๑๒) ปฏิบัติงานร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย จึงได้จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่กระบวนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติตามขั้นตอนต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นคู่มือกระบวนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงาน กระบวนการ และมาตรฐานในการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

๒.๒ เพื่อเป็นหลักฐานแสดงวิธีการทำงานที่สามารถถ่ายทอดให้แก่ผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ และใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งแสดงหรือเผยแพร่ให้แก่บุคคลภายนอก สามารถเข้าใจและใช้ประโยชน์จากกระบวนการที่มีอยู่เพื่อขอรับบริการได้ตรงกับความต้องการ

๒.๓ เพื่อให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามีคู่มือการปฏิบัติงานที่ชัดเจนอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่แสดงถึงรายละเอียดขั้นตอนการปฏิบัติงานกระบวนการจัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาเกิดผลงานที่ได้มาตรฐานเป็นไปตามเป้าหมาย ได้ผลผลิตหรือการบริการที่มี คุณภาพ และบรรลุข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

## ๓. ขอบเขต

คู่มือกระบวนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีขอบเขตการ ดำเนินงานครอบคลุม ๗ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อกำหนด จริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐ

ขั้นตอนที่ ๒ ให้ผู้ที่มีส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงคณะกรรมการ จริยธรรม มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เช่น สอบถามหรือการสำรวจความคาดหวังหรือความคิดเห็น การสัมมนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจริยธรรมและผู้ทรงคุณวุฒิ การสัมภาษณ์ผู้บริหารของ หน่วยงานของรัฐ อการประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อสะท้อนความคาดหวังหรือความคิดเห็นจากผู้ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อหน่วยงานของรัฐ หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ

ขั้นตอนที่ ๓ เสนอฝ่ายบริหารของหน่วยงานของรัฐ พิจารณาเห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารหน่วยงานของรัฐในการส่งเสริมจริยธรรม

ขั้นตอนที่ ๔ ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม โดยเผยแพร่ รมรงค์ และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง ต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ขั้นตอนที่ ๕ เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับประมวล จริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงตรวจสอบ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ขั้นตอนที่ ๖ ขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมผ่านวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๗ รายงาน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด

#### ๔. คำจำกัดความ

หน่วยงานของรัฐ หมายถึง กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึง ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

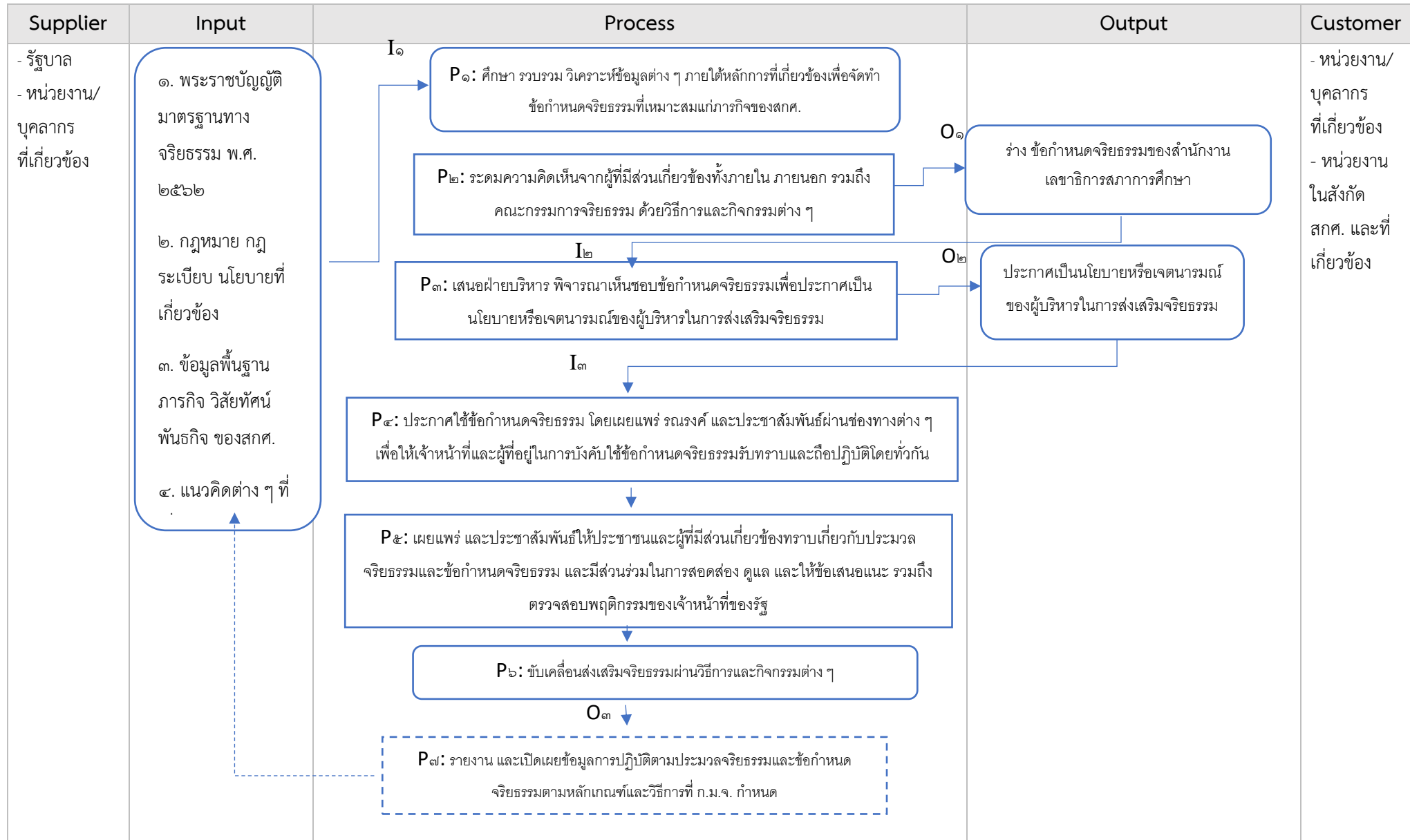
มาตรฐานจริยธรรม หมายถึง หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีประกาศแต่งตั้งและมีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี นับแต่วันที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีประกาศแต่งตั้ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ คน กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในส่วนราชการ จำนวน ๒ คน กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน ๒ คน และกรรมการและเลขานุการ เป็นรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ ๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของส่วนราชการ ๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ ๓) ส่งเสริม และให้คำคำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรม ๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม ๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่พฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม ๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ ๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรมในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา ๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ๑๐) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของส่วนราชการ ๑๑) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนโดยตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น ๑๒) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ ๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

