



สำนักงาน ก.พ.
OCSC
Office of the Civil Service Commission

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรฐานทางจริยธรรม : ศาลรัฐธรรมนูญ องค์การอิสระ และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

มาตรา 219

ให้ศาลรัฐธรรมนูญและองค์การอิสระร่วมกันกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นใช้บังคับแก่ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่งในองค์การอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดินและหัวหน้าหน่วยงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญ และองค์การอิสระ และเมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ ทั้งนี้ มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ต้องครอบคลุมถึงการรักษาเกียรติภูมิและผลประโยชน์ของชาติ และต้องระบุให้ชัดแจ้งด้วยการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติ ตามมาตรฐานทางจริยธรรมใดมีลักษณะร้ายแรง

ในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้รับฟังความคิดเห็นของสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา และ คณะรัฐมนตรี ประกอบด้วย และเมื่อประกาศใช้บังคับแล้วให้ใช้บังคับแก่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา และคณะรัฐมนตรี ด้วย แต่ไม่ห้ามสภาผู้แทนราษฎร วุฒิสภา หรือคณะรัฐมนตรีที่จะกำหนดจริยธรรมเพิ่มขึ้นให้ เหมาะสมกับการปฏิบัติ หน้าที่ของตน แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง และให้ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรฐานทางจริยธรรม : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา 76 รัฐพึงพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น และงานของรัฐ
อย่างอื่นให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยหน่วยงานของรัฐต้องร่วมมือและช่วยเหลือกัน
ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดิน การจัดทำบริการสาธารณะและการใช้จ่ายเงิน
งบประมาณมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ไม่เลือกปฏิบัติ
และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

รัฐพึงดำเนินการให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ ให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม
โดยกฎหมายดังกล่าวอย่างน้อยต้องมีมาตรการป้องกันมิให้ผู้ใดใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการ
ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบของ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ

รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรฐานทางจริยธรรม : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ต่อ)

มาตรา 258 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(4) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล **มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว** มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา

มติคณะรัฐมนตรี

- คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2559 มอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการ ตามบัญชีให้เรียบร้อยและทันเวลาตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด
- สำนักงาน ก.พ. ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ มาตรา 76 วรรคสาม และมาตรา 258 ข. (4) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ

กรอบการดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม

ประชุมระหว่างผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ

เสนอ อ.ก.พ.ฯ และ ก.พ.
เห็นชอบการเตรียมการจัดทำ
มาตรฐานทางจริยธรรม

เสนอฝ่ายบริหารสำนักงาน ก.พ.

ร่างข้อเสนอมาตรฐานทาง
จริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.

ประชุมระหว่างคณะทำงานจัดทำ
มาตรฐานทางจริยธรรม สำนักงาน
ก.พ. และที่ปรึกษาด้านกฎหมาย

ศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
ข้อกฎหมาย มาตรฐานทางจริยธรรม
ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล
ทิศทางการปฏิรูปประเทศ ข้อเสนอ
ของ สปท.

ประกาศใช้รัฐธรรมนูญและจัดทำร่างกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ

ม.ค. ก.พ. มี.ค. เม.ย. พ.ค. มิ.ย. ก.ค. ส.ค. ก.ย. ต.ค. พ.ย. ธ.ค.

พ.ศ. 2560

ครั้งที่ 1 วันที่ 4 พ.ค. 60

- เห็นชอบหลักการและแผนการดำเนินการ

ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 29 มิ.ย. 60

- จัดทำร่างข้อเสนอมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
และนำร่างฯ ไปเสนอ กกก.ข้าราชการประเภทต่าง ๆ

ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 10 ส.ค. 60

- เห็นชอบข้อเสนอมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 7 ก.ย. 60

- พิจารณาร่างกฎหมายเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เสนอ
ก.พ.

18 ธ.ค. 60

เสนอ
กรม.

จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานที่มี
ข้อสังเกต

กรม.
อนุมัติ

กฤษฎีกาตรวจ
ร่างกฎหมาย

เสนอ
สนช.

ม.ค. ก.พ. มี.ค. เม.ย. พ.ค. มิ.ย. ก.ค. ส.ค. ก.ย. ต.ค. พ.ย. ธ.ค.

พ.ศ. 2561

ม.ค. ก.พ. มี.ค. เม.ย. พ.ค.

พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติฯประกาศ
ลงราชกิจจานุเบกษา
๑๖ เมษายน ๒๕๖๒



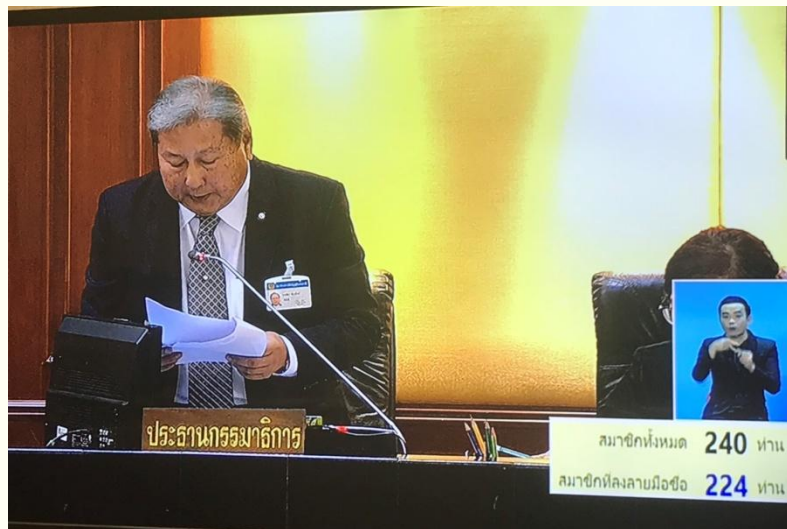
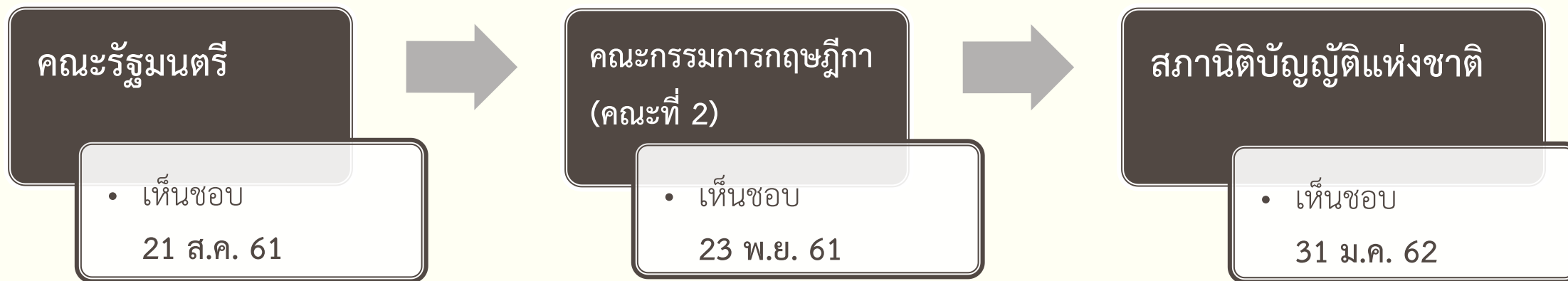
มติคณะรัฐมนตรี

- คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2561 อนุมัติหลักการร่างพระราชบัญญัติจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้ส่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาตรวจพิจารณา โดยให้นำผลการประชุมเมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2561 ที่สำนักงาน ก.พ. ประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปประกอบการพิจารณาด้วย แล้วส่งให้คณะกรรมการประสานงานสภานิติบัญญัติแห่งชาติพิจารณา ก่อนเสนอสภานิติบัญญัติแห่งชาติต่อไป

สาระสำคัญที่คณะรัฐมนตรี มีมติอนุมัติหลักการ เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2561

1. กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ”
2. กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ก.ม.จ.) ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน ผู้แทน ก.พ. เป็นรองประธาน ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนอกจาก ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินห้าคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง
3. ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงวินิจฉัย ตีความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
4. กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น และให้มีกลไกขับเคลื่อนองค์กร กระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
5. กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

การจัดทำพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562



วันที่ 31 เดือน มกราคม พ.ศ. 2562 เวลา 13

จำนวนผู้เข้าประชุม	175
เห็นด้วย	170
ไม่เห็นด้วย	0
งดออกเสียง	3

มาตรฐานทางจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

* ประกาศใช้เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2561

ม.219

มาตรฐานทางจริยธรรมของตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และผู้ดำรงตำแหน่ง
ในองค์กรอิสระ รวมทั้งผู้ว่าการตรวจเงินแผ่นดิน และหัวหน้าหน่วยงาน
ธุรการของศาลและองค์กรอิสระ พ.ศ. 2561

ศาลรัฐธรรมนูญร่วมกับองค์กรอิสระเสนอ

* มีผลบังคับใช้ 17 เม.ย. 62

ม.76 วรรคสาม

พระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

คณะรัฐมนตรีเสนอ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

มาตรา 65

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ประเด็น

ประเด็นที่ 20

การพัฒนาบริการประชาชน และ
การพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐ

ประเด็นที่ 21

การต่อต้านการทุจริต
และประพฤติมิชอบ

ร่างแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสนับสนุน
ยุทธศาสตร์ชาติและแผนปฏิรูปประเทศ พ.ศ.

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3

แผนแม่บทส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ 1

ยุทธศาสตร์
การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

การส่งเสริม
การปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมและข้อกำหนด
จริยธรรม

มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต
ประพฤติมิชอบ

มาตรา 76 และมาตรา 258 ข. (4)

พระราชบัญญัติมาตรฐาน
ทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

ก.ม.จ.

มาตรฐานทางจริยธรรม

ก.พ.

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ส่วนราชการ

ข้อกำหนดจริยธรรม

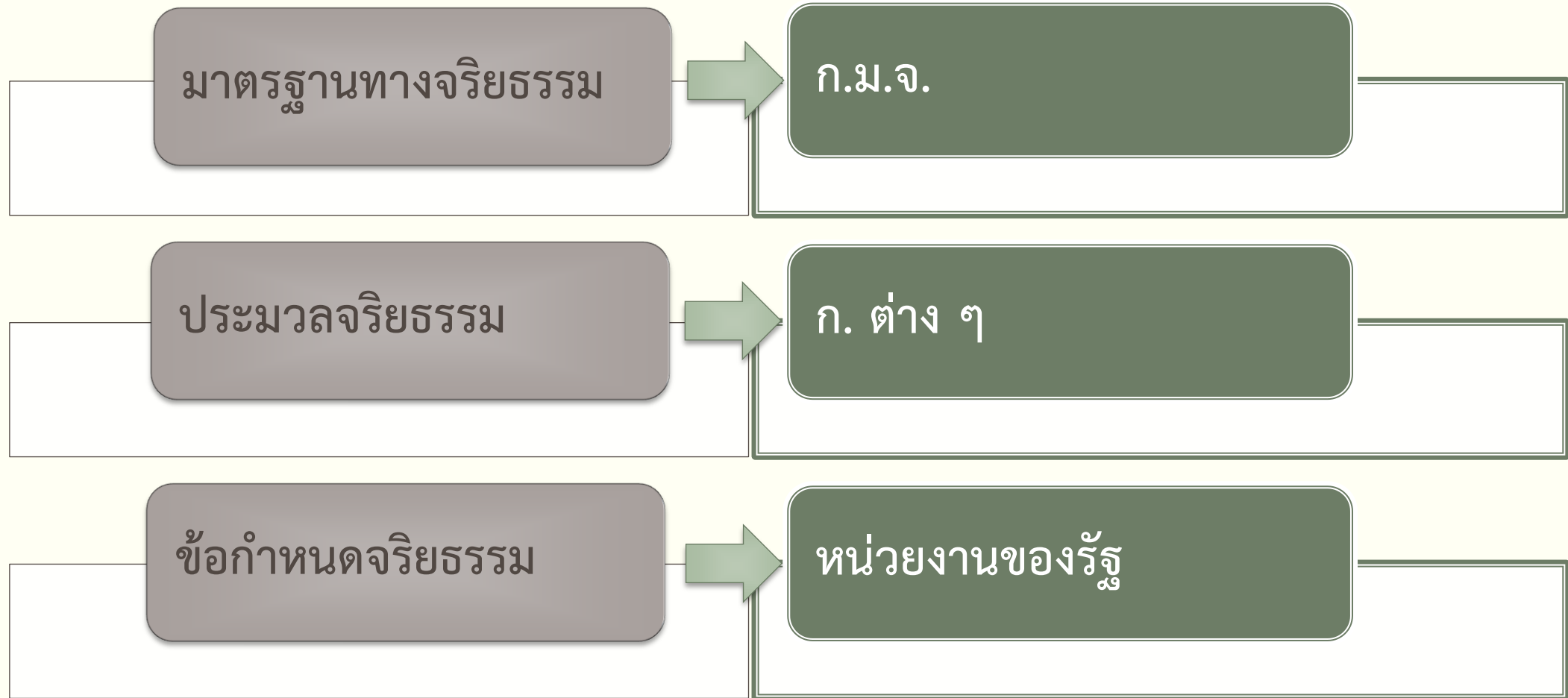
พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



การกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม (มาตรา ๕)

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

ผู้รับผิดชอบ



ผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม (มาตรา ๖)

- องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- กรณีไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม
 - (1) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง
 - (2) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม
 - (3) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
 - (4) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน
- กรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย
- หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) (มาตรา ๘)

ตำแหน่ง	องค์ประกอบ
ประธาน	นายกรัฐมนตรี หรือรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
รองประธาน	ผู้แทน ก.พ.
กรรมการโดยตำแหน่ง	ผู้แทน คกก.ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ผู้แทน คกก.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้แทน คกก.ข้าราชการตำรวจ ผู้แทน คกก.มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ผู้แทน สภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง ไม่เกิน 5 คน
กรรมการและเลขานุการ	เลขาธิการ ก.พ.
ผู้ช่วยเลขานุการ	เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ.
กรรมการเฉพาะครั้งคราว	ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้เข้าร่วมประชุมในฐานะ “กรรมการ” เป็นครั้งคราวได้

หน้าที่และอำนาจ ก.ม.จ. (มาตรา ๑๓)

- (1.) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี
- (2.) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- (3.) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี
- (4.) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- (5.) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐและรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ
- (6.) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้
- (7.) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ก.ต่าง ๆ

(มาตรา 20)

- กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
- กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ

หน่วยงานของรัฐ

(มาตรา 19)

- กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม
- ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ
- กำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม
- สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน
- จัดทำรายงานและประเมินผล

สรุปกลไกการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม

ก.ม.จ.

(มาตรา 13)

- เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี
- กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้
- กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพรวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐและรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ
- ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ก.ต่าง ๆ

(มาตรา 20)

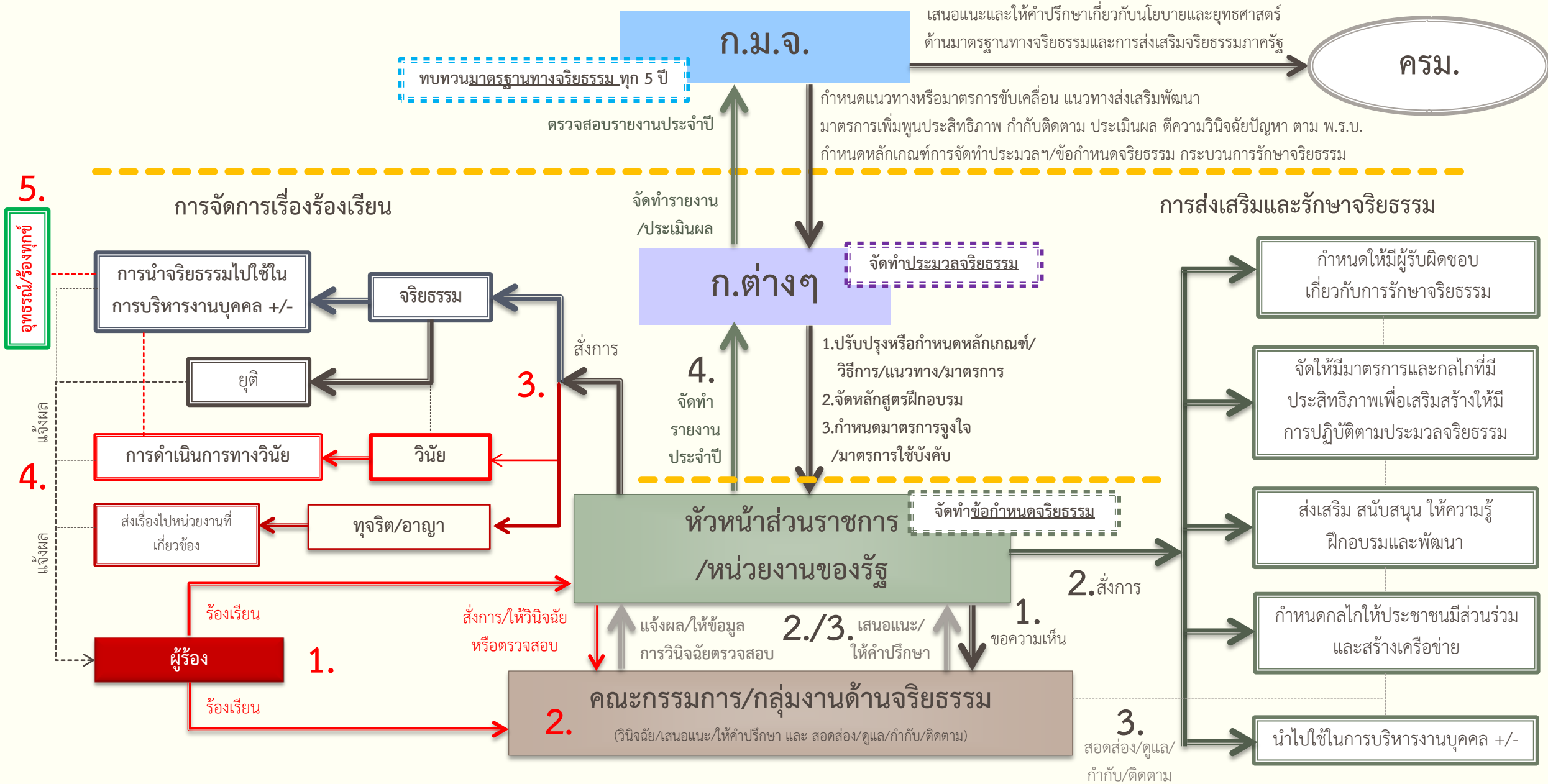
- กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ
- กำหนดมาตรการจูงใจและมาตรการที่ใช้บังคับ

