

จริยธรรมประจำกรมวิชาการศึกษา



กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการศึกษา

คำนำ

การบริหารภาครัฐแนวใหม่ได้เน้นให้ภาครัฐบริหาร และปฏิบัติภารกิจโดยยึดหลักความถูกต้องเที่ยงธรรม (Integrity) โดยการกำหนดค่านิยมหลัก และมาตรฐานจริยธรรมที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นเครื่องมือเชิงบวกที่มีประสิทธิภาพในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานโดยยึดหลักจริยธรรมตามความคาดหวังของสาธารณชน เพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดของการให้บริการสาธารณะ และประการสำคัญเป็นเครื่องมือในการป้องกันการทุจริต ประพฤติชอบในราชการที่องค์กรสากลทั่วโลกให้การยอมรับ

จริยธรรมข้าราชการพลเรือนเป็นการใช้ค่านิยมทางบวก เป็นหลักภายใต้การให้บริการภาครัฐเพื่อให้แน่ใจว่าข้าราชการจะกระทำหน้าที่อย่างเที่ยงตรง และพร้อมรับผิดชอบภายใต้มาตรฐานพฤติกรรมจริยธรรมเดียวกัน ดังนั้น องค์ความรู้ด้านจริยธรรมประจำกรมวิชาการเกษตรฉบับนี้ จึงบรรจุเนื้อหาสาระเกี่ยวกับจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ มีความรู้ความเข้าใจในการ เพื่อให้ข้าราชการเสริมสร้างจริยธรรมข้าราชการ และป้องกันการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการเกษตร

พฤษภาคม ๒๕๕๔



คู่มือจริยธรรมประจำกรมวิชาการเกษตร



สารบัญ

	หน้า
๑. จริยธรรม ประจำกรมวิชาการเกษตร	๑
๑.๑ ส่วนที่ ๑ องค์กรคุ้มครองจริยธรรม	๔
๑.๒ ส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม	๙
๒. กฎหมายและระเบียบอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม	๑๒
๓. ยุทธศาสตร์จริยธรรมกรมวิชาการเกษตร	๑๗
ภาคผนวก	
๑. บทสรุป	๒๑
๒. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	๓๓



จริยธรรม ประจำกรมวิชาการเกษตร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรการทางจริยธรรมให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัย

เพื่อเป็นไปตามความในมาตรา ๒๗๙ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน ขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อ ๑๗ กำหนดให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วนราชการ โดยขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม



นี้ซึ่งมีอิสระ โดยมีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่ม

เพื่อให้เป็นไปตามที่ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ กรมวิชาการเกษตรได้มีคำสั่งที่ ๗๑๒/๒๕๕๓ ปรับกลุ่มวินัย เป็น กลุ่มวินัยและคุ้มครองจริยธรรม รับผิดชอบงานด้านประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๒ อีกหน้าที่หนึ่ง และมอบหมายให้นางวิภา พงศ์พัฒนานนท์ รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร เป็นหัวหน้างานคุ้มครองจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดแนวทางให้ข้าราชการประพฤติปฏิบัติรวม ๑๐ ประการ สรุปได้ดังนี้

๑. ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรม
๒. ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๓. ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๔. ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม



๕. ข้าราชการต้องเคารพ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
๖. ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
๗. ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
๙. ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
๑๐. ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม



กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม แบ่งเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ องค์การคุ้มครองจริยธรรม มีเนื้อหาสำคัญดังนี้

๑. ก.พ. มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้อำนาจบังคับประมวลจริยธรรม

(๒) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

(๓) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๔) เผยแพร่และปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่างกว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการและประชาชน

(๕) ส่งเสริมและยกย่องส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

(๖) ติดตาม สอดส่องการใช้อำนาจ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มี การดำเนินการใด ก.พ. อาจมีมติให้หัวหน้าส่วนราชการของข้าราชการผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้



(๗) ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(๘) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลนี้ ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และข้าราชการทั้งปวง และจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรี และผู้ตรวจการแผ่นดิน แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(๙) ตีความ และวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรมนี้

(๑๐) ประมวลการตีความและวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ทุกปี และเผยแพร่ให้ข้าราชการทราบเพื่อยึดถือและเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

(๑๑) ทบทวนว่าสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้หรือไม่ทุกสี่ปี

๒. คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการเสนอจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์เป็นประจักษ์โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ. ในส่วนของกรมวิชาการเกษตร คือ นายสัตวแพทย์ ตันตยาภรณ์



(๒) กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือ
 อำนวยการจำนวน สองคน ในส่วนของกรมวิชาการเกษตร ได้แก่
 นางสุนา พรพิพัฒน์กุล และ นายเทวา เมลาณนท์

(๓) กรรมการสองคนซึ่งเป็นข้าราชการในส่วน
 ราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานราชการ และ
 ลูกจ้างประจำของส่วนราชการนั้น ในส่วนของกรมวิชาการเกษตร
 ได้แก่ นายไพโรจน์ สุวรรณจินดา และนายดิเรก ตนพยอม

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่ง
 หัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการร่วมกันเสนอ ในส่วน
 ของกรมวิชาการเกษตร ได้แก่ ดร.สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน และคุณหญิง
 ประไพศรี พิทักษ์ไพรวิน

ให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นเลขานุการ
 คณะกรรมการจริยธรรม ในส่วนของกรมวิชาการเกษตร คือ รองอธิบดี
 นางวีณา พงศ์พัฒนานนท์

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และเป็นผู้
 มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

๓. คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำใน
 การใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวล
 จริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามี



การฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

(๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการ
ใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่ง
คำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพลัน ถ้า ก.พ. มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายใน
หกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. รับเรื่องให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ
จริยธรรมเป็นที่สุด

(๔) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณี
เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วน
ราชการ และยังมีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

(๕) คຸ່ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยง
ธรรมของกลุ่มงานคຸ່ມครองจริยธรรมของส่วนราชการ

(๖) คຸ່ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็น
ธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๗) เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมนี้ของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. และประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของกลุ่มงานคຸ່ມครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอ
หัวหน้าส่วนราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อน
ตำแหน่งข้าราชการในกลุ่มงาน



(๘) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

(๙) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย

๔. กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งมีความเป็นอิสระ โดยมีข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไป เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปกป้อง ส่งเสริม ยกย่อง ข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่เห็นสมควรก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมามีให้ถูกกั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ประเภท



อำนาจการขึ้นไป ถูกข้าราชการผู้ใดกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหา นั้นไม่อาจดำเนินการเกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือการดำเนินการใดที่เป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้กล่าวหา นั้น จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการแล้วมาใช้กับข้าราชการในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมด้วย โดยอนุโลมโดยให้ ก.พ. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

(๔) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

(๕) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

ส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม มีเนื้อหาสำคัญดังนี้

(๑) การฝ่าฝืนจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (แนวทางปฏิบัติ ๑๐ ประการ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวดที่ ๒ ข้อ ๓ - ๑๒) เป็นความผิดวินัยตามกฎหมาย ว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ หรือระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ หรือระเบียบ



กระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ.๒๕๓๗
แล้วแต่กรณี

(๒) เมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจ
สั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือสั่งให้
ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม
และ ก.พ. ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ

(๔) เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ใน
เรื่องใด ข้าราชการอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้หัวหน้ากลุ่ม
งานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดนำเสนอเพื่อขอคำ
วินิจฉัยหรืออนุญาตแล้วแต่กรณีจากคณะกรรมการจริยธรรมได้ ในกรณี
ที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ
และยังไม่มีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินแล้วแต่กรณี
คณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้ ก.พ. วินิจฉัย

ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าเรื่องดังกล่าวข้างต้นเป็นเรื่อง
สำคัญอันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้กระทำได้

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ
จริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ต้องรับผิดชอบทางวินัย

(๕) ในกรณีที่จำเป็นต้องดำเนินการเรื่องใดโดยด่วน
หากปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์
ของทางราชการ และไม่อาจเรียกประชุมคณะกรรมการจริยธรรมได้ทัน



ข้าราชการอาจขอคำแนะนำจากหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของ
ส่วนราชการที่ตนสังกัด

หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมมีหน้าที่ต้องให้
คำแนะนำตามสมควรตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ.
หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน หากไม่มีคำวินิจฉัยในเรื่องที่เป็นปัญหามาก่อน
หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอาจให้คำแนะนำโดยยึดประโยชน์
สูงสุดของส่วนราชการเป็นสำคัญ ทั้งต้องมุ่งสร้างความสำนึกและเที่ยง
ธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการที่สร้างความ
ไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม
ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมและ ก.พ.ทราบ

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้ากลุ่มงาน
คุ้มครองจริยธรรมตามแนวทางที่คณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือ
ผู้ตรวจการแผ่นดินเคยวินิจฉัยไว้แล้วโดยสุจริตไม่ต้องรับผิดชอบวินัย



กฎหมายและระเบียบอื่นๆ เกี่ยวกับจริยธรรม

๑. พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

มาตรา ๗๒ กำหนดว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

๒. สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ และที่ นร ๑๐๐๘/ว ๗ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

กำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกประเภท เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง โดยกำหนดสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งทุกประเภท และสมรรถนะ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)” เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลัก



การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาค้ำค้ำศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ ๑ : มีความสุจริต

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ
- แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

- รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้
- แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ

- ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ
- เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

- ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก



- กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจ
ก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

- ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ใน
สถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือ
อาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

**๓. สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๓/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๗
สิงหาคม ๒๕๕๓**

กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ
เสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ว่าส่วนราชการต้องมึ
การประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น
สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. มี
หนังสือที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

สรุปสาระสำคัญ

(๑) หลักการ

๑) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้
ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่
กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิต มีความสมดุล
ระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติ



ราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ การเพิ่มผลิตภาพ และขีดสมรรถนะของข้าราชการ

๒) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๓) ข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วันต่อคนต่อปี

(๒) หลักเกณฑ์และวิธีการ

๑) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการโดยแยกเป็น ๔ กลุ่มหลัก คือ

๑.๑ ข้าราชการประเภทบริหาร

๑.๒ ข้าราชการประเภทอำนวยการ

๑.๓ ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สำหรับประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๑.๔ ข้าราชการผู้ปฏิบัติสำหรับประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

๒) ส่วนราชการต้องมีการประเมินระดับความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการตามมาตรฐานที่กำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ หากข้าราชการยังมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะไม่ถึงระดับมาตรฐานและในกรณีที่ข้าราชการไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับที่พอใจของ



ทางราชการ จะต้องได้รับการพัฒนาโดยเร็ว สำหรับข้าราชการที่มีการย้าย โอน หรือเลื่อนระดับจะต้องได้รับการพัฒนาด้วย

๓) ส่วนราชการต้องกำหนดแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน ตามที่ ก.พ. กำหนด ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาในแต่ละกลุ่ม และผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

๔) ส่วนราชการอาจดำเนินการเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ โดยวิธีการตามที่เห็นสมควร เช่น การฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียน การสอนงาน การมอบหมายงาน การให้ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง เป็นต้น



