

รายงานผลการดำเนินงาน
ด้าน ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

รายละเอียดรายงานประกอบด้วย

1. ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
2. ผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน
 - 2.1 การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
 - 2.2 แนวปฏิบัติ Do & Don't ของศูนย์คุณธรรม
 - 2.3 ผลการอบรม/ผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หน้า ๒๙

เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๗๖ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรม

สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคสอง (๔) แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) ในฐานะองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดีที่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนนี้

“องค์การมหาชน” หมายความว่า องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการ อนุกรรมการ ในคณะกรรมการ หรือ คณะอนุกรรมการขององค์การมหาชน ซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้อำนาจในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย อาทิ การกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ การบริหาร

และควบคุมดูแลการดำเนินงาน การบริหารกองทุน การประเมินผลการดำเนินงาน และการวินิจฉัยอุทธรณ์ เป็นต้น

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสูงสุดซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การมหาชน

“เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นขององค์การมหาชนตามกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน

หมวด ๒

จริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ ๓ กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย เทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ และไม่แสดงการต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมโดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้งไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

(๕) ทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงาน และพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โดยมีอหยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติ ต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานของรัฐ ด้วยการดำรงตน เป็นแบบอย่างที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอน ทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบ ประชาธิปไตยด้วยการเคารพกฎหมายและระเบียบวินัยหรือข้อบังคับขององค์การมหาชน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔ ให้องค์การมหาชน โดยผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน หรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาลหรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาลหรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่แล้ว ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจ ที่มีอยู่เดิมต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ จนกว่าจะมีการจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับองค์การ มหาชนต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานของ
องค์การมหาชน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสอง (๔) มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) ซึ่งบัญญัติให้องค์กร ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรม ของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การ มหาชน (กพม.) ในฐานะเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน จึงกำหนดข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การ มหาชน ดังต่อไปนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๑ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวล จริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนนี้ ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวล จริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนนี้

“องค์การมหาชน” หมายความว่า องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตาม ความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การมหาชนที่จัดตั้ง ตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

“คณะกรรมการองค์การมหาชน” หมายความว่า คณะกรรมการองค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้น โดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไข เพิ่มเติม และคณะกรรมการองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการ อนุกรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ หรือคณะกรรมการตรวจสอบขององค์การมหาชน รวมถึงคณะทำงานที่กรรมการแต่งตั้ง ซึ่งใช้อำนาจ หรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจในการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย อาทิ

การกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ การบริหารและควบคุมดูแลการดำเนินงาน การบริหารกองทุน การประเมินผลการดำเนินงาน และการวินิจฉัยอุทธรณ์ เป็นต้น

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารสูงสุดซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การมหาชน

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ได้แก่ รองผู้อำนวยการองค์การมหาชน และผู้ช่วยผู้อำนวยการองค์การมหาชน

“เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นขององค์การมหาชนตามกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน รวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่หน่วยงานของรัฐว่าจ้างมาเพื่อปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีของการจ้างบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ รวมถึงการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน หรือเป็นการจ้างเพื่อปฏิบัติงานสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดิน หรือการตัดสินใจเชิงนโยบายของรัฐบาล หรือการบริหารงานขององค์กร และมีผลกระทบต่อภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการเชิญบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานในภารกิจสำคัญดังกล่าวด้วย

หมวด ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๓ ให้ กพม. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน กระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากงาน

(๓) กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๔) กำหนดมาตรการสำหรับกรรมการผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ข้อ ๔ ให้องค์การมหาชนดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๒) กำหนดให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) กำหนดให้ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม

ในกรณีที่ผู้ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือความผิดอาญา ให้ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชน

(๔) ให้องค์การมหาชนจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด เพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

หมวด ๓

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ ๕ ก.พ. มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ รวมถึงกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๒) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งการกำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๔) ส่งเสริมการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน รวมถึงประชาชน

(๕) รมรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๖) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชน

(๗) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชนเสนอต่อ ก.ม.จ.