กลุ่มงานจริยธรรม หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเป็นการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- ๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการ รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ
- ๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤตินิชอบ
- ๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของข้าราชการในส่วนราชการที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- ๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรม และการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- ๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
- ๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
- ๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.พ.
- ๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย
- ๑๒) ปฏิบัติงานร่วมสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๕. ขั้นตอนการปฏิบัติงาน



จากแผนภูมิกระบวนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา มีรายละเอียดขั้นตอนของการปฏิบัติงาน ดังนี้

กระบวนการ (P)	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
<p>P๑: ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมที่เหมาะสมแก่ภารกิจของสกศ. ดังนี้</p> <p>๑) มาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานต้องยึดถือปฏิบัติ</p> <p>๒) กฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล กฎหมายเกี่ยวกับการจัดตั้งหน่วยงาน กฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแผนแม่บท และแผนปฏิบัติราชการของหน่วยงาน เป็นต้น</p> <p>๓) ข้อมูลพื้นฐาน ภารกิจ และบริบทสภาพแวดล้อมของหน่วยงานของรัฐ โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน สภาพพื้นที่ สังคม เศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ ของวิชาชีพ ค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดน การทำงานข้ามวัฒนธรรม ความเชื่อในหลักศาสนา การปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายเร่งด่วน ของรัฐบาล ฯลฯ</p> <p>๔) ปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐหรือในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจในการอนุมัติอนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการอนุมัติ อนุญาตเพื่อประโยชน์ในการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน เป็นต้น หรือ ความเสี่ยงทางจริยธรรม จากการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รวมถึงความเสี่ยงจากพฤติกรรมส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ส่งกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เวลาราชการหรือตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น โดยวิเคราะห์บทบาท ลักษณะการปฏิบัติงาน และปัจจัย ส่วนบุคคลต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ตามภารกิจของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งทำให้เกิดสภาพ</p>	<p>๑๕ วัน</p>