ยุทธศาสตร์จริยธรรมกรมวิชาการเกษตร

วิสัยทัศน์กรมวิชาการเกษตร

“เป็นองค์กรนำด้านการวิจัยและพัฒนาพืช เครื่องจักรกล การเกษตร และเป็นศูนย์ตรวจสอบรับรองปัจจัยการผลิตและผลิตผลทางเกษตรในระดับสากล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”

ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่ดี

“ระบบการบริหารงานและทรัพยากรบุคคลมีคุณธรรมและโปร่งใส งานวิจัยมีคุณภาพทันสมัยขับเคลื่อนต่อการเปลี่ยนแปลง เกษตรกรได้รับผลงานวิจัยไปปรับใช้ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา การตรวจสอบปัจจัยการผลิตและผลิตผลทางเกษตรและการควบคุมตามพระราชบัญญัติเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ตรวจสอบได้ ตามมาตรฐานสากล”

ค่านิยมร่วม

“เสียสละ ซื่อสัตย์ โปร่งใส งานวิจัยมีคุณภาพ”

วัฒนธรรมองค์กร

“รักองค์กร ทำงานอย่างมีเป้าหมาย ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน”



ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม

ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ คณะกรรมการจริยธรรมกรมวิชาการ
เกษตร และภาคประชาชน

คุณธรรม จริยธรรม (INTERGRITY) องค์กร

๑. มุ่งมั่นศีลธรรม คุณธรรมและความโปร่งใส พัฒนาทักษะ
ความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
๒. สนับสนุน ส่งเสริม ยกย่องผู้มีความซื่อสัตย์ ขยันขันแข็ง
มีผลงานดีเด่นมีความรู้ ความสามารถ
๓. มุ่งผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าของงานวิจัยและพัฒนาพืช
เครื่องจักรกลการเกษตร การตรวจสอบรับรองสินค้า
เกษตรและควบคุมตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
๔. ไม่อาศัยช่องว่างของกฎหมายเพื่อประโยชน์ส่วนตนและ
ผู้อื่น
๕. ให้บริการทางวิชาการและการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติ
ที่เกี่ยวข้อง มีความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัย
ไมตรีและตรงต่อเวลา
๖. มีความรับผิดชอบ อุทิศตนให้กับงานราชการ ปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้
ตรวจสอบ



กลยุทธ์การสร้างคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร

- กลยุทธ์เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

๑. น้อมนำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามรอยพระยุคลบาทสู่การปฏิบัติ

๒. กำหนดคุณธรรม จริยธรรม เป็นเงื่อนไขหนึ่งในการสรรหา ปฐมนิเทศ

๓. ใช้อำนาจประกอบทางคุณธรรม จริยธรรมของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง

๔. สร้างหลักสูตรเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรม จัดทำโครงการ จริยธรรมสัญจร จัดเวทีเสวนา/สัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เกี่ยวกับ ประมวลจริยธรรม เพื่อปลูกจิตสำนึก ให้ความรู้ ความเข้าใจ แนวทางปฏิบัติและประโยชน์ของการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ควรให้ผู้บริหารมีส่วนร่วม

๕. ปรับแนวคิด ทักษะคติของบุคลากร ด้วยการยึดถือบุคคลต้นแบบที่ดี ประกาศเกียรติคุณผู้มีจรรยาดีเด่น คนดีศรีกรมวิชาการเกษตร ประจำปี

๖. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ๓๖๐ องศา

๗. เร่งรัดให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตร ตระหนักในข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมวิชาการเกษตร

๘. กระตุ้นการมีส่วนร่วม กิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมทำนุบำรุงศาสนาและศิลปวัฒนธรรมอื่น ๆ



๙. คຸ່ມครอง/ประกันความเป็นอิสระของข้าราชการซึ่งปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา มิให้มีการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม
ต่อข้าราชการผู้นั้น

๑๐. แกไข ทบทวน กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สร้างภาระแก่ประชาชน
เกินควร

๑๑. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
อย่างต่อเนื่อง

**- กลยุทธ์ส่งเสริมให้ประชาชนได้มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร
ทางการเกษตรอย่างกว้างขวาง ถูกต้อง เป็นธรรมและรวดเร็ว**

๑. การจัดการองค์ความรู้ ให้ความสำคัญผลงานวิจัยและความรู้
ทางวิชาการนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างจริงจัง

๒. ทำมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Working Flow) การ
ให้บริการทางวิชาการ การตรวจสอบรับรองปัจจัยการผลิตและผลผลิต
ทางการเกษตร การควบคุมตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องในแต่ละ
กิจกรรมอย่างชัดเจนให้ผู้เข้า รับบริการเข้าใจได้ง่ายและโดยสะดวก

๓. การจัดกิจกรรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ภายนอกองค์กร
(เกษตรกร ประชาชน) และภายในองค์กร (บุคลากร)

๔. ส่งเสริมเครือข่ายสอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรม เพื่อพัฒนาระบบคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน



ภาคผนวก



คู่มือจริยธรรมประจำกรมวิชาการเกษตร



บทสรุป

แนวทางการดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ จากหนังสือคู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

การส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ ได้มีการกำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม ข้อ ๒๐ ให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และ ก.พ. ส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ

(๒) ปลุกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้ของบริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๔) คຸ້ມครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างเพียงพอ



(๕) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และดำเนินการแก้ไขค่านิยมนั้น

(๘) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงของข้าราชการตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อราชการ ทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อไม่ทำการอันเป็นการส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

การดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

(๑) การป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม เป็นการดำเนินการใน ด้านที่เกี่ยวข้องกับระบบและกลไกต่าง ๆ ที่จะช่วยป้องกันมิให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนจริยธรรม โดยการวิเคราะห์ความเสี่ยง ที่อาจก่อให้เกิดการปฏิบัติหรือละเว้นปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ แล้วนำมาจัดทำแนวทาง แผนงาน หรือโครงการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้าง ให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม มีธรรมาภิบาลและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม เป็นที่ตั้ง กิจกรรมที่ส่วนราชการสามารถดำเนินการ ได้แก่



- การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและประชาชนในเรื่องการตรวจสอบการเฝ้าระวังกรทุจริต การแจ้งเบาะแส การแจ้งข้อร้องเรียน เป็นต้น
- การป้องกันเหตุการณ์ที่อาจนำไปสู่การทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐ เช่น การใช้ระบบ การสร้างโอกาสการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การสร้างจิตสำนึกพร้อมรับการตรวจสอบ เป็นต้น

(๒) การพัฒนาส่งเสริมให้กระทำความดี เป็นการพัฒนาคุณธรรมภายในตัวข้าราชการพร้อมทั้งจัดกิจกรรมให้ข้าราชการได้มีโอกาสกระทำความดี ประกอบด้วย

- การพัฒนา และให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ได้แก่
 - หลักสูตรการเรียนรู้ตามพระยุคลบาท
 - หลักสูตรการปลูกจิตสำนึกข้าราชการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
 - หลักสูตรการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - หลักสูตรการเสริมสร้างกระบวนทัศน์และคุณลักษณะของข้าราชการยุคใหม่



- หลักสูตรการสร้างราชการใสสะอาดและ
ป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน
- หลักสูตรการป้องกันความขัดแย้งระหว่าง
ผลประโยชน์ส่วนตนและ
ผลประโยชน์ส่วนรวม
- หลักสูตรการสร้างราชการใสสะอาด
- หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
ผู้บริหาร: *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม*
- หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
ผู้บังคับบัญชา: *สร้างเสริมจริยธรรมนำทีมงาน*
- หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
ผู้ปฏิบัติงาน: *ข้าราชการยุคใหม่ใสใจจริยธรรม*
- การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สามารถ
ดำเนินการได้หลายวิธี ได้แก่
 - กิจกรรมการถวายสัตย์ปฏิญาณตนเพื่อเป็น
ข้าราชการที่ดีและเป็นพลังแผ่นดิน
 - กิจกรรมทางศาสนา
 - กิจกรรมบำเพ็ญสาธารณะประโยชน์
 - กิจกรรมการประกวดและให้รางวัล
 - การใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการเผยแพร่



สำหรับประการที่สองนี้ สิ่งสำคัญที่สุดคือ ต้องใช้วิธีการพัฒนาให้ตรงกับความเชื่อ ทศนคติของผู้รับการพัฒนา จึงจะได้ผล หรือมิฉะนั้นต้องมีการปรับเปลี่ยนทศนคติก่อนจะเข้าสู่การพัฒนา มิฉะนั้นผลที่ได้รับจะไม่คุ้มค่า นอกจากจะไม่เกิดผลดีแล้ว ยังเกิดผลเสียสำหรับบุคคลบางกลุ่ม (ดวงเดือน พันธมนาวิน, ๒๕๕๔)

(๓) ต้องประเมินผลการส่งเสริมจริยธรรมอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลมา

- ปรับปรุงระบบ กลไก กระบวนการทำงาน
- วางแผนพัฒนาข้าราชการให้ต่อเนื่อง เพื่อการเสริมสร้างและอนุรักษ์บุคคลปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรมที่ยั่งยืน

วิธีการดำเนินการ

ในการดำเนินการส่งเสริมจริยธรรมของกส่วนราชการ มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

๑. ขั้นวางแผน

- ประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน
- กำหนดเป้าหมาย
- หาแนวทางหรือยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม
- จัดทำรายละเอียดแผนงาน/โครงการ



๒. ขั้นตอนดำเนินการตามแผน

- มอบหมายงานตามแผน
- จัดสรรทรัพยากรสนับสนุน
- ให้คำปรึกษาแนะนำ

๓. ขั้นตอนประเมินผล

- มอบหมายงานตามแผน
- เก็บรวบรวมข้อมูล
- สรุปวิเคราะห์ผล
- รายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

๑. ขั้ววางแผน

๑.๑ ประเมินสถานการณ์ทางด้านจริยธรรมในปัจจุบันของส่วนราชการเองก่อน เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการจัดทำแผนส่งเสริมจริยธรรมต่อไป การประเมินจะพิจารณาในแง่ ของระดับจริยธรรมของส่วนราชการและความเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม โดยประเมินในระดับต่าง ๆ ประกอบกัน ทั้งในระดับองค์กร กลุ่มบุคคลและตัวบุคคล

๑.๑.๑ ระดับองค์กร สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัดต่าง ๆ ทั้งในทางบวก ได้แก่ ระดับความผาสุกหรือความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์กรเอง หรือของบุคคลที่ส่วนได้ส่วนเสีย จำนวนชิ้นงานบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลหรือองค์กรภายนอก



เป็นต้น และตัวชี้วัดในทางลบ ได้แก่ จำนวนเรื่องที่มีการดำเนินการทางวินัย จำนวนครั้งที่มีการลงโทษทางวินัย จำนวนข้อร้องเรียนต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๑.๒ ระดับกลุ่มบุคคล ในส่วนราชการ อาจมีกลุ่มข้าราชการและเจ้าหน้าที่หลายกลุ่มซึ่งอยู่ภายใต้ความเสี่ยงต่อการฝ่าฝืนจริยธรรมที่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละกลุ่ม เช่น กลุ่มที่ทำงานเกี่ยวกับการอนุญาตหรืออนุมัติ อาจมีความเสี่ยงมากกว่ากลุ่มที่ทำงานด้านบริการ เป็นต้น