หน่วยงานของรัฐ

(มาตรา 19)

- กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรม
- ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพ
- กำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม
- สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน
- จัดทำรายงานและประเมินผล

ความเชื่อมโยงและแนวทางการดำเนินการของกลไกในระดับต่างๆ



ตัวอย่างแนวทางการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

สรรหา

- การตรวจสอบภูมิหลังของบุคคล อาทิ การช่วยเหลือสังคมอย่างสม่ำเสมอ การได้รับรางวัลด้านวินัย/จริยธรรม/มีความประพฤติดี/มีศีลธรรมอันดี
- เพิ่มน้ำหนักคะแนนในการวัด/ประเมิน ความประพฤติหรือมาตรฐานทางจริยธรรม
- กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม
- การสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม วินัย และผลประโยชน์ทับซ้อน
- หากมีพฤติกรรมหรือเคยแสดงออกถึงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ก็ไม่บรรจุเข้ารับราชการ

ทดลองงาน

- การประเมินพฤติกรรม โดยระบุองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ
- กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินพฤติกรรมในรายละเอียด และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุใช้ดุลพินิจว่าจะให้ผ่านการประเมินหรือไม่ กรณีที่ไม่ผ่านการประเมินจะไม่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ
- ควรให้มีการประเมินจากผู้ร่วมงาน และประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ

แต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน

- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรม/การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน สั่งให้ไปพัฒนา และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถชะลอการแต่งตั้ง หรือสั่งให้ย้ายออกจากตำแหน่งสำคัญ
- การตรวจสอบกับส่วนราชการต้นสังกัดเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประกอบการรับโอนข้าราชการ

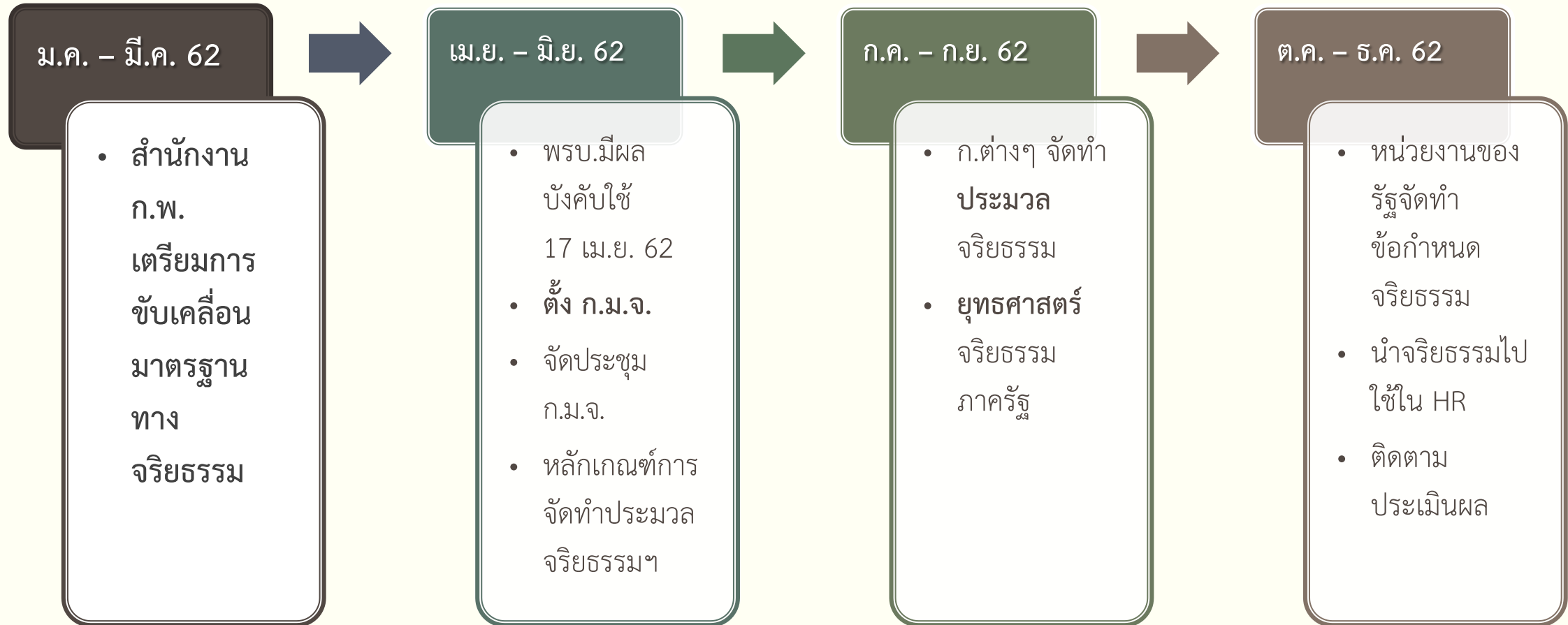
พัฒนา

- การประเมินคุณลักษณะ ประเมิน ACM การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หากมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมอาจไม่ให้ รับ ทู น ไม่ ให้ เข้า ร ับ ก า ร อ บ ร ม หลั ก สู ต ร น บ ส. ซึ่งจะมีผลกระทบต่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ประเมินผล/เลื่อนเงินเดือน

