

**การส่งเสริมจริยธรรมให้แก่บุคลากร
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ**



ฐิติมา ศิริวิโรจน์
29 เมษายน 2567

ประเทศที่ได้รับการยอมรับเรื่องการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

- ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณธรรม จริยธรรมว่าเป็นเงื่อนไขสำคัญ
 - ในการดำเนินงานของรัฐให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 - สร้างความมั่นใจและความไว้วางใจของประชาชนต่อรัฐบาลและสร้างสถานะที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน
- การขาดจริยธรรมในหน่วยงานราชการมีส่วนสำคัญในการชะลอความเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ :
 - ลดความสามารถในการแข่งขัน
 - ลดความสนใจของนักลงทุนจากต่างประเทศ
 - ลดความมั่นใจในการทำธุรกิจ
- พิจารณาว่า การฝึกอบรม/การพัฒนาจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นหนึ่งในกลไกที่จะสร้างเสริมคุณธรรมในสถาบันของรัฐ และจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณภาพในการบริหารของภาครัฐ

วัตถุประสงค์

- ➔ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรม และสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาปรับใช้ในการทำงาน มีแนวทางการดำรงตน และการสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้อง ร่วมพลังสร้างองค์กรให้โปร่งใส

ประเด็น

1

มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

2

ประมวลจริยธรรมและกรอบแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3

แนวทางดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐให้เป็นที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพ

- แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- การร่วมขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม สร้างองค์กรให้โปร่งใส
- ความรู้เท่าทันความเสี่ยงของการขาดจริยธรรม (กรณีศึกษา)
- การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรม และจริยธรรม

ภาพรวมสถานการณ์การเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมในภาครัฐ

1

WHY

ทำไมต้องเน้นเรื่อง
คุณธรรม จริยธรรม

- ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน รัฐ/เจ้าหน้าที่ของรัฐเชิงลบ
- เสี่ยงสะท้อนจากสังคม โลก Competitiveness/ CPI
- ความพยายามของรัฐบาลที่จะสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม และการบริการ/ การบริหารทรัพยากรของชาติเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน
- ภาพลักษณ์ของประเทศที่ปรากฏต่อสังคมโลกและต่อประชาชน/ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

2

WHAT

มาตรฐานทางจริยธรรม
คืออะไร ?

- คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ 7 ประการ
- เป็น Mandate/ข้อบัญญัติจากรัฐธรรมนูญ ผ่านการกลั่นกรอง แก้ไข ปรับปรุง จนกระทั่งผ่านเป็น พ.ร.บ. มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
- ประมวลจริยธรรม ข้าราชการ/เจ้าหน้าที่ของรัฐ
- อาจมีข้อกำหนดจริยธรรม

3

HOW

แนวทางดำรงตน
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ?

- ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมให้่องแท้เพื่อนำไปเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้อง
- สร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้เห็นประจักษ์ชัด
 - ดำรงตน "คนดี คนเก่ง ที่มีคุณค่าขององค์กร" และ
 - เป็นต้นแบบ เป็นตัวอย่าง สร้างศรัทธา จูงใจ
 - ร่วมส่งเสริม ขับเคลื่อน

4

OBJ

ทำไปเพื่ออะไร ?

- เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีหลักเกณฑ์ / แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่ต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ การปฏิบัติที่ควรกระทำ หรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นการทุจริต
- ความเชื่อมั่น ศรัทธาไว้วางใจ

คุณธรรม กับ จริยธรรม

คุณธรรม

อยู่ภายใน

จริยธรรม

ปรากฏภายนอก

ความดีงามทางจิตภาพ เป็นคุณลักษณะภายในตัวคน คือ ความดีงามในจิตใจ ซึ่งทำให้เคยชินประพฤติดี เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ทำให้คนไม่ทุจริต

เป็นความดีงามทางกายภาพ คือ ความดีงามในคุณลักษณะที่ปรากฏภายนอก เช่น มี ความรู้ดี มีความสามารถดี มีทักษะดี มีคุณลักษณะอื่นที่เหมาะสม

Demand/
มุมมอง
จากสังคม
โลก

ผลสัมฤทธิ์ของงาน
บนฐานคุณธรรม
จริยธรรม

ลูกค้า ผู้รับบริการ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเกี่ยวข้อง

ความ
เชื่อมั่น
และ
ศรัทธา

เขาคาดหวังอะไรบ้าง
...ต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
ที่เราได้รับผิดชอบ ?

Demand/มุมมอง
จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ภายในประเทศ

- ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงานในที่ทำงานเดียวกัน
- ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานสนับสนุน
- ประชาชนผู้มารับบริการ
- ลูกค้าจากหน่วยงานภายนอก
- ประชาชนทั่วไปที่คาดหวังจากเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยรวม

องค์กรเพื่อความโปร่งใส
นานาชาติ (Transparency
International : TI)

เผยแพร่ผลการสำรวจ

ดัชนีการรับรู้การทุจริต

(Corruption Perceptions
Index : CPI)

ประจำปี 2566

จาก 180 ประเทศทั่วโลก

- 1 เดนมาร์ก – 90 คะแนน
- 2 ฟินแลนด์ – 87
- 3 นิวซีแลนด์ – 85
- 180 โชมเลีย - 11



30 มกราคม 2567

+ 1 สถานการณ์ปลายปี 65 – เดือนแรก ปี 66 มีเหตุการณ์ทุจริตหลายกรณี การรั้งอันดับ 101 ของโลกไม่เพียงพอที่จะยืนยันว่าสถานการณ์ทุจริตในประเทศไทยจะดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

ดัชนีการรับรู้การทุจริต

ของประเทศประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน



สำนักงาน ป.ป.ช.



CPI



*บรูไน ไม่มีผลการประเมินในปี 2565 -2566

สำนักงาน ป.ป.ช.



www.nacc.go.th

นักลงทุน / นักธุรกิจ
หลายประเทศ

- ใช้ดัชนี CPI เพื่อประเมิน
ความน่าสนใจในการลงทุน
ของแต่ละประเทศ
- มองว่าการทุจริต คอร์รัปชัน
เป็น 1 ในปัจจัยที่เป็น
ต้นทุน / ความเสี่ยง
ในการเข้ามาประกอบธุรกิจ

CPI2023

Corruption Perceptions Index

คะแนนที่ได้รับ จากแต่ละแหล่งข้อมูล



สำนักงาน ป.ป.ช.



TRANSPARENCY
INTERNATIONAL
the global coalition against corruption



แหล่งข้อมูล



- การตัดสินใจและการทุจริตมีอยู่หรือไม่ และมากน้อยเพียงใด
- ภาคธุรกิจต้องจ่ายเงินสินบนในกระบวนการต่างๆมากน้อยเพียงใด
- การปราบปรามการทุจริตและบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
- ความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐ
- การค้าเป็นการทางธุรกิจ ต้องเกี่ยวข้องกับการทุจริตมากน้อยเพียงใด
- มีอำนาจหรือตำแหน่งทางการเมือง มีการทุจริตโดยใช้ระบบอุปถัมภ์และระบบเครือญาติ และภาคการเมืองกับภาครัฐ มีความสัมพันธ์กันมากน้อยเพียงใด
- การทุจริตในภาครัฐ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และตุลาการเกี่ยวกับสินบน การฉ้อโกงระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับส่วนรวม มากน้อยเพียงใด
- ระดับการรับรู้การทุจริตเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง มากน้อยเพียงใด
- เจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบมากน้อยเพียงใด

ปี 2564

- ▼ 39
- ▼ 42
- = 37
- = 37
- = 35
- = 32
- ▲ 26
- ▼ 36
- ▼ 35

ปี 2565

- ▲ 43
- ▲ 45
- = 37
- = 37
- = 35
- = 32
- = 26
- ▼ 35
- ▼ 34

ปี 2566

- = 43
- ▼ 36
- ▼ 33
- = 37
- = 35
- = 32
- = 26
- ▲ 37
- ▼ 33





- ระดับการรับรู้ว่าการทุจริตเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสถาบันทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองมากน้อยเพียงใด