(๘) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชนนี้

(๙) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการองค์การมหาชน ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไก รวมถึงแผนงานและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การมหาชน

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไกการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์การมหาชน

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และพิจารณาให้ความเห็น เมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ ผู้อำนวยการ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือ ฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับผู้ที่มี พฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด จริยธรรมขององค์การมหาชน ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรม ทางจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ ผู้อำนวยการ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนและข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การมหาชน

(๑๐) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ ด้านการบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม

(๑๑) คุ้มครองกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนซึ่งปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา

(๑๒) ส่งเรื่องให้ กพม. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือ มีผลกระทบในวงกว้าง

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ กพม. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๗ ผู้อำนวยการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่เกี่ยวข้องกับประมวลจริยธรรมสำหรับ กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนและข้อกำหนดจริยธรรมของ องค์การมหาชน

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์การมหาชน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้ที่อาจฝ่าฝืนจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมขององค์การมหาชน

(๗) พิจารณากรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๘) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๙) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การมหาชน

ข้อ ๘ ให้หน่วยงานขององค์การมหาชนที่ทำหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์การมหาชน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์การมหาชน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชน

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณ หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์การมหาชน เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจรรยาบรรณและการเสริมสร้างวินัยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างองค์การมหาชน ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณ หรือข้อกำหนดจรรยาบรรณเสนอต่อ กพม.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจรรยาบรรณ และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ กพม. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๙ การฝ่าฝืนจรรยาบรรณหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณหรือข้อกำหนดจรรยาบรรณ ให้ดำเนินการตามมาตรการหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์การมหาชนนั้น

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน



ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ว่าด้วย การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม และมาตรการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม
ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

โดยที่ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน กำหนดให้องค์การมหาชน
ต้องกำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่
และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน กำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านจริยธรรม การจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับ
การดำเนินงานด้านจริยธรรม การกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ตลอดจนมาตรการดำเนินการกรณี
มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและการจัดทำรายงานประจำปี

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม
(องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๗ ประกอบกับมติคณะกรรมการศูนย์คุณธรรมในการประชุมครั้งที่ ๔๐
(๑๑/๒๕๖๖) เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ คณะกรรมการศูนย์คุณธรรมจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบังคับใช้
ประมวลจริยธรรม และมาตรการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ
ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของคณะ
กรรมการบริหาร ผู้อำนวยการ และผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

หมวด ๑

บททั่วไป

.....

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร
เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

“ข้อกำหนดจริยธรรม” หมายความว่า ข้อกำหนดจริยธรรมศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

“ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม” หมายความว่า ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

“ศูนย์” หมายความว่า ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการศูนย์คุณธรรม

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการ อนุกรรมการในคณะกรรมการ หรือคณะอนุกรรมการ หรือคณะกรรมการตรวจสอบของศูนย์คุณธรรม รวมถึงคณะทำงานที่คณะกรรมการแต่งตั้ง ซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย อาทิ การกำหนดนโยบายและแผนต่าง ๆ การบริหารและควบคุมดูแลการดำเนินงาน การบริหารกองทุน การประเมินผลการดำเนินงาน และการวินิจฉัยอุทธรณ์ เป็นต้น

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทตำแหน่งอื่น ที่เทียบเท่า

“เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นของศูนย์คุณธรรมตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่หน่วยงานของรัฐว่าจ้างมาเพื่อปฏิบัติงาน ทั้งในกรณีของการจ้างบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ รวมถึงการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน หรือเป็นการจ้างเพื่อปฏิบัติงานสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการแผ่นดิน หรือการตัดสินใจเชิงนโยบายของรัฐบาล หรือการบริหารงานองค์กร และมีผลกระทบต่อภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการเชิญบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงานในภารกิจสำคัญดังกล่าวด้วย

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของศูนย์ตามโครงสร้างการบริหารองค์กร

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณี มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัย

ชี้ขาด

หมวด ๒
ข้อกำหนดจริยธรรม

.....

ข้อ ๖ กรรมการ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน ต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม โดยพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ ให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย เทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ และไม่แสดงการต่อต้านหรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โดยไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน มีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำตนเอง และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ ด้วยการแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้งเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ มีจิตอาสา จิตสาธารณะ และอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

(๕) ทุ่มีเทและอุทิศตนเพื่อบ่มงผลสัมฤทธิ์ ของงาน ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อุทิศตน และอดทน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติงานและพัฒนาางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม โดยมีอหยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ เคารพในศักดิ์ศรี และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของศูนย์ ด้วยการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิต รักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของศูนย์โดยรวม รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพกฎหมาย และระเบียบวินัยหรือข้อบังคับขององค์การมหาชน

หมวด ๓

การบริหารจัดการและขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม

.....