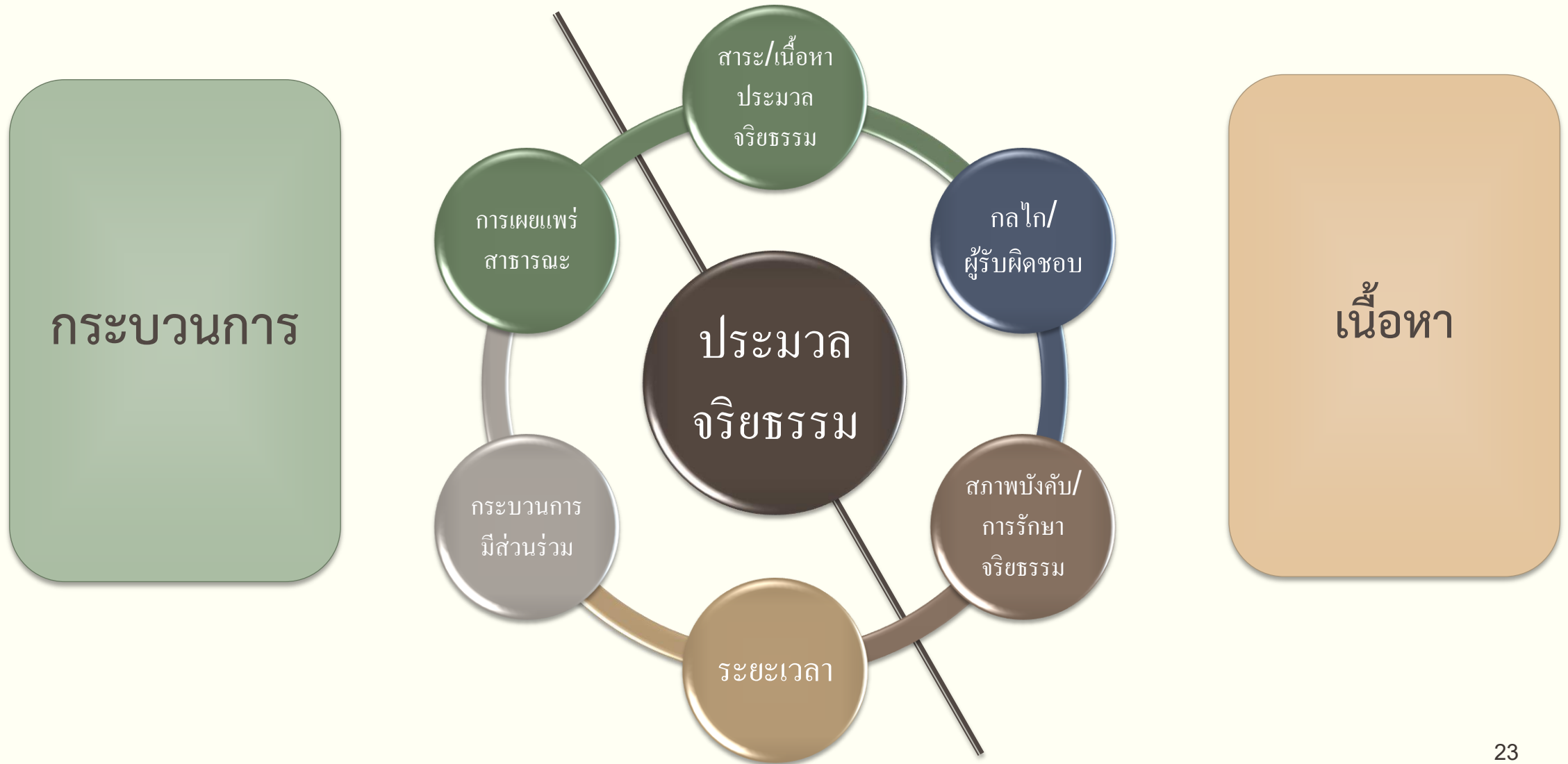
- การประเมินพฤติกรรม การบันทึกเหตุการณ์หรือพฤติกรรมสำคัญ การประเมิน 360 องศา
- ผู้บังคับบัญชาสามารถนำพฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการมาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนเงินเดือน
- การประเมินผลงานและพฤติกรรม หากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์จนส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์งานของงาน โดยมีผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ซึ่งผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือน และต้องมีข้อตกลงเพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเอง หากไม่สามารถปรับปรุงหรือพัฒนาได้ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสามารถสั่งให้ออกจากราชการได้

แผนการดำเนินการ



หมายเหตุ : 1. ตัวชี้วัดตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กำหนดให้ทุกองค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีประมวลจริยธรรมภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
2. ตัวชี้วัดตามแผนปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ กำหนดให้มีประมวลความประพฤติ (Code of conducts) ของเจ้าพนักงานของรัฐประเภทต่างๆ

กรอบแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรม



สาระ/เนื้อหาประมวลจริยธรรม

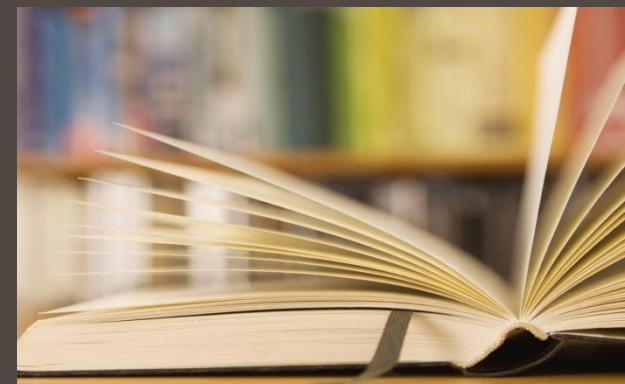
■ มาตรา ๕ วรรคสอง

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

■ แนวทางการจัดทำ

1. ทบทวนสาระ/เนื้อหาประมวลจริยธรรม (เดิม) ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม (ตามร่างมาตรา ๕) โดยอาจนำกรณีความผิดทางวินัย ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร จรรยา ความเสี่ยงการทุจริต หรือพฤติกรรมที่หน่วยงานต้องการลดหรือส่งเสริม หรือสิ่งที่ควรหรือไม่ควรปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน มากำหนด
2. สาระ/เนื้อหา ควรสั้น กระชับ ง่ายแก่การจดจำ สามารถวัดและนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลได้
3. กำหนดกลไกการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม การรักษาจริยธรรม