กระบวนการ (P)	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
<p>ปัญหาหรือความเสี่ยงด้านจริยธรรมทั้งใน มิติของความรุนแรงและมิติของความสำคัญเร่งด่วนที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลให้เกิดการประพฤติ ปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ผ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผิดวินัย หรือนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือไว้วางใจของหน่วยงานของรัฐ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ</p> <p>๕) แนวคิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) โดยพิจารณาจากรูปแบบของการกระทำที่เป็น การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วน บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และแผนการปฏิรูปประเทศด้าน การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณากำหนดข้อกำหนดจริยธรรมในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่ สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานของรัฐ</p> <p>๖) กรอบแนวคิดของอุดมการณ์และคุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี๒ ได้แก่ พระราชาโฆวาท พระบรมราชาโฆวาท พระราชดำรัส หลัก ราชการ ๑๐ ประการ หลักคุณสมบัติ ของคนดีหรือสัตบุรุษ แนวคิดของการ สร้างความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ต่อประชาชน กรอบ ความคิด (Mindset) หรือค่านิยม (Values) ในการปฏิบัติราชการยุคใหม่ เป็นต้น รวมถึงหลักการ ที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรคุณธรรม หรือสร้างสังคม-วัฒนธรรมทาง จริยธรรมที่ดีของเจ้าหน้าที่ ของรัฐ ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการ สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของ หน่วยงานของรัฐที่มีความ แตกต่างหลากหลายให้บรรลุเป้าหมายของภารกิจภาครัฐได้อย่างมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๗) จริยธรรมสากลหรือหลักการสากลต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้อง เรียนรู้และปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เช่น สิทธิมนุษยชน การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การไม่ล่วงละเมิดทาง เพศ การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) การสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม ใน หน่วยงาน เป็นต้น</p>	

กระบวนการ (P)	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
<p>P๒: ระดมความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายใน ภายนอก รวมถึง คณะกรรมการจริยธรรม ด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ โดยให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึง คณะกรรมการจริยธรรม มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เช่น การสอบถาม หรือการสำรวจความคาดหวังหรือความคิดเห็น การสัมมนาเพื่อรับฟัง ข้อเสนอแนะจาก คณะกรรมการจริยธรรมและผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์ ผู้บริหารของหน่วยงานของรัฐ การประชุม หรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น เพื่อสะท้อนความคาดหวังหรือความคิดเห็นจาก ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อหน่วยงานของรัฐ หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ</p>	<p>๓๐ วัน</p>
<p>P๓: เสนอฝ่ายบริหาร พิจารณาเห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อประกาศ เป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรม โดยจะถือว่าข้อกำหนดจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งการประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหาร มีความสอดคล้อง กับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ของการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โดยสำนักงาน ป.ป.ช. ด้วย</p>	<p>๑๐ วัน</p>
<p>P๔: ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม โดยเผยแพร่ วรรรงค์ และประชาสัมพันธ์ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน น โดยข้อกำหนดจริยธรรมจะใช้เป็นข้อตกลง ร่วมกันในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้ อาจ กำหนดให้การปฏิบัติตามข้อกำหนด จริยธรรม มีความเชื่อมโยงกับระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคลหรือระบบสารสนเทศอื่น โดยให้มีการบันทึก ข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล จริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน เพื่อใช้เป็น ฐานข้อมูลสำหรับ การติดตาม ประเมินผล และการนำไปใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคลต่อไป</p>	<p>๓๐ วัน</p>

กระบวนการ (P)	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
<p>P๕: เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม และมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อพัฒนา และส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และสอดคล้องตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ซึ่งจะสนับสนุนให้การปฏิบัติงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของภารกิจภาครัฐ</p>	<p>๓๐ วัน</p>
<p>P๖: ขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมผ่านวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑) การให้ความรู้และการจัดประชุม เป็นการพัฒนา และสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยการให้ความรู้และฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับเรื่องจริยธรรม เพื่อเรียนรู้และแลกเปลี่ยนมุมมองในการนำจริยธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างตัวอย่างที่ดีพร้อมกับสร้างสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสังคมที่ดี</p> <p>๒) การสร้างเครือข่าย (Ethics Networking) เป็นการประสานความร่วมมือกับ ภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันและปราบปราม การทุจริต ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของรัฐ รวมถึงเครือข่ายอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชนภาคประชาสังคม ภาคประชาชน ฯลฯ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และถอดบทเรียนของการขับเคลื่อน จริยธรรมไปใช้ขยายผลในหน่วยงานของรัฐต่อไป</p> <p>๓) การรณรงค์เผยแพร่ (Ethics Communication) เป็นการรณรงค์เผยแพร่ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐาน ทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ผ่านช่องทาง หรือสื่อต่าง ๆ เช่น แผ่นพับ โปสเตอร์ วิดีทัศน์ เสียงตามสาย Infographics Motion Graphics Facebook YouTube Line Podcast ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างความรู้ และสร้างการมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของทุกภาคส่วนทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐ และประชาชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>๑๕๐ วัน</p>
<p>P๗: รายงาน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด</p>	<p>๑๕ วัน</p>

## ๖. กฎหมาย และระเบียบเอกสารที่เกี่ยวข้อง

### ๖.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒ มีหลักการให้มีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อเป็นแม่บทในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ คือ เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีการรักษาจริยธรรมไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กฎหมายกำหนด และกำหนดหน้าที่ของกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม ๓ ระดับ เพื่อให้กระบวนการรักษาจริยธรรมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปสาระสำคัญ ดังนี้

