

การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ



สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

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

หมวด 1

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม (มาตรา 5 – 7)

หมวด 2

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (มาตรา 8 – มาตรา 18)

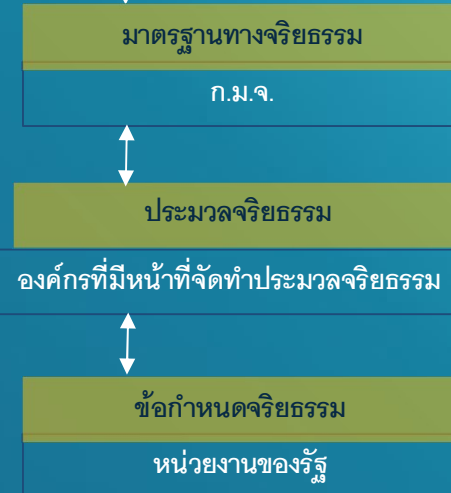
หมวด 3

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา 19 – มาตรา 20)

หมวด 4

บทเฉพาะกาล (มาตรา 21 – มาตรา 22)

กลไกการขับเคลื่อน 3 ระดับ



การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล

แยกการดำเนินการทางวินัย ออกจากจริยธรรม

หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม

ภายใน 180 วัน

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

หลักการ

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

วิธีการ

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

ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

ไม่กำหนดเวลา

- อาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาใช้
- เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ

กระบวนการรักษาจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

หน่วยงานของรัฐ

หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

กลุ่มงานจริยธรรม ส่วนงานที่มีภารกิจในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล **หรือคณะกรรมการ**

บทเฉพาะกาล

ให้กลไกที่มีอยู่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เดิม จนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

มาตรา 6 กำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม

มาตรา 6 วรรคหนึ่ง



องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

มาตรา 6 วรรคสอง
กรณีไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล



- คณะรัฐมนตรี → ข้าราชการการเมือง
- สภาเกล้าใหม่ → ข้าราชการทหารและ
ข้าราชการพลเรือนสภาใหม่
- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
→ ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน
→ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน
ขององค์การมหาชน

มาตรา 6 วรรคสาม
กรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใด
เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด



ก.ม.จ. วินิจฉัย

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



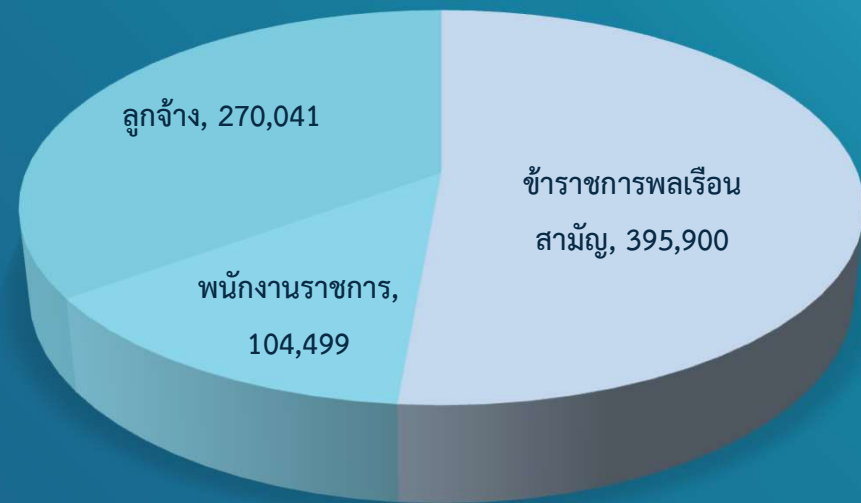
การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

บทบาทภารกิจในราชการพลเรือน

มีภารกิจภาครัฐที่หลากหลาย และมีความแตกต่างกันตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ อาทิเช่น ด้านคมนาคม ด้านการเกษตร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านสาธารณสุข ด้านการศึกษา ด้านสังคม วัฒนธรรม ฯลฯ ซึ่งบทบาทภารกิจดังกล่าว ส่งผลต่อการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ของแต่ละส่วนราชการ

ประมาณการอัตรากำลังในราชการพลเรือน

ประมาณ 770,440 คน



*ที่มาของข้อมูล : กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2562 โดยสำนักงาน ก.พ. หมายเหตุ จำนวนพนักงานราชการและลูกจ้างไม่นับรวมที่อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการ ที่อาจอยู่ในสังกัด ก.ค.ศ. ด้วย อีกประมาณ 120,226 คน

การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560

1. จัดทำร่างประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

1. มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ข้อ

- อุดมการณ์และคุณลักษณะที่ดี (แนวคิดอุดมการณ์และจิตวิญญาณ โดย นายประวิณ ณ นคร)
- สอดคล้องกับภารกิจหน่วยงาน
- จริยธรรมในบริบทสากล

2. มติ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อราชการใสสะอาด

3. การสัมมนาผู้ทรงคุณวุฒิ

- จัดทำร่างประมวลจริยธรรมฯ
- จัดทำร่างแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน
- จัดทำร่างกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้

2. จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ต่อร่างประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

รับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และประชาชน
มีผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นออนไลน์ จำนวน 21,591 คน
(ร้อยละ 98.2 เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

3. เสนอ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2564 โดย ก.พ. มีมติเห็นชอบร่างประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน

ข้อสังเกต ก.พ. :

- จัดให้มีคู่มือแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ
- จัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน
ตามประมวลจริยธรรมฯ
- ควรส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

การจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนตามรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2560

จัดทำร่างประมวล
จริยธรรม
ข้าราชการพลเรือน

รับฟังความคิดเห็น
จากผู้ที่มีส่วน
เกี่ยวข้อง

ก.พ. ครั้งที่ 2/2564
วันที่ 15 มี.ค. 64 มีมติเห็นชอบ
ร่างประมวลจริยธรรม
และมีข้อสังเกตให้จัดทำคู่มือ/
แนวทางการปฏิบัติตนฯ

เสนอประธาน ก.พ.
ลงนาม

ประกาศราชกิจจานุเบกษา

คู่มือคำอธิบาย  กระบวนการรักษาจริยธรรม
พฤติกรรม

กลไกและการบังคับใช้

ก.พ.

หัวหน้า
หน่วยงาน

คณะ
กรรมการ

กลุ่มงานฯ

กำหนดมาตรการเพื่อใช้
ในการบริหารงานบุคคล

ก.ม.จ. ครั้งที่ 3/2564
วันที่ 5 เม.ย. 64
มีมติเห็นชอบ
ร่างประมวลจริยธรรม

คณะกรรมการกำกับ ติดตามฯ
ครั้งที่ 4/2564
วันที่ 1 เม.ย. 64 มีมติเห็นชอบ
ในหลักการ และให้รับข้อสังเกต
ของ ก.พ. ไปดำเนินการ

๗ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป



๑



ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนา ที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒



ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์

๓



กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔



คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕



มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้ผู้อื่นให้โทษแก่การเมือง และพรรคการเมือง

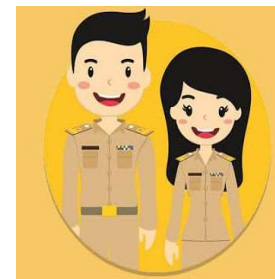
๗



ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อวดหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย



ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :
กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



กระบวนการรักษาจริยธรรม

องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ

กรณีมีข้อร้องเรียน/
ปัญหาทางจริยธรรม

- กำหนดหลักเกณฑ์การนำไปใช้
ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- กำหนดกลไก องค์กร วิธีการ ขับเคลื่อน
มาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

- จัดทำประมวลจริยธรรมของ ก.
- ควบคุม กำกับ ดูแล และส่งเสริมให้หน่วยงาน
นำประมวลจริยธรรมไปใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ

กลุ่มงานจริยธรรมส่วนงานที่มีภารกิจ
ในด้านจริยธรรมหรือที่เกี่ยวกับ
การบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการ

หน่วยงานของรัฐ

หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

บทเฉพาะกาล

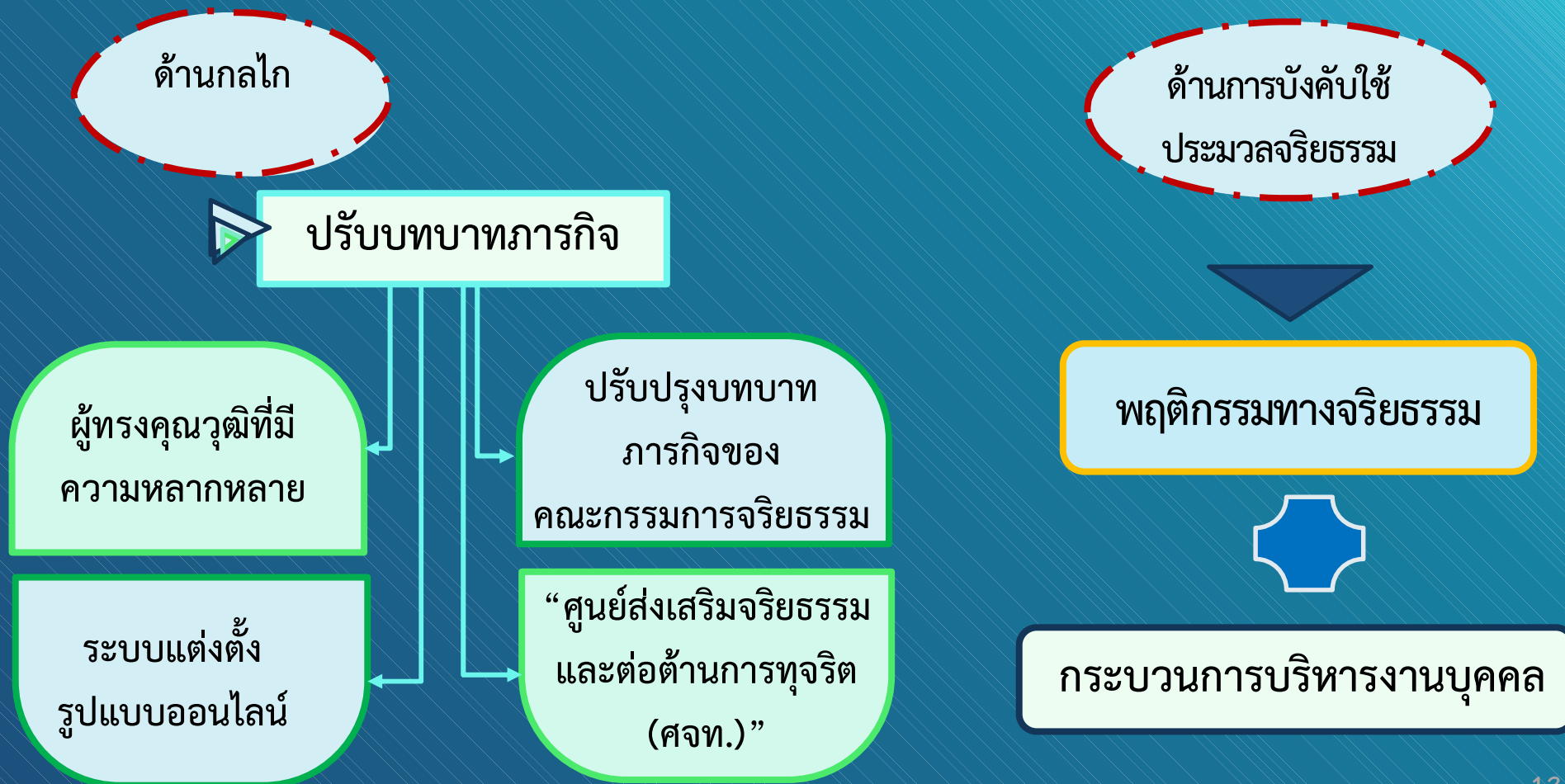
กรณีจัดทำประมวลจริยธรรม

แต่ยังไม่ได้กำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

ให้กลไกที่มีอยู่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่เดิม
จนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

- พิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน
- ส่งเสริมและติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- กำกับดูแล ยกย่องชมเชยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
- คุ้มครองจริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
- นำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม



กลไกการขับเคลื่อนงานจริยธรรม

2552

กำหนดให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม
เป็นกลไกและระบบการบังคับใช้
ประมวลจริยธรรม ประกอบด้วย

- ก.พ.
- คณะกรรมการจริยธรรม
- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
- หัวหน้าส่วนราชการ