จบการนำเสนอ
ขอบคุณค่ะ





ข้อมูลเจ้าหน้าที่ของรัฐ



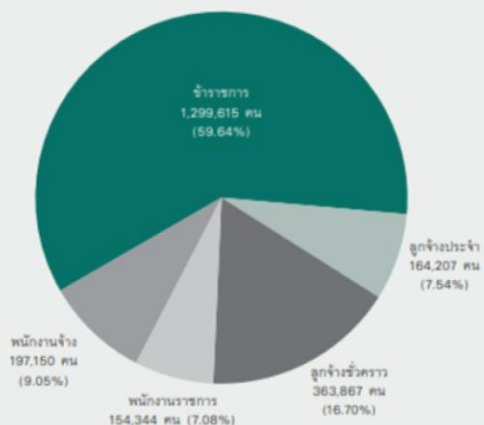
ข้าราชการในแต่ละประเภท

- ข้าราชการพลเรือนสามัญ
- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- ข้าราชการตำรวจ
- ~~ข้าราชการอัยการ~~
- ~~ข้าราชการตุลาการ~~
- ~~ตุลาการศาลปกครอง~~
- ~~ตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ~~
- ~~ข้าราชการรัฐสภาสามัญ~~
- ~~ข้าราชการองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ~~
- ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
- ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- พนักงานส่วนตำบล
- พนักงานเทศบาล



- ข้าราชการทหาร
- ข้าราชการการเมือง
- พนักงานรัฐวิสาหกิจ/องค์กรมหาชน

ข้อมูลกำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือนในภาพรวม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559



ประเภทกำลังคน	ตำแหน่ง	
	จำนวน	%
รวมทั้งหมด	2,179,183	100.00
● ข้าราชการ	1,299,615	59.64
● ลูกจ้างประจำ	164,207	7.54
● ลูกจ้างชั่วคราว	363,867	16.70
● พนักงานราชการ	154,344	7.08
● พนักงานจ้าง	197,150	9.05
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	1,701,130	100.00
● ข้าราชการ	1,088,457	63.98
● ลูกจ้างประจำ	111,575	6.56
● ลูกจ้างชั่วคราว	346,754	20.38
● พนักงานราชการ	154,344	9.07
ส่วนท้องถิ่น	478,053	100.00
● ข้าราชการ	211,158	44.17
● ลูกจ้างประจำ	52,632	11.01
● ลูกจ้างชั่วคราว	17,113	3.58
● พนักงานจ้าง	197,150	41.24

(หน่วย : คน)

ประชากร 65.93 ล้านคน

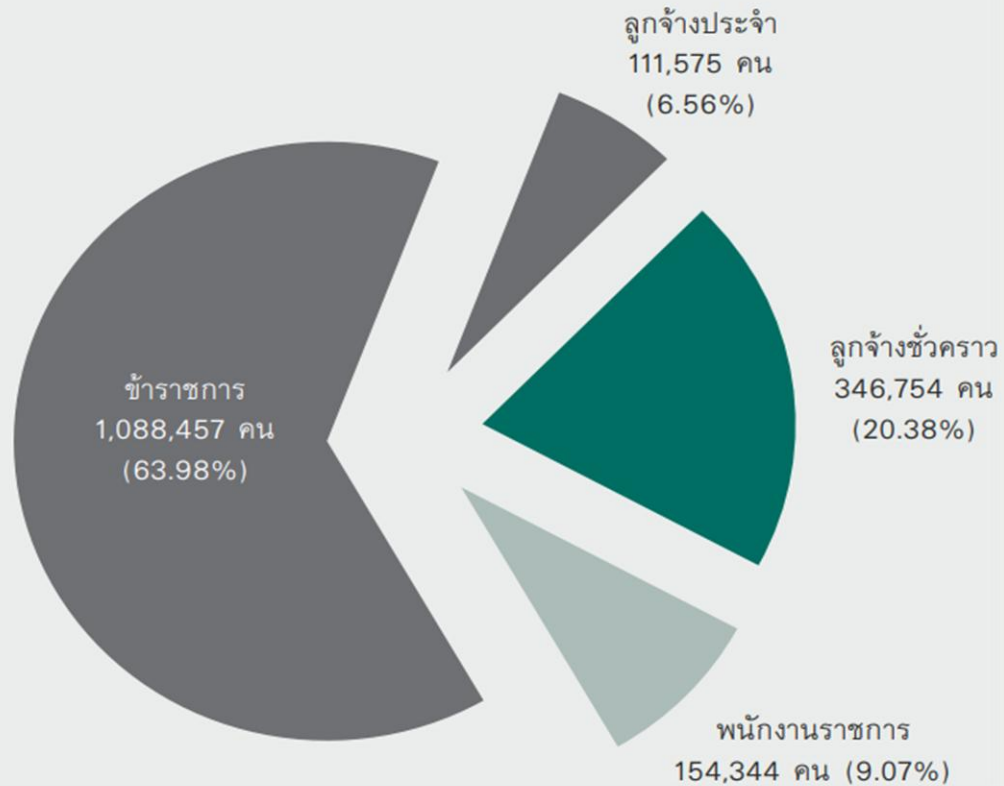
กำลังแรงงาน 38.26 ล้านคน
(58.03 % ของประชากร)

กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2.18 ล้านคน
(3.31 % ของประชากร หรือ 5.70 % ของกำลังแรงงาน)

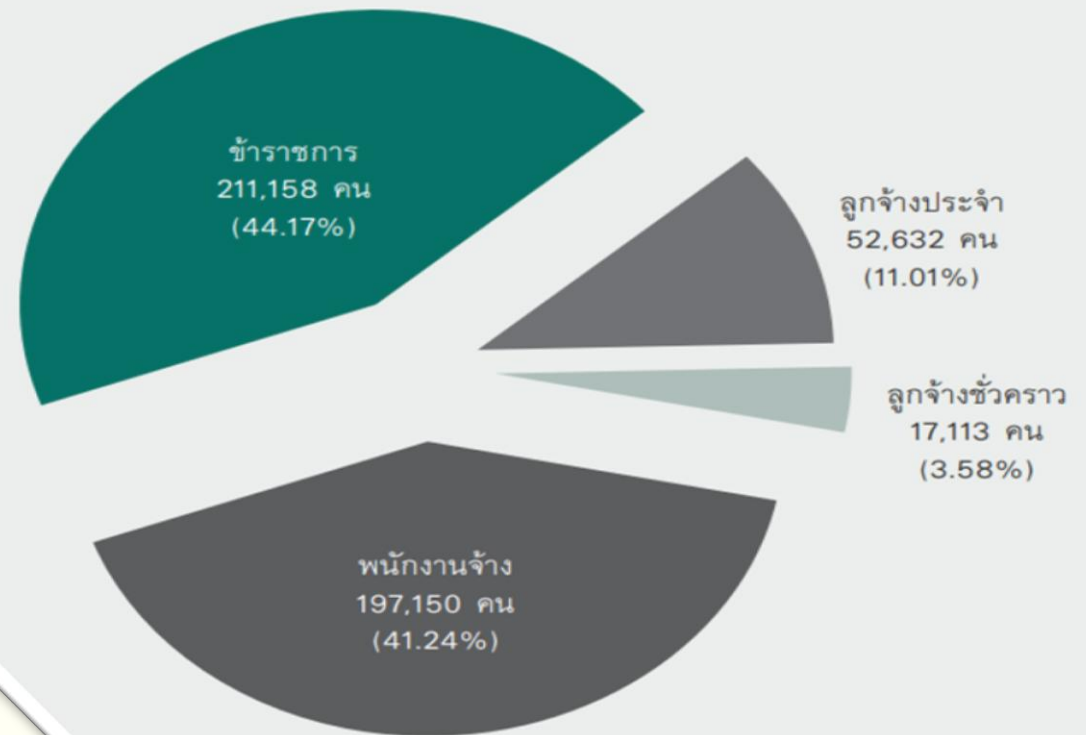
- ข้าราชการประจำ 1,299,615 คน
- ลูกจ้างประจำ 164,207 คน
- ลูกจ้างชั่วคราว 363,867 คน
- พนักงานราชการ 154,344 คน
- พนักงานจ้าง 197,150 คน