๑.๑.๓ ระดับกลุ่มบุคคล เป็นการใช้เครื่องมือวัดระดับจริยธรรมในตัวบุคคล ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการพัฒนาไว้บางส่วนแล้ว หากส่วนราชการต้องการนำมาใช้ สามารถติดต่อ ขอความช่วยเหลือไปยังสำนักงาน ก.พ.ได้

๑.๑.๔ นอกจากประเมินด้วยตัวชี้วัดต่าง ๆ แล้ว ส่วนราชการยังต้องประเมินปัญหาต่าง ๆ ด้านจริยธรรมที่เกิดขึ้นด้วยว่ามีปัญหาในเรื่องใดบ้าง เช่น ความไม่รับผิดชอบต่อนหน้าที่ การใช้ทรัพยากรของราชการอย่างไม่คุ้มค่า ความไม่สามัคคีกันในการทำงาน ฯลฯ

๑.๒ เมื่อประเมินสถานการณ์ปัจจุบันแล้ว ส่วนราชการต้องกำหนดเป้าหมายของการส่งเสริมจริยธรรม ที่เป็นรูปธรรม สามารถวัดผลได้ โดยอาจกำหนดให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ส่วนราชการ



นำมาใช้ในการประเมิน เช่น ยกระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานขึ้นจาก ร้อยละ.....เป็นร้อยละ..... เป็นต้น

๑.๓ กำหนดแนวทางหรือยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการจัดการด้านจริยธรรม ซึ่งอาจมององค์ประกอบทั้งสองด้าน คือ การป้องกันและปราบปราม และการส่งเสริมและพัฒนา โดยวิเคราะห์ลักษณะของปัญหาที่เกิดขึ้นและสาเหตุที่เป็นไปได้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากหลายองค์ประกอบหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ ระบบหรือระเบียบต่าง ๆ วิธีการบริหารจัดการหรือการปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กร หรือเกิดจากตัวบุคคลเอง การกำหนดแนวทางที่เหมาะสมจะทำให้ส่งเสริมสามารถบรรลุเป้าหมายได้ แต่อย่างไรก็ตาม พึงระลึกไว้เสมอว่า การดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนั้น ต้องมีความหลากหลาย ไม่ใช่แนวทางใดแนวทางหนึ่งโดยเฉพาะ แต่อาจให้ความสำคัญกับบางแนวทางที่สะท้อนตรงถึงปัญหาในปัจจุบันได้ แนวทางหรือยุทธศาสตร์การส่งเสริมจริยธรรม อาจใช้แนวทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยยุทธศาสตร์ได้แก่

๑.๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐที่เอื้อต่อการหล่อหลอมให้ข้าราชการมีมโนสุจริต

๑.๓.๒ ยุทธศาสตร์การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม



๑.๓.๓ ยุทธศาสตร์การกำหนดบรรทัดฐานทางจริยธรรมและจรรยาของข้าราชการและเจ้าหน้าที่รัฐ

๑.๓.๔ ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมในองค์กรเพื่อเป็นต้นแบบให้ข้าราชการได้เรียนรู้และปฏิบัติ

๑.๓.๕ ยุทธศาสตร์การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาลของข้าราชการและหน่วยงานของรัฐ

๑.๔ จัดทำรายละเอียดแผนงาน/โครงการ โดยจัดให้มีทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำรายละเอียดแผนงาน เนื่องจากงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จะต้องมีการดำเนินงานในทุกระดับขององค์กร โดยมีกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นแกนกลาง และยึดถือเป้าหมายใหญ่ขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งในการวางแผนนี้ ส่วนราชการสามารถศึกษาข้อมูลยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในภาครัฐ ประกอบเป็นแนวทางการวางแผนได้

๒. ขั้นตอนการดำเนินการตามแผน

๒.๑ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการประชุมเพื่อมอบหมายงาน/โครงการตามแผนปฏิบัติการด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี ไปยังหน่วยงานย่อยในองค์กร

๒.๒ ผู้บริหารส่วนราชการจัดสรรทรัพยากรหลัก ได้แก่ งบประมาณ และกำลังคนเพื่อสนับสนุนการดำเนินการ รวมทั้งตัว



ผู้บริหารเองจะต้องแสดงออกอย่างเต็มที่ถึงความพร้อมในการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ด้วย

๒.๓ ผู้บริหารส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จะต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยแสดงออกให้เห็นถึงการยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง และเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมจริยธรรมที่กำหนดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จะต้องทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำในการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมจริยธรรมที่กำหนดไว้ในแผน

๓. ชั้นประเมินผล

๓.๑ กลุ่มคุ้มครองจริยธรรม จะต้องจัดทำแบบรายงานผลการส่งเสริมจริยธรรม ส่งให้หน่วยงานย่อยต่าง ๆ ประเมินรายงาน การประเมินผลจะต้องมีการประเมินทั้งระดับตัวบุคคล คือ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคคล (ซึ่งอาจจะเป็นการประเมินในส่วนสมรรถนะด้านจริยธรรม ตามระบบการประเมินผลปฏิบัติงาน) และการประเมินหน่วยงาน

๓.๒ เก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งรายงานการประเมินผลของหน่วยงานย่อย และเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นที่จำเป็นตามตัวชี้วัดที่กำหนดขึ้น



๓.๓ สรุปและวิเคราะห์ผล

๓.๔ รายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ โดยจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของรายงานประจำปีของส่วนราชการ เพื่อแสดงให้เห็นว่าส่วนราชการให้ความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรม และแจกจ่ายรายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายทราบโดยทั่วกัน

หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชา

มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๑๖ ดังนี้

๑. ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๒. ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี
๓. ควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๔. สนับสนุน ส่งเสริม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานและความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชา

มีอำนาจหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๑๖ ดังนี้

๑. คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ
๒. คุ้มครองข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไป ตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม



หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหาร (อำนาจการขึ้นไป) ที่ถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ไม่อาจ

- ออกคำสั่งแต่งตั้ง
 - โยกย้าย
 - แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง หรือทางวินัย
 - ดำเนินการอื่นใดที่เป็นผลร้ายเว้นแต่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ
- } แก่ข้าราชการ
ผู้กล่าวหาไม่ได้

๓. ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๔. ติดตาม สอดส่อง ให้ข้าราชการในส่วนราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด
๕. ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัยของ ก.พ. คณะกรรมการจริยธรรม คำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน (ถ้าไม่เห็นพ้องให้เสนอ ก.พ. วินิจฉัย)
๖. รวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมหรือการเสนออื่นต่อ ก.พ.
๗. ดำเนินการอื่นตามประมวลนี้ หรือตามผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. มอบหมาย



ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

คำปรารภ

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้น โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงาน เพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนได้พิจารณาโดยถี่ถ้วนแล้วเห็นว่า ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้ราชการแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ที่ตนรับผิดชอบลุล่วง ข้าราชการพลเรือนทั้งปวงจึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้นเพราะเป็นโทษแก่ส่วนรวมและตนเองประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรมข้าราชการพลเรือน อันเป็นความประพฤติที่พึงงาม สมกับความเป็นข้าราชการ



อนึ่ง มาตรา ๒๘๐ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๗๙ และส่งเสริมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมทั้งมีหน้าที่รายงานการกระทำที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม เพื่อให้ผู้ที่รับผิดชอบในการบังคับการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม ดำเนินการบังคับให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๒๗๙

ดังนั้น บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง จึงมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ มีความเป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า
ประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูก
กฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว



มีอธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามความในมาตรา ๒๗๙ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ประกอบค่านิยมหลักสำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันผู้ตรวจการแผ่นดิน ได้ให้คำแนะนำให้หน่วยงานทั้งหลายถือปฏิบัติ

ก.พ. โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี จึงกำหนด มาตรฐานทางจริยธรรมขึ้นเป็นประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ข้าราชการทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของ ปวงชน และดำรงตนตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สมกับความเป็น ข้าราชการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้ทรงเป็นตัวอย่างแห่ง ธรรมจรรยาอันสูงสุดเพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางไว้ ดังต่อไปนี้



หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันครบเก้าสิบวัน นับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ฉบับนี้

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัดราชการพลเรือน

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า รวบรวมถึงผู้ว่าราชการจังหวัดในกรณีที่เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

“ของขวัญ” หมายความว่า ของขวัญตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม



หมวด ๒

จริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๓ ข้าราชการต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรมโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัย หรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของข้าราชการอาจขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการต้องไม่กระทำการดังกล่าว หรือหากกำลังกระทำการดังกล่าว ต้องหยุดกระทำการและส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม ข้าราชการจะกระทำการนั้นมิได้

(๒) เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐาน (หากมี) ต่อหัวหน้าส่วนราชการและหรือคณะกรรมการจริยธรรมโดยพลัน

ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม



(๓) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทน และไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่น ของรัฐและกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ต่อหัวหน้าส่วนราชการและ คณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจ ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำ ของ การเป็นตัวแทน การเป็นนายหน้า และการมีนิติสัมพันธ์อื่นใน ทำนองเดียวกันด้วย

(๔) ในกรณีที่ข้าราชการเข้าร่วมประชุมและพบว่ามี การ กระทำซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้หรือมีการเสนอเรื่อง ซึ่งมี ลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ผ่านข้าราชการ ข้าราชการมีหน้าที่ต้อง คัดค้านการกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ใน รายงานการประชุมหรือในเรื่องนั้น แล้วแต่กรณี

ข้อ ๔ ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) อุทิศตนให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไป ปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย



(๒) ละเว้นจากการกระทำที่ทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

(๓) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

(๔) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

(๕) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(๖) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๕ ข้าราชการต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้



(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใด ในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

ในกรณีมีความเคลือบแคลงหรือสงสัย ให้ข้าราชการผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา เมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรง หรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการและประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ



ข้อ ๖ ข้าราชการต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือ หลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษ แก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

(๓) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการ ทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิ ควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๗ ข้าราชการต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและ กฎหมายอย่างตรงไปตรงมาโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติ คณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วง ว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ หรือ มติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย ข้าราชการต้องแจ้งให้หัวหน้า



ส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

(๒) ในกรณีที่เห็นว่าคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือการดำเนินการใดที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

(๓) ในกรณีที่เห็นว่ามติคณะรัฐมนตรีไม่ชอบด้วยกฎหมาย ต้องทำเรื่องเสนอให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา และส่งเรื่องให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีดำเนินการให้ได้ข้อยุติทางกฎหมายต่อไป

(๔) ไม่เลียงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่างดังกล่าวโดยเร็ว

(๕) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลียงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

(๖) เมื่อทราบว่ามีภาระผิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนราชการของตน หัวหน้าส่วนราชการต้องดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

(๗) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่อยู่ในความ



รับผิดชอบของส่วนราชการของตน สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้น ต้องดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับดังกล่าวโดยเร็ว

ข้อ ๘ ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลหรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(๓) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อ โดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น



หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกัน
ทั่วไป

(๔) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดง
ปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความ
เป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการ
ตามหลักวิชา

(๕) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก
เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่
เห็นแก่หน้าผู้ใด

(๖) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดย
มิได้ระบุแหล่งที่มา

ข้อ ๙ ข้าราชการต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูล
ข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่น
ช้าและใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่
และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์
และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริงโดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ใช่ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อัน
ไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง
หรือบุคคลอื่น



(๒) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่
กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาติ
หรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตาม
กฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้
ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการ นับแต่กระทำการ
ดังกล่าวหรือได้รับการร้องขอ

ข้อ ๑๐ ข้าราชการต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ
และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
ให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

(๒) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทาง
ราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

(๓) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติ
หน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

ข้อ ๑๑ ข้าราชการต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อย
ต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุน



ให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มาใช้ในประเทศไทย

(๒) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

ข้อ ๑๒ ข้าราชการต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

(๒) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด

(๓) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถและขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม



(๔) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจ
ให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

หมวด ๓

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

องค์กรคุ้มครองจริยธรรม

ข้อ ๑๓ ก.พ. มีหน้าที่ควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมอย่างทั่วถึงและจริงจัง โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) วางระเบียบเพื่อกำหนดการทั้งหลายอันจำเป็นแก่การใช้
บังคับประมวลจริยธรรม

(๒) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของ
คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

(๓) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
อย่างตรงไปตรงมามีให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อ
ข้าราชการผู้นั้น

(๔) เผยแพร่และปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นที่รับทราบอย่าง
กว้างขวางทั้งในหมู่ข้าราชการและประชาชน



(๕) ส่งเสริมและยกย่องส่วนราชการ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา และข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างจริงจัง

(๖) ติดตาม สอดส่องการใช้บังคับ และการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมและยังไม่มี การดำเนินการใด ก.พ.อาจมีมติให้หัวหน้าส่วนราชการของข้าราชการ ผู้ฝ่าฝืนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมได้

(๗) ประสานงานกับผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การปฏิบัติตามค่านิยมหลักสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับอย่างจริงจัง มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(๘) ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรมและข้าราชการทั้งปวง

และจัดทำรายงานประจำปีเสนอคณะรัฐมนตรี และผู้ตรวจการแผ่นดิน แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนทราบ

(๙) ติความ และวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากประมวลจริยธรรม

(๑๐) ประมวลการติความและวินิจฉัยปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ทุกปี และเผยแพร่ให้ข้าราชการทราบเพื่อยึดถือและเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป



(๑๑) ทบทวนว่าสมควรแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้หรือไม่ทุกสี่ปี

(๑๒) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่จะตกลงกับผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อ ๑๔ ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการขึ้น เพื่อควบคุมกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรมประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการเสนอจาก ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกผู้มีความซื่อสัตย์เป็นประจักษ์โดยได้รับความเห็นชอบจาก ก.พ.

(๒) กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภท อำนวยการเลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการสองคนซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการนั้น ตามวิธีการดำเนินการที่แต่ละส่วนราชการเห็นสมควร

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสองคน ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการร่วมกันเสนอ

ให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมเป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม



กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย และเป็นผู้มีเกียรติ เป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการ

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ส่งเรื่องให้หัวหน้าส่วนราชการเพื่อปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเร็ว

(๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในส่วนราชการเมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้ ก.พ. โดยพลัน ถ้า ก.พ. มิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ ก.พ. รับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๔) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วนราชการ และยังไม่มีความวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน

(๕) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการ



(๖) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อ
ข้าราชการผู้นั้น

(๗) เสนอผลการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
ของหัวหน้าส่วนราชการต่อ ก.พ. และประเมินผลการปฏิบัติงานของ
กลุ่มงานคຸ້มครองจริยธรรมของส่วนราชการเพื่อเสนอหัวหน้าส่วน
ราชการเพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง
ข้าราชการในกลุ่มงาน

(๘) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือ
การอื่นที่เห็นสมควรต่อ ก.พ.

(๙) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ ก.พ.
มอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธี
ปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ข้อ ๑๖ หัวหน้าส่วนราชการ และผู้บริหารส่วนราชการ
ตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ หรือดำรง
ตำแหน่งประเภทอื่นที่ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมนี้ และประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อยู่ใต้
บังคับบัญชา ควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมนี้ สนับสนุนส่งเสริมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์มี



ผลงานและความรู้ความสามารถ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของ กลุ่มงานคຸ້ມครองจริยธรรมของส่วนราชการ

(๒) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็น ธรรม ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารส่วนราชการตั้งแต่ ประเภทอำนวยการขึ้นไป ถูกข้าราชการผู้ใดกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้ ข้าราชการผู้ถูกกล่าวหาว่าไม่อาจดำเนินการ เกี่ยวกับการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน แต่งตั้ง คณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือการดำเนินการใดที่เป็นผลร้ายหรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของ ข้าราชการผู้กล่าวหาว่า จะกระทำมิได้เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการแล้ว

(๓) ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อย่างสม่ำเสมอ

(๔) ติดตามสอดส่องให้ข้าราชการในส่วนราชการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้อย่างเคร่งครัด

(๕) ปฏิบัติตามมติหรือคำวินิจฉัย ก.พ. หรือคณะกรรมการ จริยธรรม คำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน ในกรณีที่คณะกรรมการ จริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับ



คำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของ คณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำ วินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไปแล้ว

(๖) รวบรวมปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ และ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นตามที่ เห็นสมควรเสนอต่อ ก.พ.