- เจ้าหน้าที่รัฐมีพฤติกรรมการใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางมิชอบมากน้อยเพียงใด
- การปราบปรามการทุจริตและบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำผิดมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด
- ภาคธุรกิจต้องจ่ายเงินสินบนในกระบวนการต่าง ๆ มากน้อยเพียงใด

มุมมองผู้ตอบแบบสอบถาม

- รัฐบาลให้ความสำคัญในการแก้ปัญหาการทุจริตและปัญหาในกระบวนการยุติธรรม มีการกำหนดนโยบาย มาตรการ ปรับปรุงระเบียบกฎหมาย กระบวนการในการอนุมัติ อนุญาต
- การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการทำงาน การสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการปฏิเสธ ไม่ยอมรับการทุจริต เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนและภาคีต่าง ๆ ร่วมมือกันป้องกันการทุจริต ทำให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

- ยังคงมีปัญหาการจ่ายเงินสินบนให้กับเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อแลกกับการได้รับการอนุมัติ อนุญาต การอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ / เพิ่มโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขัน
- ยังมีกรณีเป็นข่าวเรื่องการทุจริตใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว / เรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่รัฐ / การใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอยู่เป็นระยะ ๆ ส่งผลอย่างมีนัยต่อภาพลักษณ์ของประเทศ
- แม้นหน่วยงานภาครัฐจะปรับปรุงกฎหมาย + มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน ในการอนุมัติ อนุญาต ลดขั้นตอน อย่างต่อเนื่อง แต่ยังไม่ส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ประเมิน รวมถึงขาดความเชื่อมั่นในกระบวนการตรวจสอบและลงโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- รัฐบาลยังขาดการประชาสัมพันธ์เรื่องการแก้ปัญหาการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม จึงส่งผลต่อการรับรู้ของผู้ประเมิน

ITA : ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

Integrity and Transparency Assessment ประจำปีงบประมาณ 2566

มาตรการและเป้าหมาย

มาตรการ

- ป้องกันการทุจริต
- สร้างระบบคุณธรรมและความโปร่งใสให้เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐ

เป้าหมาย 100 %

- หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ **ไม่น้อยกว่า 84%** ของหน่วยงานที่เข้าร่วม
- คะแนนเป้าหมาย **85 คะแนนขึ้นไป** จากคะแนนเต็ม 100

ผลการประเมิน ปี 2566

การมีส่วนร่วม

- เจ้าหน้าที่ของรัฐ 421,851 คน
- ผู้รับบริการภาครัฐ 584,395 คน
รวม 1,006,246 คน
- หน่วยงานเข้าร่วม 8,323 หน่วยงาน
- ผ่านเกณฑ์ 6,737 หน่วยงาน 80.94%
- ไม่ผ่าน 1,586 หน่วยงาน 19.06%
- คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ 90.19
- คะแนนมีการปรับใหม่
 - ผ่านดีเยี่ยม 674 หน่วยงาน (> 95)*
 - ผ่านดี 2,550 หน่วยงาน (> 85)*
 - ผ่าน 3,513 หน่วยงาน (> 85)

ข้อเปลี่ยนแปลง

- มีการปรับการเก็บข้อมูลให้รัดกุม เพิ่มความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น
- ปรับ Rating Score ใหม่ ประกาศคะแนนรายเครื่องมือด้วย เพื่อให้หน่วยงานเจ้าของคะแนนรู้จักอ่อน จุดแข็งของตน นำไปสู่การพัฒนาให้ดีขึ้น

ที่มา: การแถลงผลการประเมิน ITA ประจำปี 2566 : ITA DAY 2023
10 สิงหาคม 2566

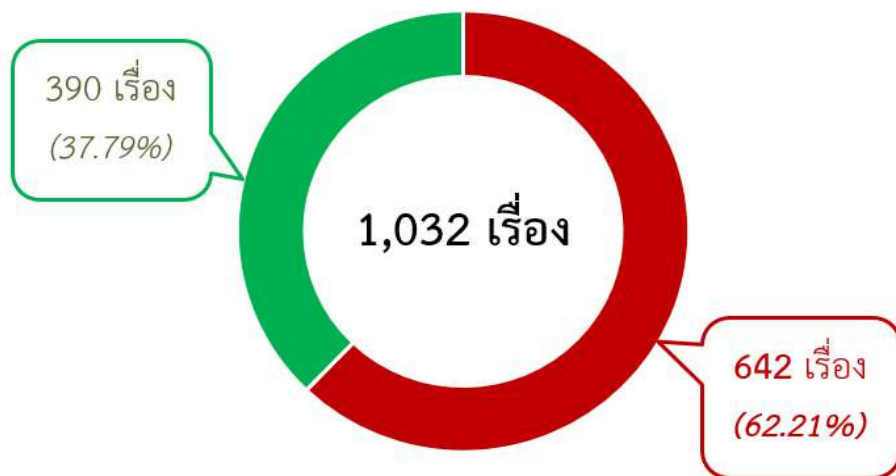
* คะแนนรวม และคะแนนทุกรายเครื่องมือ

ผลการสำรวจ พฤติกรรมทาง จริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของ รัฐ บนสื่อสังคม ออนไลน์

ก.ย.63 - พ.ค. 64
(ระยะเวลา ๗ เดือน)

ข้อมูลภาพรวมผลสำรวจสถานการณ์พฤติกรรมจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

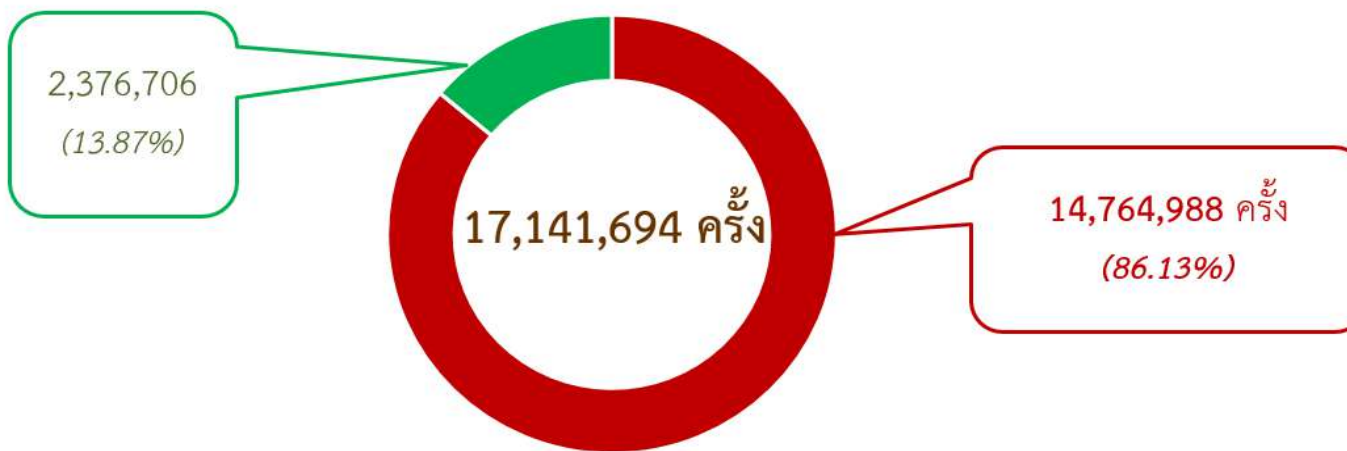
ประเด็นข่าว



โพสต์



ค่าการมีส่วนร่วม



- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานภาครัฐ / เจ้าหน้าที่ของรัฐเชิงลบ
- เสี่ยงสะท้อนจากสังคมโลก
Competitiveness/CPI
- ความพยายามของรัฐบาลที่จะสร้างความโปร่งใส เป็นธรรม และการบริการ/การบริหารทรัพยากรของชาติเพื่อประโยชน์ต่อประชาชน
- ภาพลักษณ์ของประเทศในสังคมโลก และต่อประชาชน / ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