เปรียบเทียบจำนวนกำลังคนภาครัฐ : ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

กำลังคนภาครัฐในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

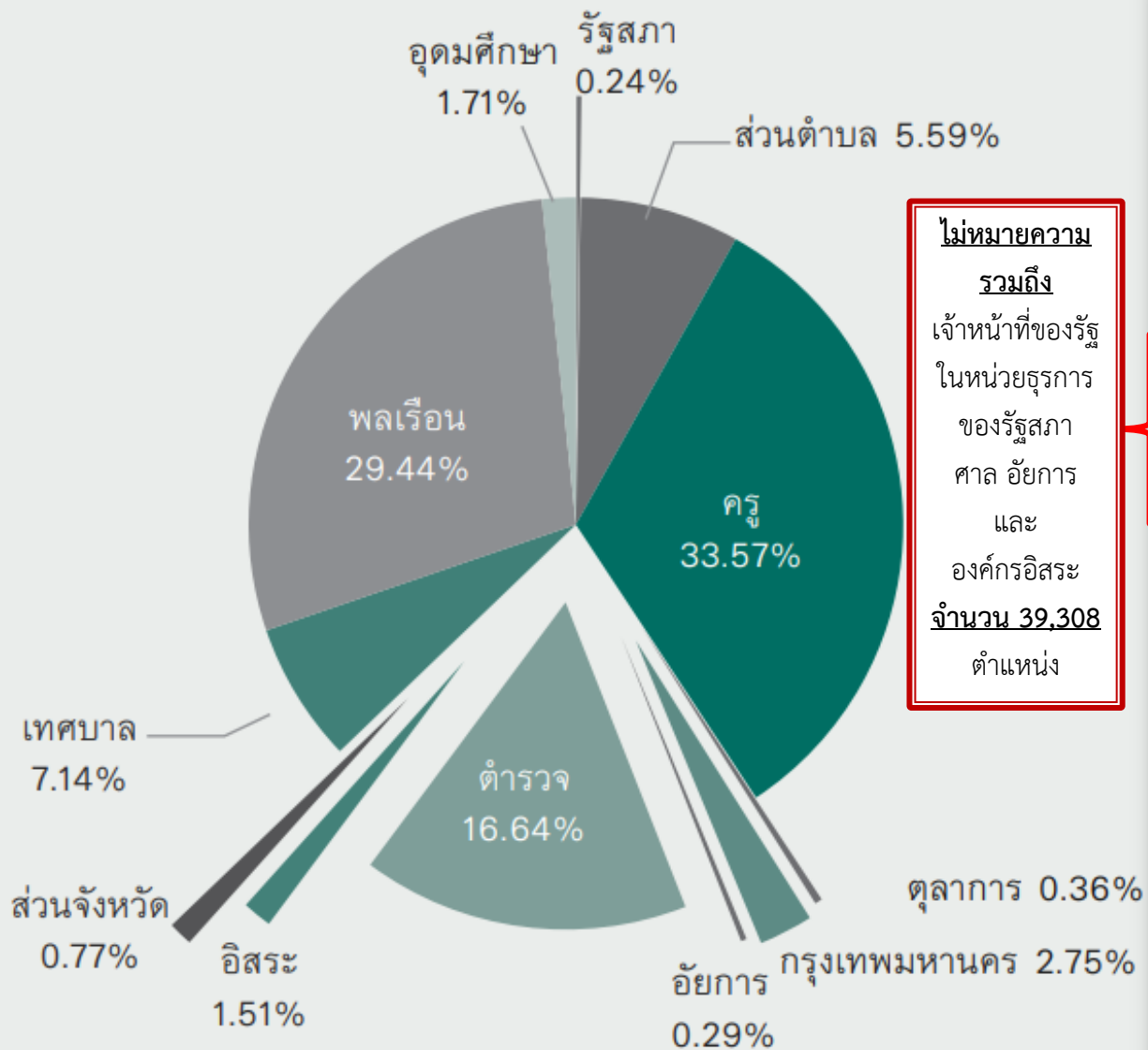


กำลังคนภาครัฐในส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559



ข้าราชการในฝ่ายพลเรือน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559

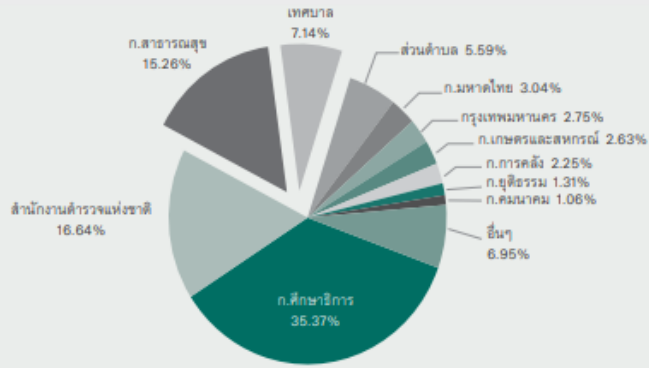
จำแนกตามประเภทข้าราชการ



ไม่หมายความรวมถึง
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในหน่วยธุรการ
ของรัฐสภา
ศาล อัยการ
และ
องค์กรอิสระ
จำนวน 39,308
ตำแหน่ง