#### หมวดที่ ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรม” คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

กรณีไม่้องค์กรกลางบริหารที่รับผิดชอบให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(๒) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ

องค์การมหาชน

กรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใดให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีความจวินิจฉัย

มาตรา ๖ วรรคสี่ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

#### หมวดที่ ๒ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง (ก.ม.จ.) ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(ก) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน ๕ คน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภาสภาโหม อย่างละ ๑ คน

(ข) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกิน ๕ คนเป็นกรรมการให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการ ในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ได้ตามความจำเป็น

ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) คือ เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบาย และยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี รวมทั้งกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือ ตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### หมวดที่ ๓ การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและ ภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กร เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น ประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่าง ๆ ผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

## ๖.๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

การจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ จัดทำประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการ มาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลัก เกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการ รักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคล ของข้าราชการพลเรือนจึงจัดทำประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการตองยึดถือในการปฏิบัติงาน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจาก วันประกาศใน ราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจ ในชาติและรักษาผลประโยชน์ ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและ กฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

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

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผย หรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ไซตุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอม กระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการ หรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติ หน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและ สถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และเลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการพึงปฏิบัติ ตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดย ปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยนอมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทาง ศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๓ หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพ ตามกฎหมายหรือ ข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ใน ประมวลจริยธรรมข้าราชการพล เรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชานั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพล เรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติตามประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย

**๖.๓ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน**

ภาคผนวก



## ภาคผนวก ก

### ตัวอย่างแบบฟอร์มข้อกำหนดจริยธรรม

#### ข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรคสี่ และวรรคห้าของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ประกอบกับข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดว่า หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม มาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) จึงได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ดังต่อไปนี้

๑. ข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ลงนามเพื่อประกาศเจตนารมณ์

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ต้องปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) และต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) รวมถึงต้องไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังต่อไปนี้

๒.๑ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ

๒.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๓ มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทั้งการปฏิบัติราชการปกติ ณ ที่ตั้ง และการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work from home)

๒.๔ กระตือรือร้น อำนวยความสะดวก และเต็มใจให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๖ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

- ๒.๗ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการมีอคติมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ
- ๒.๘ คำนึงถึง และไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง และผู้อื่น
- ๒.๙ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- ๒.๑๐ ไม่เรียก รับ หรือยอมรับ ของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใด
- ๒.๑๑ ไม่หลีกเลี่ยง หรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง
- ๒.๑๒ ไม่ใช้เวลา และทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง
- ๒.๑๓ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้เวลาราชการไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา
- ๒.๑๔ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่หรือชื่อเสียงของหน่วยงานแสวงหาผลประโยชน์ ให้แก่ตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณหรือการใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต)
- ๒.๑๕ เปิดเผย และชี้แจงเหตุผลและรายละเอียดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กรณีที่พิจารณาแล้ว ไม่อนุมัติ หรือไม่อนุญาตการดำเนินการใด ๆ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณหรือการใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต)
- ๒.๑๕ ไม่ใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่ เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน เพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง
- ๒.๑๖ ... (อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละ หน่วยงาน)

ฯลฯ

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) โดยให้(ชื่อหน่วยงานของรัฐ) มีการบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และ ข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน

๔. กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ปฏิบัติตนสอดคล้องตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม ให้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) บันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ผ่าฝืนมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ให้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) บันทึกข้อมูลการฝ่าฝืน หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ให้ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) นำข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์และข้อมูล การฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปใช้ประกอบการกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

๕. ... (อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละหน่วยงาน)  
 ๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ .....  
 (ลงชื่อผู้ประกาศ) .....  
 (.....)  
 (ตำแหน่ง) .....

หมายเหตุ ตัวอย่างแบบฟอร์มข้อกำหนดจริยธรรมดังกล่าว ดำเนินการตามหลักการ ดังนี้

ข้อความ	คำอธิบาย
ข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ)	ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม
อาศัยอำนาจตามความ ...	เกริ่นนำโดยอ้างอิงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๑. ข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ...	การมีผลบังคับใช้
๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ...	รายละเอียดข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละหน่วยงาน
๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ...	แนวทางการรักษาจริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรม
๔. กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐของ (ชื่อหน่วยงานของรัฐ) ...	
๕. (อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม และบริบทของแต่ละหน่วยงาน)	
๖. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงาน ...	การดำเนินการตามประกาศของหน่วยงาน และแนวทางการปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงาน เรื่อง การป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
ประกาศ ณ วันที่ ... ลงชื่อผู้ประกาศ และตำแหน่ง	วันที่มีผลบังคับใช้ และการประกาศเจตนาารมณ์ของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