Demand/
มุมมอง
จากสังคม
โลก

Demand/มุมมอง
จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ภายในประเทศ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน
บนฐานคุณธรรม
จริยธรรม

ความเชื่อมั่น
และศรัทธา

รัฐธรรมนูญ

มาตรฐานทางจริยธรรม

เหตุผลความจำเป็นที่จะต้องยกระดับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

2561-2580

: บุคลากรภาครัฐ เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม

แผนปฏิรูปประเทศ

2561-2565

ประเด็นปฏิรูปที่ 5 : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคนดี คนเก่งไว้ในภาครัฐ ส่งเสริมการใช้พฤติกรรม คุณธรรม และจริยธรรมเป็นองค์ประกอบสำคัญ ในการบริหารงานบุคคล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 76 : พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ใช้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ : รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

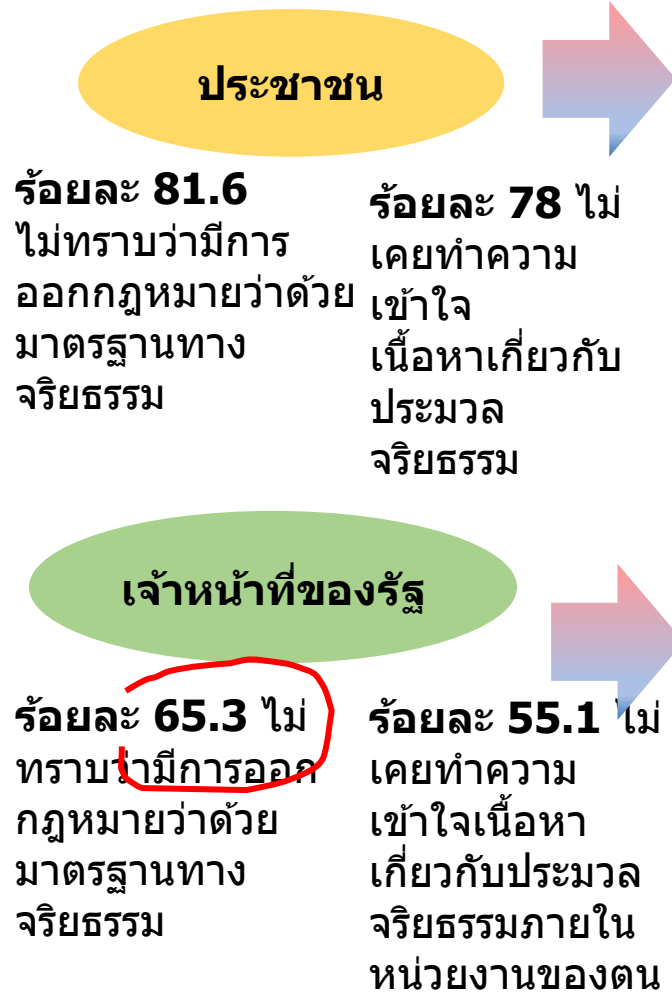
กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถ่องแท้เพื่อนำไปเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติให้สอดคล้อง

ผลการสำรวจทัศนคติของประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีต่อค่านิยมหรือมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

สำนักงาน ก.พ.
ร่วมกับ
สำนักงานศูนย์วิจัยและ
ให้คำปรึกษาแห่ง
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การรับรู้และเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ



ปัญหามาตรฐานจริยธรรมที่พบในหน่วยงานของรัฐ

- การเบียดบังทรัพย์สิน เวลา บุคลากร ของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
- เจ้าหน้าที่กระทำการทุจริต ไม่ถูกต้อง ผิดกฎหมาย
- การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว
- เจ้าหน้าที่ของรัฐไปรับงานนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกที่มีผลประโยชน์แอบแฝง
- ไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประเด็นการไม่ปฏิบัติงานด้วยความประหยัดและใช้ทรัพยากรรัฐอย่างคุ้มค่า
- ไม่ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากอคติ
- การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐในลักษณะเลือกปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของรัฐจะให้ความกังวลในประเด็นเกี่ยวกับการกล้าแสดงความคิดเห็น หรือคัดค้านหัวหน้า/ผู้บังคับบัญชาในสิ่งที่ไม่สุจริต ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นโดยไม่ปล่อยปละละเลย การช่วยเหลือประชาชน ที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม การยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้องแม้จะต้องถูกย้ายหรือไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว การรับงานภายนอกหรือร่วมกิจกรรมภายนอกอันมีผลประโยชน์แอบแฝง

ผลสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

พฤติกรรมที่ประชาชนไม่ชอบให้เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำ

- การรับของขวัญ/ประโยชน์อื่นจากประชาชน
- การใช้ตำแหน่งหาประโยชน์ให้พวกพ้อง
- การใช้ช่องว่างทาง ก.ม. หาประโยชน์ให้ตน
- งานด้านความรู้ที่คำนึงถึงความก้าวหน้าส่วนตัว มากกว่าความสำเร็จของผู้เรียน

พฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ชอบที่สุด

- เจ้าหน้าที่รัฐมีมาตรฐานการทำงาน และทำให้ดียิ่งขึ้นเสมอ
- บริการที่ดี อำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็ว เท่าเทียม เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
- เต็มใจช่วยเหลือ/แก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน โดยไม่หวังผลตอบแทน

พฤติกรรมของผู้บริหารที่ชอบที่สุด

- ปกครองเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานให้บริการประชาชน/ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม
- กล้าเปิดเผยข้อมูลการทำงานอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ยึดมั่นในหลักวิชาชีพและผลประโยชน์ของชาติและประชาชนเป็นหลัก ไม่โอนเอียงตามอคติ สถานการณ์ หรือคำสั่งของผู้ใด
- กล้าตัดสินใจ และดำเนินการแก้ปัญหาความเดือดร้อนอย่างรวดเร็ว

สำนักงาน ก.พ.
ร่วมกับ
สถาบันที่ปรึกษาเพื่อพัฒนา
ประสิทธิภาพในราชการ

พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทาง
จริยธรรม
พ.ศ. 2562

หมวด 1
มาตรฐานทางจริยธรรม
และ
ประมวลจริยธรรม
(มาตรา 5 – 7)

หมวด 2
คณะกรรมการมาตรฐาน
ทางจริยธรรม
(มาตรา 8 – มาตรา 18)

หมวด 3
การรักษาจริยธรรมของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
(มาตรา 19 – มาตรา 20)

**กลไกการขับเคลื่อน
3 ระดับ**

ก.ม.จ.

มาตรฐานทางจริยธรรม

องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ
ประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ
ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

หน่วยงานของรัฐ

ข้อกำหนดจริยธรรม

ม.5 มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ
คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติ
อย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ม.8 ก.ม.จ. = กลไกระดับชาติ

- เสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อน
และส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
- ดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
และมาตรการที่ใช้บังคับ
- กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงาน
ค.ร.ม.

* เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทาง
จริยธรรมสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

**การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล**

**กลไกการ
ขับเคลื่อน 3 ระดับ**

มาตรฐานทางจริยธรรม

ก.ม.จ.



ประมวลจริยธรรม

**องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำ
ประมวลจริยธรรม**



ข้อกำหนดจริยธรรม

หน่วยงานของรัฐ

มาตรา 20

กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม

ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

จัดหลักสูตรการฝึกอบรม

กำหนดมาตรการจูงใจ & มาตรการใช้บังคับ

สรุปผลการดำเนินงานเสนอ ก.ม.จ.