ประเภทข้าราชการ	ตำแหน่ง		คน	
	จำนวน	%	จำนวน	%
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	1,168,052	80.57	1,088,457	83.75
<ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญ ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ 	<ul style="list-style-type: none"> 418,506 467,471 22,854 3,468 219,913 3,934 8,575 23,331 	<ul style="list-style-type: none"> 28.87 32.25 1.58 0.24 15.17 0.27 0.59 1.01 	<ul style="list-style-type: none"> 382,655 436,304 22,213 3,105 216,250 3,724 4,639 19,567 	<ul style="list-style-type: none"> 29.44 33.57 1.71 0.24 16.64 0.29 0.36 1.51
ส่วนท้องถิ่น	281,662	19.43	211,158	16.25
<ul style="list-style-type: none"> ข้าราชการกรุงเทพมหานคร - ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ - ข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานส่วนตำบล พนักงานเทศบาล - พนักงานเทศบาลสามัญ - พนักงานครูเทศบาล 	<ul style="list-style-type: none"> 37,902 22,011 15,891 16,040 105,658 122,062 85,540 36,522 	<ul style="list-style-type: none"> 2.61 1.52 1.10 1.11 7.29 8.42 5.90 2.52 	<ul style="list-style-type: none"> 35,745 20,814 14,931 9,983 72,591 92,839 59,354 33,485 	<ul style="list-style-type: none"> 2.75 1.60 1.15 0.77 5.59 7.14 4.57 2.58
รวม	1,449,714	100.00	1,299,615	100.00

ข้าราชการในฝ่ายพลเรือน ปับประมาณ พ.ศ. 2559
จำแนกตามส่วนราชการ



ส่วนราชการ	ตำแหน่ง		คน	
	จำนวน	%	จำนวน	%
ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค	1,168,052	80.57	1,088,457	83.75
สำนักนายกรัฐมนตรี	7,643	0.53	6,782	0.52
กระทรวงการคลัง	31,906	2.20	29,177	2.25
กระทรวงการต่างประเทศ	2,005	0.14	1,610	0.12
กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา ⁽¹⁾	1,917	0	1,715	0
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	3,693	0.25	3,050	0.23
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	37,859	2.61	34,237	2.63
กระทรวงคมนาคม	15,290	1.05	13,817	1.06
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	11,239	0.78	10,262	0.79
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	2,292	0.16	2,048	0.16
กระทรวงพลังงาน	1,479	0.10	1,347	0.10
กระทรวงพาณิชย์	3,913	0.27	3,429	0.26
กระทรวงมหาดไทย	44,227	3.05	39,546	3.04
กระทรวงยุติธรรม	20,807	1.44	17,064	1.31
กระทรวงแรงงาน	6,650	0.46	6,096	0.47
กระทรวงวัฒนธรรม ⁽²⁾	4,916	0.34	4,567	0.35
กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	860	0.06	783	0.06
กระทรวงศึกษาธิการ ⁽³⁾	491,923	33.93	459,725	35.37
กระทรวงสาธารณสุข	211,960	14.62	198,360	15.26
กระทรวงอุตสาหกรรม	3,379	0.23	3,006	0.23

ข้าราชการในฝ่ายพลเรือน ปับประมาณ พ.ศ. 2559
จำแนกตามส่วนราชการ (ต่อ)

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง		คน	
	จำนวน	%	จำนวน	%
ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง	224,786	15.51	220,801	16.99
สำนักราชเลขาธิการ	540	0.04	511	0.04
สำนักพระราชวัง	2,479	0.17	2,373	0.18
สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ	978	0.07	900	0.07
สำนักงาน กปร.	125	0.01	114	0.01
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	227	0.02	210	0.02
สำนักงานราชบัณฑิตยสภา	74	0.01	60	0.00
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน	369	0.03	320	0.02
สำนักงานสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	81	0.01	63	0.00
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	219,913	15.17	216,250	16.64
ส่วนราชการอิสระตามรัฐธรรมนูญ	35,840	2.47	27,930	2.15
สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน	3,107	0.21	2,883	0.22
สำนักงาน ป.ป.ช.	2,627	0.18	2,300	0.18
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ⁽⁴⁾	178	0.01	144	0.01
สำนักงานศาลยุติธรรม ⁽⁵⁾	18,031	1.24	13,549	1.04
สำนักงานศาลปกครอง ⁽⁶⁾	2,559	0.18	2,320	0.18
สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	153	0.01	130	0.01
สำนักงานอัยการสูงสุด ⁽⁷⁾	9,185	0.63	6,604	0.51
ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา	3,468	0.24	3,105	0.24
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	2,292	0.16	2,039	0.16
สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา	1,176	0.08	1,066	0.08
ส่วนท้องถิ่น	281,662	19.43	211,158	16.25
กรุงเทพมหานคร	37,902	2.61	35,745	2.75
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	16,040	1.11	9,983	0.77
องค์การบริหารส่วนตำบล	105,658	7.29	72,591	5.59
เทศบาล	122,062	8.42	92,839	7.14
รวม	1,449,714	100.00	1,299,615	100.00

หมายเหตุ :

- (1) รวมตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,133 อัตรา และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 1,026 คน
- (2) รวมตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 1,111 อัตรา และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 1,019 คน
- (3) รวมตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 485,227 อัตรา และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 434,259 คน และตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 22,854 อัตรา และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 22,213 คน
- (4) รวมตำแหน่งตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 9 อัตรา และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 9 คน
- (5) รวมตำแหน่งข้าราชการตุลาการ จำนวน 8,575 อัตรา และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 4,639 คน
- (6) รวมตำแหน่งตุลาการศาลปกครอง จำนวน 280 อัตรา และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 210 คน
- (7) รวมตำแหน่งข้าราชการอัยการ จำนวน 3,934 อัตรา และมีผู้ครองตำแหน่ง จำนวน 3,724 คน

**ไม่หมายความ
รวมถึง
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
ในหน่วยธุรการ
ของรัฐสภา
ศาล อัยการ
และ
องค์กรอิสระ
จำนวน 39,308
ตำแหน่ง**