(๗) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ ผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. มอบหมาย

ข้อ ๑๗ ให้จัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมขึ้นในทุกส่วน ราชการขึ้นตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่คุ้มครองจริยธรรมตาม ประมวลจริยธรรมนี้ ซึ่งมีความเป็นอิสระ โดยมีข้าราชการซึ่งดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปเป็นหัวหน้ากลุ่ม และมีอำนาจ หน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปฐกฝัง ส่งเสริม ยกย่อง ข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดี และติดตามสอดส่องการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนข้อเท็จจริงการฝ่าฝืนจริยธรรมเพื่อรายงานผลให้ หัวหน้าส่วนราชการพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจ ดำเนินการตามที่หัวหน้าส่วนราชการมอบหมาย หรือตามที่ เห็นสมควรก็ได้



(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม

ให้นำความในข้อ ๑๖ (๒) มาใช้กับข้าราชการในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมด้วย โดยอนุโลมโดยให้ ก.พ. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบ

(๔) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

(๕) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่หัวหน้าส่วนราชการคณะกรรมการจริยธรรม หรือตามที่ ก.พ. มอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานดังกล่าว

ส่วนที่ ๒

ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในหมวด ๒ ของประมวลจริยธรรมนี้เป็นความผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ หรือระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ แล้วแต่กรณี



ข้อ ๑๙ เมื่อมีกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งลงโทษทางวินัย ว่ากล่าวตักเตือน ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือสั่งให้ได้รับการพัฒนาตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๐ ให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และ ก.พ. ส่งเสริมจริยธรรม ข้าราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำเนินการดังนี้

(๑) ในการบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอน ข้าราชการ ให้ใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้นั้นพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ

(๒) ปลูกฝังจริยธรรมให้ข้าราชการใหม่ จัดให้ข้าราชการลงลายมือชื่อรับทราบประมวลจริยธรรม จัดให้มีสมุดบันทึกประวัติในส่วนที่เกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการแต่ละคน รวมทั้งจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมผู้บริหาร และข้าราชการอย่างสม่ำเสมอ

(๓) ประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

(๔) คุ้มครองข้าราชการผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้
อย่างเพียงพอ

(๕) ยกย่องข้าราชการและส่วนราชการที่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยเคร่งครัด

(๖) ตอบข้อสงสัยหรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้



(๗) จัดให้มีการศึกษาค่านิยมที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมนี้ และดำเนินการแก้ไขปรับเปลี่ยนค่านิยมนั้น

(๘) เผยแพร่ให้ประชาชน ผู้เป็นคู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงของข้าราชการ ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อ ราชการทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เพื่อไม่ทำการอันเป็น การส่งเสริมหรือก่อให้เกิดการฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม นี้

ข้อ ๒๑ เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ใน เรื่องใด ข้าราชการอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าวให้หัวหน้ากลุ่ม งานคุ้มครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัดนำเสนอเพื่อขอคำ วินิจฉัยหรืออนุญาตแล้วแต่กรณีจากคณะกรรมการจริยธรรมได้ ใน กรณีที่เรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายส่วน ราชการ และยังมีคำวินิจฉัยของ ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน แล้วแต่กรณี คณะกรรมการจริยธรรมอาจส่งเรื่องให้ ก.พ. วินิจฉัย

ในกรณีที่ ก.พ. เห็นว่าเรื่องดังกล่าวตามวรรคหนึ่งเป็นเรื่อง สำคัญอันควรแก่การขอคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดินก็ให้กระทำ ได้

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ จริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดินไม่ต้องรับผิดชอบวินัย



ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ต้องดำเนินการเรื่องใดโดยด่วน หากปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ของทางราชการ และไม่อาจเรียกประชุมคณะกรรมการจริยธรรมได้ทัน ข้าราชการอาจขอคำแนะนำจากหัวหน้ากลุ่มงาน คຸ່ມครองจริยธรรมของส่วนราชการที่ตนสังกัด

หัวหน้ากลุ่มงานคຸ່ມครองจริยธรรมตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่ต้องให้คำแนะนำตามสมควรตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน หากไม่มีคำวินิจฉัยในเรื่องที่เป็นปัญหา มาก่อน หัวหน้ากลุ่มงานคຸ່ມครองจริยธรรมอาจให้คำแนะนำโดยยึด ประโยชน์สูงสุดของส่วนรวมเป็นสำคัญ ทั้งต้องมุ่งสร้างความสำนึก และเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรีของข้าราชการที่สร้าง ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชน และการดำรงตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีงาม ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมและ ก.พ. ทราบ

ข้าราชการที่ปฏิบัติตามคำแนะนำของหัวหน้ากลุ่มงาน คຸ່ມครองจริยธรรมตามแนวทางที่คณะกรรมการจริยธรรม ก.พ. หรือ ผู้ตรวจการแผ่นดินเคยวินิจฉัยไว้แล้วโดยสุจริตไม่ต้องรับผิดชอบวินัย



บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๓ ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและจัดตั้งกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในส่วนราชการทุกแห่งภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ ๒๔ เมื่อครบหนึ่งปีนับแต่วันที่ประมวลจริยธรรมนี้มีผลใช้บังคับ ให้ ก.พ. จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติหรือแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมให้เหมาะสม

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.พ. รับฟังความคิดเห็นจากข้าราชการ หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ และผู้ตรวจการแผ่นดินอย่างกว้างขวาง และต้องดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ครบหนึ่งปีของการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ

นายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.



บรรณานุกรม

ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖๒ ง, ๕ พฤศจิกายน
๒๕๕๒.



คู่มือจริยธรรมประจำกรมวิชาการเกษตร