มาตรา 19

ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัด

จัดให้มีมาตรการ กลไก ที่มีประสิทธิภาพ -> ให้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

จัดทำรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเสนอ ก.ม.จ. และเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ



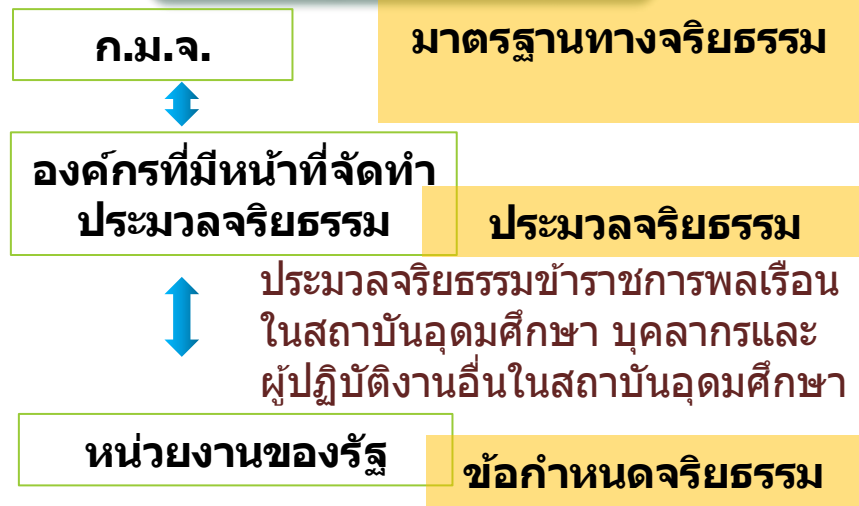
**พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทาง
จริยธรรม
พ.ศ. 2562**

หมวด 1
มาตรฐานทางจริยธรรม
และ
ประมวลจริยธรรม
(มาตรา 5 – 7)

หมวด 2
คณะกรรมการมาตรฐาน
ทางจริยธรรม
(มาตรา 8 – มาตรา 18)

หมวด 3
การรักษาจริยธรรมของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
(มาตรา 19 – มาตรา 20)

**กลไกการขับเคลื่อน
3 ระดับ**



ม.5 มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ
คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติ
อย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- ม.8 ก.ม.จ. = กลไกระดับชาติ
- เสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
 - ดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรมและมาตรการที่ใช้บังคับ
 - กำกับ ติดตาม ประเมินผล รายงาน ค.ร.ม.
- * เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

**การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้
ในการบริหารงานบุคคล**



มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.38 m

มาตรฐานทางจริยธรรม 7 ประการ

1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2 ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

3 กล้าตัดสินใจและกระทำใน สิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๗

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔



ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

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

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

กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสม เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่ การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕



มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน

ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐาน การทำงานที่ดี พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม

ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลาง ทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมือง และพรรคการเมือง

๗



ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อวดหรือใช้อำนาจโดยปราศจาก เหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมได้ที่ <https://www.ocsc.go.th/node/2481>

จัดทำโดย ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.



jumkunjai



jumkunjai123



jumkunjai1



จ่าขวัญใจ สำนักงาน ก.พ.



jumkunjai.ocsc.go.th



แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑. ข้าราชการต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความสัมพันธ์กับความมั่นคงของชาติ	๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ
๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓. ไม่แสดงกิริยาอาการหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	๔. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
๕. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๕. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาทะในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ	๖. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๗. ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้	๘. ไม่หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ
๙. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ	๙. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ	๑๐. ไม่หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	๑๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ
๑๒. รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น	

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๑๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม	๑๓. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
๑๔. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	๑๓. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
๑๕. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ	๑๔. ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๑๖. ยินยอมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ	๑๕. ไม่ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
๑๗. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	๑๖. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
๑๘. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า	๑๗. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง
๑๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	๑๘. ไม่พุ่มพวย หรือไม่ดำรงตนเกินฐานะรูปร่างตน
๒๐. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	๑๙. ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
๒๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน	๒๐. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ
๒๒. มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	
๒๓. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง	
๒๔. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์	
๒๕. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; display: inline-block;"> <p>ว๙,๕ ก.ค.๖๔</p> </div>
๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	
๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม	
๒๙. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลงมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	
๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	
๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่	
๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม	
๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด	
๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติตามความเหมาะสม	

๒. กรณีที่ส่วนราชการมีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับข้าราชการในสังกัดเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรม ให้ข้าราชการรักษารายธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรมที่ส่วนราชการนั้นกำหนดเพิ่มเติมด้วย

๓. ให้เป็นหน้าที่ของหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2565

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาเกี่ยวกับ สภากิจการพลเรือนที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจและระมัดระวังการปฏิบัติ ที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๕ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จึงกำหนดประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๓ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมนี้

“สถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดของกระทรวง ความหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

“ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการจริยธรรม ดังต่อไปนี้ (๑) ยึดมั่น ซื่อสัตย์ สุจริต และซื่อสัตย์สุจริต และเคารพสิทธิเสรีภาพของประชาชนโดยยึดมั่นสิทธิมนุษยชน สิทธิมนุษยชน และสิทธิเสรีภาพของประชาชนที่ตนนับถือ

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาการอย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้อง ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม ไปร่องโง่งมและตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่มีนัย เป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

(๓) ถ้า ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องของธรรม โดยยึดมั่นในหลักการและถือปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด ปราศจากอคติ ถ้า ยึดมั่นความคิดเห็นหรือตัดสินใจที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ยอมโอนอ่อน ผันแปรตามอิทธิพลใด ๆ เพื่อเพื่อรักษาประโยชน์หรือผลประโยชน์ของตน

(๔) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการฉ้อโกงระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม พร้อมอุทิศเวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ในการทำกิจกรรมหรือสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นหรือสังคม โดยไม่หวังผลตอบแทน

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความสุจริต ซื่อสัตย์ ซื่อสัตย์สุจริต ความดี ความสามารถ เพื่อให้มีชื่อเสียงเกียรติยศเป็นของดี ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตบัณฑิต การวิจัย การสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรม การให้บริการทางวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สร้างโอกาสการเข้าถึงการบริการการศึกษาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตโดยทั้งมีงบประมาณและทรัพยากรคนภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐบาล เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้ในงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริการของสังคม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ต่อบุคคลโดยใจความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ สภาพทางกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษาอบรม หรือการแสดงความคิดเห็นอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ไม่แสดงกิริยา ราช หรืออาการ ไม่ว่าทางตรง ทางอ้อม หรือด้วยวิธีอื่นใด ที่เป็นการเหยียดหยาม ล้อเลียน ประชดประชัน หรือดูแคลนผู้อื่น อีกทั้ง ยึดมั่นที่จะไม่ไปประชดประชัน ผู้ยึดถือราชการ และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความรู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติ ที่ดีเยี่ยกว่าบุคคลอื่นด้วย และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง

(๗) ดำรงตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน รักษาวัฒนธรรมและ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร หมั่นฝึกฝนพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรอบรู้ในวิชาการและวิชาชีพ หลีกเลี่ยงการฉ้อโกงใด ๆ ยึดมั่นที่จะไม่ทำสิ่งผิดกฎหมายหรือสิ่งผิดศีลธรรมของศาสนาแห่งตน และหากรายการ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๔ หากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษา จริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและ ผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาแล้ว ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นจะต้องยึดมั่น ในจรรยาบรรณวิชาชีพดังกล่าวด้วย

ข้อ ๕ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๒ ให้นำข้อ ๓ ข้อ ๔ และข้อ ๕ มาใช้บังคับแก่หน่วยงานกลางสถาบันอุดมศึกษา กรมการศึกษานอกโรงเรียน กรมการ อนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษาด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๓ สถาบันอุดมศึกษาอาจนำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือคู่มือ ตลอดจนการส่งเสริมพัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เกี่ยวกับการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรและผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕
เจน อรรถธรรมรัตน์

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ประจักษ์ ก้องสุมี

1 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2565

2 คำนิยาม : สถาบันอุดมศึกษา , ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

3 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม 7 ประการ

4 หากข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดจะต้องยึดถือ/ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

5 การจัดทำแนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามประมวลจริยธรรมนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

6 ให้นำข้อ 3,4,5 มาใช้บังคับแก่นายกสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการ อนุกรรมการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ผู้บริหาร บุคลากร ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ในสถาบันอุดมศึกษาด้วยโดยอนุโลม

7 อาจนำประมวลจริยธรรมนี้ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม /คู่มือ/พัฒนา