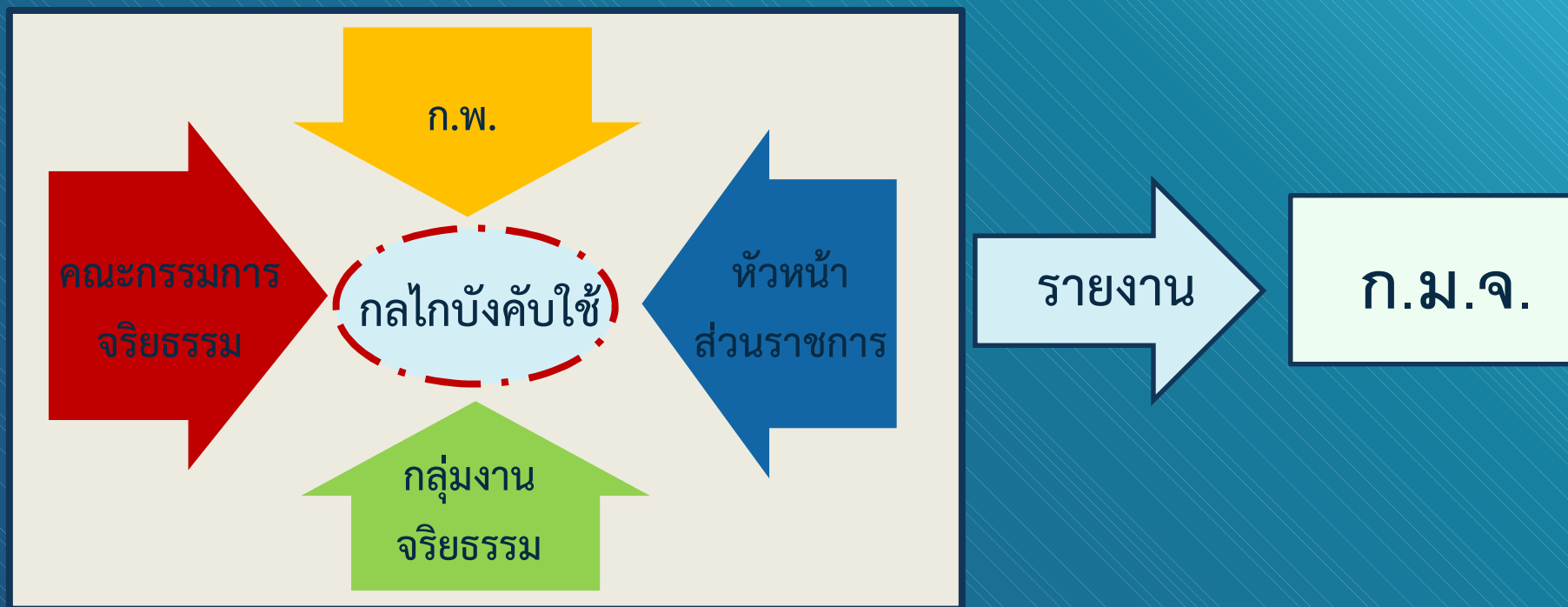
2564

กลไกและการบังคับใช้
ประกอบด้วย

- ก.พ.
- คณะกรรมการจริยธรรม
- กลุ่มงานจริยธรรม
- หัวหน้าส่วนราชการ

**นำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล**

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



บทเฉพาะกาล

คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรม

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

หมวด 1 บททั่วไป

วันที่มีผลใช้บังคับ



ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
(ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2564 เป็นต้นไป)

นิยามและกลุ่มเป้าหมาย



“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค

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

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด

หมวด 2 กระบวนการรักษาจริยธรรม

ก.พ.



กำกับ ติดตามการดำเนินการ และการประเมินผล



กำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในกระบวนการบริหารงานบุคคล



กำหนดมาตรการจูงใจ



กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับ



ส่วน
ราชการ



กำหนดผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม



กำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรม



กำกับดูแลข้าราชการให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ



จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.พ.

หมวด 3 กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ มาตรการ
- จัดหลักสูตรฝึกอบรม
- รณรงค์ ประสานความร่วมมือ
- กำกับ ติดตาม ประเมินผล
- ติความและวินิจัยปัญหา
- กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา และแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแล ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

ก.พ.

คณะกรรมการ
จริยธรรม

- พัฒนาระบบ เครื่องมือ กลไก
- ฝึกอบรม พัฒนาข้าราชการ
- เสนอแนะนโยบาย มาตรการ
- วิเคราะห์ข้อมูลความเสี่ยงด้านจริยธรรม
- จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม
- จัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

กลุ่มงาน
จริยธรรม

หัวหน้า
ส่วนราชการ

- กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการ
- กำหนดนโยบายด้านจริยธรรม
- รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

บทเฉพาะกาล

การดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

- เมื่อข้อกำหนดนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ให้ส่วนราชการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด

การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่มีอยู่เดิม

- ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรม

การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมก่อนที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ

- การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