3

แนวทางดำเนินการเพื่อส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- แนวทางการดำรงตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- การร่วมขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ความรู้เท่าทันความเสี่ยงของการขาดจริยธรรม (กรณีศึกษา)
- การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรม และจริยธรรม

แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม

องค์กร

เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ผู้บริหาร

วิเคราะห์ / สืบรวจ

ถูกคาดหวัง

ผู้มีส่วนได้ส่วนเกี่ยวข้องกับ
ต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน
ที่รับผิดชอบ

ความเชื่อมั่น
และศรัทธา

สร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน

มีพฤติกรรมบนฐาน
คุณธรรม จริยธรรม

ความสามารถสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน

มีแนวคิด วิถีชีวิต วิถีปฏิบัติ
อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม ฯ

เป็นผู้กำกับดูแล ผู้นำกลุ่มที่เป็น
แบบอย่างที่ดี สามารถสร้างศรัทธา
สร้างแรงจูงใจ ความร่วมแรงร่วมใจ

ทีมพลัง

คนดี คนเก่ง
ที่มีคุณค่า
ขององค์กร

นำมาตรฐานทางจริยธรรมมากำหนดเป็นพฤติกรรมของตนเองเชิงประจักษ์

เชิงประจักษ์

ส่งเสริมให้ทีมในกำกับสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา บุคลากร
และผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในสถาบันอุดมศึกษา

ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และวิชาชีพ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน
บนฐานคุณธรรม
จริยธรรม

ทักษะคิด การนำเสนอ การให้คำปรึกษาแนะนำ การ
ตอบข้อหารือ การเจรจาต่อรอง การคัดค้านอย่าง
เหมาะสม การสื่อสารอย่างมีตรรกะ

การถ่ายทอดนโยบาย การเป็นต้นแบบด้านจริยธรรม
การโน้มน้าวใจ สร้างความร่วมมือร่วมใจ
การบริหาร การใช้กลยุทธ์ การบริหารจัดการ
การกำกับดูแล การประสานเครือข่าย
การผลักดันกระบวนการรักษาจริยธรรม

คำนึงถึงว่าจะอะไรควรเลือกทำ/ เลือกไม่ทำตาม
มาตรฐานทางจริยธรรม

การปฏิบัติที่เป็นธรรมกับ Stakeholder

การตัดสินใจต้องคำนึงถึงอะไรบ้าง
รวมทั้งด้านจริยธรรม

ต้องรู้เท่าทันความเสี่ยง ที่อาจถูกสงสัย ถูกกล่าวหาว่าไม่ซื่อสัตย์ สุจริต

ต้องรู้ว่าโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต มีอะไรบ้าง
และปัจจัยใดที่เอื้อต่อการทุจริต

เข้าใจ และตระหนักว่าคุณธรรม จริยธรรม ...มีคุณค่ากับตน งาน ที่มงาน และองค์กรจริง

ร่วมขับเคลื่อน
กระบวนการ
รักษาจริยธรรม



การร่วมขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

- ผู้บริหารต้องแสดงความมุ่งมั่น ให้ความสำคัญ เอาจริง และให้ความช่วยเหลือ
- หน่วยงานที่รับผิดชอบมีความเข้มแข็ง มีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ มีหน่วยงานที่ปรึกษา แนะนำ รับเรื่องร้องเรียน และช่องทางการแจ้งเบาะแส รวมทั้งมีกลไกทางจริยธรรมส่งเสริม ป้องปราม และจัดการความขัดแย้งในที่ทำงาน
- สร้างกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม
- มีสื่อ คู่มืออธิบายชัดเจนสร้างความตระหนักรู้ถึงเรื่องจริยธรรม พฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการขาดจริยธรรม และผลลัพธ์จากการไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม แต่ต้องทำให้บุคลากรเกิดความสบายใจที่จะประพฤติปฏิบัติตาม
- มีเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม และนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- ต้องมีการวางระบบกำกับ ติดตามผล และระบบรายงานผล
- ใช้เครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อน
- ทุกคนในองค์กรรับรู้ เข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญ ร่วมพลังขับเคลื่อน



ความท้าทาย

- มทร.สุวรรณภูมิ จะขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ในฐานะสมาชิกขององค์กร
ท่านจะเป็นพลังช่วยในการขับเคลื่อน
จริยธรรมให้ไปสู่เป้าหมายอย่างไร



ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (65-70)

วิสัยทัศน์

เจ้าหน้าที่ของรัฐ
เป็นที่เชื่อถือ
และไว้วางใจได้
(Trusted
Public Officers)



พันธกิจ

สร้างสังคม-วัฒนธรรมทาง
จริยธรรมของข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ของรัฐ
เป็นคนดี มีความ
สามารถ มีคุณธรรม



เป้าหมาย

ยกระดับตัวชี้วัดนานาชาติและ
ตัวชี้วัดระดับชาติ จริยธรรม
เจ้าหน้าที่ของรัฐและตัวชี้วัด
ด้านคุณธรรมและความ
โปร่งใส



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

เพื่อใช้เป็นกรอบ
แนวทางในการ
ขับเคลื่อนมาตรฐาน
ทางจริยธรรมอย่าง
เป็นรูปธรรม และ
เป็นไปในทิศทาง
เดียวกัน



**การสร้างกลยุทธ์
ในการขับเคลื่อน
จริยธรรม**

การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ตัวอย่างกลยุทธ์

- 1** กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารงานบุคคล ที่นำพฤติกรรมด้านจริยธรรมมาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณา (คัดเลือก ประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนา การแต่งตั้ง การเลื่อน การย้าย)
- 2**ให้นำประวัติและคุณสมบัติด้านจริยธรรมมาเป็นคุณลักษณะพิเศษในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือนำประวัติการประพฤติมิชอบ/ฝ่าฝืนจริยธรรมมาเป็นข้อกำหนดไม่ให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง
- 3** กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ วิธีการในการตรวจสอบเรื่องมีผลประโยชน์ทับซ้อนในตำแหน่ง (ก่อน ระหว่าง ภายหลังพ้นจากตำแหน่ง) โดยเฉพาะระดับสูง
- 4** มีเครื่องมือรูปแบบต่าง ๆ ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
- 5** กำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางสร้างความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม

การออกแบบพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐตามบทบาทด้านคุณธรรม จริยธรรมที่ถูกต้องหวัง

เจ้าหน้าที่ของรัฐ

เจ้าหน้าที่ของรัฐแรกบรรจุ

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีประสบการณ์ ที่ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเกิน 1 ปี

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ทำหน้าที่ผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า

เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

ผู้ปฏิบัติงาน

เป็นด้านแรก / ตัวแทนของภาครัฐที่จะต้องมีพฤติกรรม การบริการ/การทำงานบนฐานของมาตรฐานทางจริยธรรม มีทักษะและเครือข่ายในการทำความดี

กำกับดูแล นำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน

เป็นผู้กำกับดูแล พี่เลี้ยง/โค้ช ให้กับทีมงาน และสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้เกิดขึ้นในทีมงาน

บทบาทหน้าที่ในการบริหารในฐานะหัวหน้า / รองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

ผู้มีบทบาทในการบริหารจัดการบนฐานของมาตรฐานทางจริยธรรม มีทักษะในการโน้มน้าว/จูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

เป็นต้นแบบ Role Model ของความมีคุณธรรม จริยธรรม กำกับดูแล สนับสนุนให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรม และสนับสนุนด้วยระบบการบริหารงานบุคคล

มีพันธสัญญาและมีเครือข่ายในการเป็นชุมชนคนมีคุณธรรม จริยธรรม

กลุ่มกำลังคนที่มีจำนวนมากที่สุดในกำลังคนภาครัฐ

ต้องเป็นผู้นำกลุ่มที่เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถสร้างศรัทธา สร้างแรงจูงใจ ความร่วมแรงร่วมใจ

หัวหน้างานเบื้องต้นใกล้ชิดที่สุด

ต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ของงาน บริหารงาน บริหารคน อย่างมีคุณธรรม ส่งเสริมให้ผู้ที่อยู่ในกำกับสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ตัวจักรสำคัญ

สามารถบริหารจัดการองค์กรภายใต้สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่อาจคาดไม่ถึง อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

เป็นต้นแบบ



ความรู้เท่าทันความเสี่ยงของการขาดจริยธรรม (กรณีศึกษา)

ความเสี่ยง



**ความเสี่ยงเชิงจริยธรรม
มีผลกระทบต่อความ
โปร่งใส เชื้อมั่น ศรัทธา**

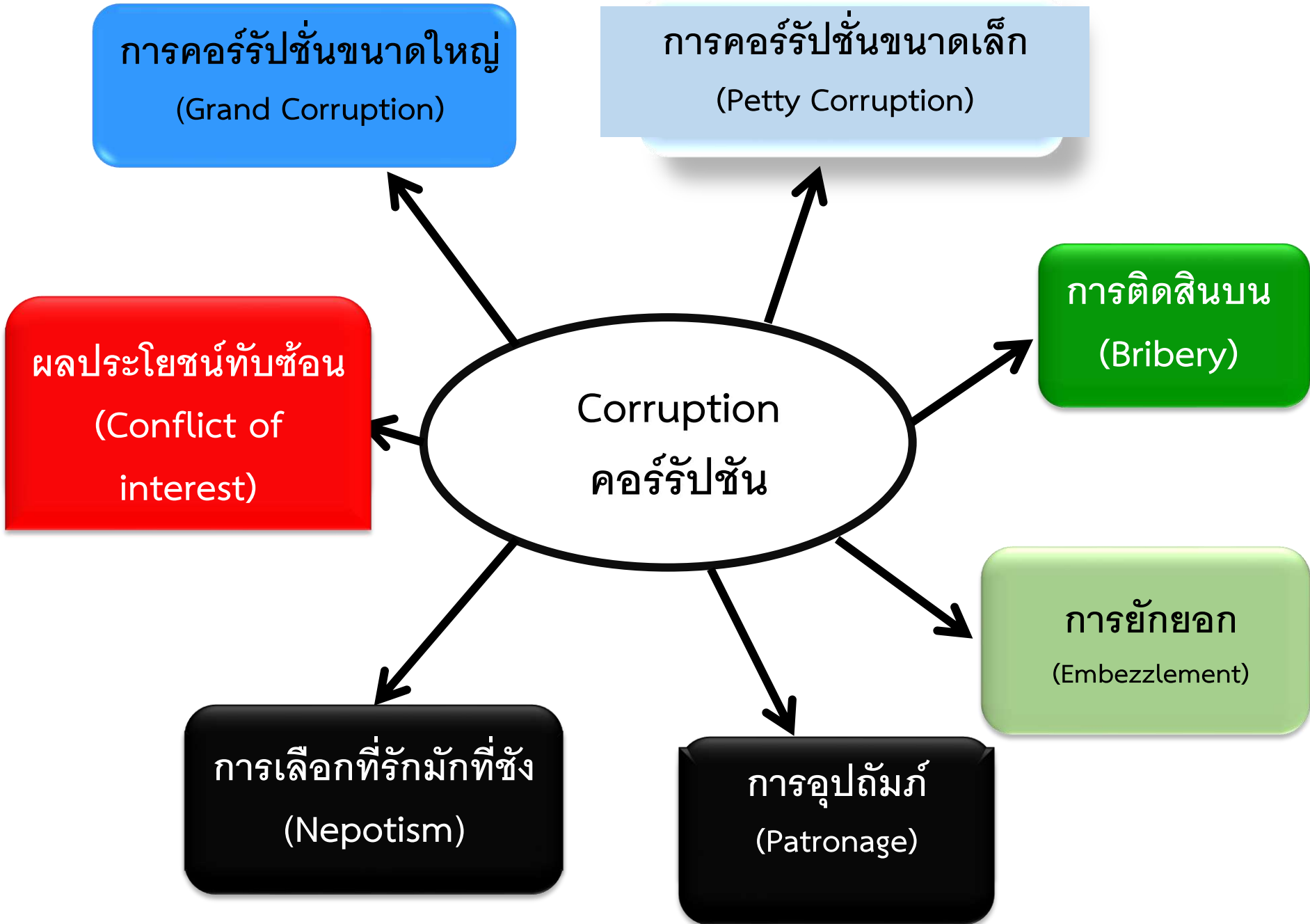


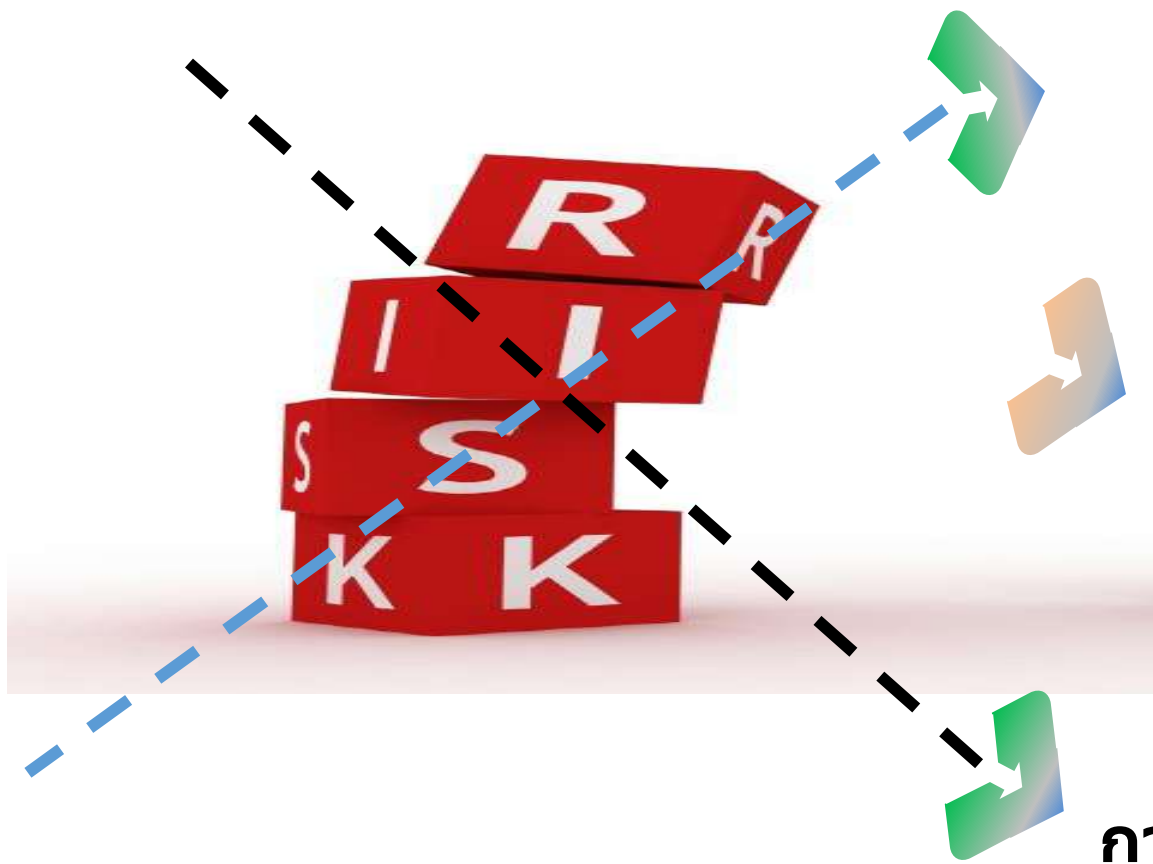
**ความเสี่ยงของการ
ขาดจริยธรรม อาจนำ
/เกี่ยวเนื่องไปสู่
...การผิดวินัย ..ทุจริต
คอร์รัปชัน**

โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล การสูญเปล่า มีเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด หรือความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นและมีผลต่อการบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัญหาการทุจริต
คอร์รัปชัน
ไม่ใช่เรื่องไกลตัว
สำนักงาน ป.ป.ช.

คลิป 2.54 นาที





**ต้องรู้เท่าทันความเสี่ยง ที่อาจถูกสงสัย
ถูกกล่าวหาว่าไม่ซื่อสัตย์ สุจริต**

**การสร้างระบบงาน วิธีการทำงานใหม่
ที่มีประสิทธิผล สามารถป้องกันความ
เสี่ยงที่เกิดขึ้น / ระบบตรวจสอบที่มี
ประสิทธิภาพ**

**การตัดสินใจใด ๆ ต้องอยู่บนฐาน
ของคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้
Stakeholder เชื่อมั่น ศรัทธา ไว้วางใจได้**

<div style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 5px; text-align: center; font-weight: bold;">แบบฟอร์ม 1</div> <div style="text-align: center;"> โครงการ กิจกรรม ขั้นตอน </div>	ขั้นตอนที่เสี่ยง/อาจถูกกล่าวหาว่าขาดธรรมาภิบาล คุณธรรม จริยธรรม (ขั้นตอนไหน/อย่างไร)	แนวทางป้องกัน	พฤติกรรมที่จนท. พึงปฏิบัติ/และไม่พึงปฏิบัติ
โครงการ	1.		
กิจกรรม 1	2.		
กิจกรรม 2	3		
กิจกรรม 3	4.		
กิจกรรม 4	5.		
กิจกรรม 5	6.		

กรณีศึกษา



- 1 เมื่อพบเพื่อนร่วมงานแอบเอาของราชการไปใช้ส่วนตัว ให้ลูกทำการบ้าน
- 2 เมื่อพบเพื่อนร่วมงานเบิกเงินค่าเดินทางไปราชการเกินความเป็นจริง
- 3 ได้รับการขอร้องจากผู้มีบุญคุณให้เซ็นตรวจรับงานที่ไม่ตรงตาม Spec
- 4 แอบไปเห็นพฤติกรรมเพื่อนร่วมงานกลุ่มหนึ่งที่ร่วมกันเป็นขบวนการในการยกยอกทรัพย์สินทุจริต
- 5 พบเพื่อนร่วมงานรุ่นน้องดูเป็นน้ำดีแต่แอบเบียดบังเวลางานไปเล่นหุ้น
- 6 ของหลวงนะ
- 7 รับของกำนัล

1

เห็นเพื่อนร่วมงานที่ฐานะทางบ้านค่อนข้างขัดสนเพราะมีลูกหลายคน เพื่อนคนนี้เป็นคนมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน รับทำงานพิเศษเพื่อหารายได้มาเลี้ยงครอบครัว ผมพบว่าเพื่อนคนนี้แอบเอาของราชการไปใช้ส่วนตัวให้ลูกทำการบ้าน เช่น กรรไกร คัตเตอร์ ปากกาเมจิก ซึ่งเพื่อนคนอื่น ๆ ก็รู้แต่ไม่มีใครว่าอะไรเพราะเห็นเป็นเรื่องเล็กน้อย วันนี้ผมเห็นเขาหยิบกระดาษถ่ายสำเนาใส่กระเป๋าของเขาไป 1 รีม

คำถาม

1. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานคนนี้ขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ ข้อใด
2. หากต้องเจอปัญหาแบบนี้ ท่านจะมีทางออกให้เรื่องที่เกิดขึ้นนี้อย่างไร

2

ดิฉันกับเพื่อนชื่อสมรศรีมีบ้านพักอาศัยอยู่ละแวกเดียวกัน เมื่อ 3 วันก่อนคณะของดิฉันต้องไปเตรียมงานประชุมระดับชาติที่จังหวัดเชียงใหม่ เดินทางโดยเครื่องบิน เมื่อกรอกแบบฟอร์มเพื่อเบิกค่าเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปกลับจากบ้านไปสนามบินโดยรถแท็กซี่ ดิฉันขอเบิกไป 290 บาท (โดยจ่ายจริงเที่ยวไป 120 บาท เทียวกลับเข้าคิวรอที่สนามบินบวกเพิ่ม 50 บาท รวมเป็น 170 บาท) แต่เผอิญเหลือบไปเห็นสมรศรีเบิกไป 400 บาท

คำถาม

1. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานคนนี้ขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ ข้อใด
2. หากต้องเจอปัญหาแบบนี้ ท่านจะมีทางออกให้เรื่องที่เกิดขึ้นนี้อย่างไร

3

เป็นครั้งแรกที่ผมได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการตรวจการจ้าง ซึ่งเมื่อผมไปตรวจรับงานพบว่างานไม่เป็นไปตาม Spec ที่ระบุไว้ในสัญญา ยังไม่ทันที่ผมจะไปรายงานหัวหน้า ก็มีพี่คนหนึ่งทำงานเป็นกรรมการตรวจการจ้างในขณะเดียวกัน พี่คนนี้ผมเคยรู้จักมาก่อน และมีบุญคุณกับครอบครัวของผมมาก ได้มาบอกว่า "น้องช่วยเซ็น ๆ ไปเถอะ พี่ก็ตรวจรับไปแล้วเหมือนกัน เดี่ยวมันจะวุ่นวายเป็นเรื่องนะ"

คำถาม

1. พฤติกรรมของพี่คนนี้ขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ ข้อใด
2. หากต้องเจอปัญหาแบบนี้ ท่านจะมีทางออกให้เรื่องที่เกิดขึ้นนี้อย่างไร

4

ผมเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทำงานอยู่ในองค์กรแห่งหนึ่ง ปกติแล้วเป็นแฟมิลีแมน ตั้งใจทำงานในหน้าที่ของตนเอง นำอาหารกลางวันจากบ้านมาทานที่ทำงาน เลิกงานก็รีบกลับบ้าน กับเพื่อนร่วมงานก็ไม่มีปัญหาอะไรกับใครและไม่ได้สนิทกับใครเป็นพิเศษ ใคร ๆ ก็มองว่าผมไม่มีพิษ ไม่มีภัย จนมาวันหนึ่งผมแอบไปเห็นพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานกลุ่มหนึ่งที่ร่วมกันเป็นขบวนการในการยกยอกทรัพย์สินและทุจริต ผมอยากเตือนเพื่อนร่วมงานแต่ผมก็ไม่อยากสร้างปัญหาให้ใคร ไม่อยากมีศัตรูเพิ่ม ไม่ฟ้องนาย ไม่ขายเพื่อน

คำถาม

1. พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงานกลุ่มนี้ขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ ข้อใด
2. หากต้องเจอปัญหาแบบนี้ ท่านจะมีทางออกให้เรื่องที่เกิดขึ้นนี้อย่างไร

5

น้องพีเคเป็นเด็กรุ่นใหม่ จบการศึกษาจากต่างประเทศ หลายคนมองว่าเป็นคนทำงานดี หัวไว เรียนรู้ได้เร็ว แต่เขาจะขยันทำงานเวลาอยู่ต่อหน้าผู้ใหญ่หรือหัวหน้างาน ตัวผมเองนั่งอยู่โต๊ะทำงานใกล้ ๆ เขา และสังเกตว่าเขาจะสนใจเล่นโทรศัพท์มือถือดูที่หน้าจออยู่เป็นประจำ และพูดคุยกระชับกระซบทางโทรศัพท์ช่วงสิบโมงไปแล้วทุกวัน วันหนึ่งคนในแผนกส่วนใหญ่ออกไปประชุม ผมไม่ได้ไปเพราะปวดศีรษะมาก จึงทานยาแล้วปรับเก้าอี้นอนพัก ฉากกั้นระหว่างโต๊ะทำงานค่อนข้างสูงจึงดูเหมือนไม่มีใครอยู่ในที่ทำงานเลย ผมได้ยินเสียงน้องพีเคคุยโทรศัพท์สั่งซื้อหุ้น ขายหุ้น และคุยเรื่องหุ้นกับเพื่อนเป็นเวลานานมากโดยคิดว่าไม่มีใครอยู่ และจากข้อความที่ได้ยินพฤติกรรมเช่นนี้ทำมาต่อเนื่องทุกวัน

คำถาม

1. พฤติกรรมของน้องพีเคขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ ข้อใด
2. หากต้องเจอปัญหาแบบนี้ ท่านจะมีทางออกให้เรื่องที่เกิดขึ้นนี้อย่างไร

6

เข้าตรู่ของวันเสาร์วันหนึ่ง ผู้อำนวยการ (ผอ.) อํารงอยากไปเล่นกอล์ฟ สั้งให้คนขับรถเอารถตู้ของทางราชการไปรับที่บ้านเพื่อไปส่งที่สนามกอล์ฟ และให้รถมารับกลับบ้านด้วย ขณะนั่งรถกลับ ผอ. อํารงเห็นหมอนอิงที่รองอธิบดีเตรียมจะนำไปแจกเป็นของขวัญในงานสัมมนา แล้วเกิดความชอบ เมื่อมาถึงบ้านจึงให้คนขับรถนำลงไว้ที่บ้าน 1 ลัง นอกจากนั้นยังวานใช้ให้คนขับรถไปยกกระถางต้นไม้ ตกแต่งสวนภายในบ้านตนเองอีกด้วย ทั้งที่คนขับรถบอกว่าต้องรีบไปรับรองอธิบดีไปเปิดงานสัมมนา และในที่สุดคนขับรถก็ไปรับรองอธิบดีช้ากว่ากำหนด ทำให้การเปิดงานสัมมนาล่าช้ากว่ากำหนด

คำถาม

1. ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อพฤติกรรมของ ผอ. อํารง (ใช้มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง 7 ประการเป็นกรอบในการพิจารณา)
2. หากท่านเป็นรองอธิบดี ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของ ผอ. อํารง ท่านจะดำเนินการอย่างไร

7

การรับของก้านัล



คลิป 1.52 m

คำถาม

พฤติกรรมของคุณกึ่งขัดต่อมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ ข้อใด ?

ความเชื่อมโยงระหว่างวินัยและจริยธรรม

เป็นมาตรฐานทาง
พฤติกรรมสำหรับ
การยึดถือปฏิบัติตน

ต่างที่

- จุดประสงค์
พึงปฏิบัติ(จิตใจ+กระทำ)->ความดีงาม
ต้องปฏิบัติ(กระทำ)-> ผลสัมฤทธิ์ของงาน

- **ลักษณะการใช้** กระบวนการรักษา
เสริมสร้าง-ป้องกัน พัฒนา-ปราบ
เสริมสร้าง-ป้องกัน พัฒนา-ปราบปราม

- **วิธีใช้บังคับ**
ป้องปราม ยับยั้ง จูงใจ ดักเตือน ใช้
มาตรการฯ - คนไม่ดี-> ดี / HRM
ปราบปราม ลงโทษ บันทึกประวัติ
- คนไม่ดี -> ไม่ดีตลอดไป ตรวจสอบ
ประวัติได้

**ต้องใช้ทั้งจริยธรรมและวินัย
จึงได้ผลสมบูรณ์ ในการทำให้
เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นคนดี**

ส่งเสริม

ป้องกัน

ปราบปราม

คุณธรรม

จริยธรรม

ธรรมาภิบาล

เสริมสร้างวินัย

ดำเนินการทางวินัย/ทุจริต/อาญา



ควรกระทำ (Dos)
ต้องกระทำ (Dos)

การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

มาตรการจูงใจ
มาตรการใช้บังคับ



ไม่ควรกระทำ
(Don'ts)

การรั้งประโยชน์
(Deterrence)



ต้องไม่กระทำ
(Don'ts)

ดำเนินการทางวินัย

การลงโทษ
(Suppression)



ระบบคุณธรรม Merit Systems Protection



การตัดสินใจบนฐานของคุณธรรม และจริยธรรม

การตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งต้องคำนึงถึงอะไรบ้าง

- องค์ประกอบด้านคุณธรรม จริยธรรม
- ผลกระทบของการตัดสินใจของตนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความรอบคอบ
- แง่ ก.ม. นโยบาย ของหน่วยงาน
- การรับฟังความเห็นต่าง
- การสื่อสารกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ครบถ้วน
- ผลกระทบต่อชื่อเสียงของหน่วยงาน
- ได้ตรวจสอบจิตสำนึกด้านจริยธรรมของตัวเอง ผู้ตัดสินใจหรือยัง

แบบตรวจสอบ การตัดสินใจ บนฐานของ จริยธรรม

แบบตรวจสอบการตัดสินใจบนฐานของจริยธรรม

ก่อนตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ท่านไม่มั่นใจในเรื่องจริยธรรม ท่านอาจถามตัวเองตามหัวข้อต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ต้องพิจารณาก่อนการตัดสินใจ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
๑. ฉันแน่ใจว่าไม่ได้ทำผิดกฎหมายเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ไม่รุกรานสิทธิ์ของผู้อื่น และไม่ผิดศีลธรรม			
๒. ก่อนที่จะตัดสินใจ ฉันได้พูดคุยกับผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเรื่องนี้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูลเพื่อตรวจสอบความครอบคลุม น่าเชื่อถือ และทันสมัยหรือไม่			
๓. ฉันได้อ่านและทำความเข้าใจกับมาตรฐานทางจริยธรรม/ประมวลจริยธรรมและคิดว่าได้ทำตามแนวทางเหล่านี้แล้ว			
๔. ฉันได้ปฏิบัติสอดคล้องกับนโยบายหรือแนวปฏิบัติของหน่วยงานในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจแล้ว			
๕. ถ้าเดินหน้าต่อไป เรื่องนี้จะไม่เสี่ยงต่อชื่อเสียงของหน่วยงานหรือวิชาชีพของฉัน			
๖. ฉันรู้สึกสบายใจที่จะเดินหน้าเรื่องนี้ต่อไป			
๗. ฉันแน่ใจว่าการตัดสินใจครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่			
๘. ฉันได้รับฟัง แนวคิด ข้อมูล และเหตุผลจากคนที่เห็นต่างและนำมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ			
๙. ฉันสามารถสื่อสารการตัดสินใจครั้งนี้ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างสมเหตุสมผล และสามารถสื่อสารให้ผู้เห็นต่างเข้าใจการตัดสินใจครั้งนี้ได้			
๑๐. ถ้าเป็นปัญหาเชิงระบบ ฉันปรับเปลี่ยนระบบ หรือวิธีการทำงานใหม่			

แนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ความ
เชื่อมั่น
และศรัทธา

มาตรฐานทางจริยธรรม

ประมวลจริยธรรม
ข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา บุคลากร
และผู้ปฏิบัติงานอื่น
ในสถาบันอุดมศึกษา

ผลสัมฤทธิ์ของงาน
บนฐานคุณธรรม
จริยธรรม

ทักษะคิด การนำเสนอ การให้คำปรึกษาแนะนำ การ
ตอบข้อหารือ การเจรจาต่อรอง การคัดค้านอย่าง
เหมาะสม การสื่อสารอย่างมีตรรกะ

การถ่ายทอดนโยบาย การเป็นต้นแบบด้านจริยธรรม
การโน้มน้าวใจ สร้างความร่วมแรงร่วมใจ
การบริหาร การใช้กลยุทธ์ การบริหารจัดการ
การกำกับดูแล การประสานเครือข่าย
การผลักดันกระบวนการรักษาจริยธรรม

ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และวิชาชีพ

การปฏิบัติที่เป็นธรรมกับ Stakeholder

การตัดสินใจต้องคำนึงถึงอะไรบ้าง
รวมทั้งด้านจริยธรรม

ต้องรู้เท่าทันความเสี่ยง ที่อาจถูกสงสัย ถูกกล่าวหาว่าไม่ซื่อสัตย์ สุจริต

คำนึงถึงว่าอะไรควรเลือกทำ/ เลือกไม่ทำตาม
มาตรฐานทางจริยธรรม

ต้องรู้ว่าโอกาสเสี่ยงต่อการทุจริต มีอะไรบ้าง
และปัจจัยใดที่เอื้อต่อการทุจริต

เข้าใจ และตระหนักว่าคุณธรรม จริยธรรม ...มีคุณค่ากับตน งาน ที่มงาน และองค์กรจริง

ร่วมขับเคลื่อน
กระบวนการ
รักษาจริยธรรม

ขอบคุณ