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการจริยธรรมศูนย์คุณธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรมตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรมตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการจริยธรรมศูนย์คุณธรรม เรียกโดยย่อว่า “อจ.ศคธ.” ประกอบด้วย

- (๑) ผู้แทนจากคณะกรรมการศูนย์คุณธรรม เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้อำนวยการเป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) ผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/เทียบเท่าขึ้นไป เป็นกรรมการ

ให้หัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการและให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานของศูนย์เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๑๐ ให้ อจ.ศคธ. มีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ และกลไก รวมถึงแผนงานและโครงการด้านการส่งเสริมจริยธรรมของศูนย์

(๒) เสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย มาตรการ และกลไกการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึง การพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของศูนย์

(๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม ตลอดจนสอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

(๔) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้กรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และ ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับผู้ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) ตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่ากรรมการ ผู้อำนวยการ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม เสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

(๖) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

(๗) เสนอแนะแนวทางปฏิบัติ โครงการหรือมาตรการในการขับเคลื่อนกระบวนการรักษา จริยธรรมของคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดว่า ด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม

(๘) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินการด้านจริยธรรมเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อ พิจารณา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมกำหนด เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาและ ส่งเสริมองค์การมหาชน

ข้อ ๑๑ ให้สำนัก/ฝ่ายหรือเทียบเท่า ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลงานบุคคลเป็นผู้รับผิดชอบงาน ด้านจริยธรรมของศูนย์ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม ดำเนินการตามกระบวนการ รักษาจริยธรรมตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม และสนับสนุนงานของ อจ.ศคธ.

หมวด ๔

มาตรการดำเนินการกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

.....

ข้อ ๑๒ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หมายถึง

(๑) ไม่ปฏิบัติตามตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

(๓) ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทอื่น ๆ หรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในกรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

(๔) ไม่ปฏิบัติตามธรรมนูญองค์กร หรือหน่วยงานที่ตนเองสังกัดหรือหน่วยงานอื่นใน กรณีที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่

หากการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นการกระทำผิดวินัยตามที่บัญญัติไว้ในระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับศูนย์ ให้ศูนย์ดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการดำเนินการทางวินัยตามที่ได้กำหนดไว้

ข้อ ๑๓ การร้องเรียนเกี่ยวกับการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม สามารถดำเนินการผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การร้องเรียนด้วยตนเองหรือทางจดหมายไปยัง ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) เลขที่ ๖๙ อาคารวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU) ชั้น ๑๖-๑๗ ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐

(๒) การร้องเรียนผ่านทางโทรศัพท์หมายเลข ๐๒ ๖๔๔ ๔๔๐๐

(๓) การร้องเรียนผ่านช่องทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ E-Mail: info@moralcenter.or.th, Saraban@moralcenter.or.th

(๔) การร้องเรียนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์อื่น ๆ ตามที่ศูนย์กำหนด

ให้ศูนย์จัดทำแบบฟอร์มหรือเอกสารเกี่ยวกับการร้องเรียน โดยอาจจัดทำในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก

การดำเนินการเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียน การพิจารณาหรือการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ถือว่าเป็นความลับ โดยปกปิดชื่อ ที่อยู่ และรายละเอียดที่ระบุตัวตนของผู้ร้องเรียนและผู้เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๔ กระบวนการพิจารณาและดำเนินการเรื่องร้องเรียน ให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) เรื่องร้องเรียนที่จะรับพิจารณาต้องประกอบด้วยข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเบื้องต้นเพียงพอที่จะดำเนินการ โดยอาจสอบถามจากผู้ร้องเรียนให้ครบถ้วนในส่วนที่เกี่ยวกับพยานหลักฐานหรือข้อมูลที่สำคัญ

(๒) ภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียนไว้พิจารณา ให้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบผู้ได้รับมอบหมาย หรือ อจ.ศคธ. นำเรื่องร้องเรียนมาตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริง และตรวจสอบพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พร้อมทั้งสรุปและส่งเรื่องให้ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการเพื่อพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

ก. กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่าผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

ข. กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ากรรมการ หรือผู้อำนวยการมีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี อาจแต่งตั้ง คณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคนเป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม โดยให้นำแนวทางและ วิธีการสอบสวนตามระเบียบศูนย์คุณธรรม(องค์การมหาชน) ว่าด้วย การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ ผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการ ต้องพิจารณาและมีข้อสั่งการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ตามข้อ ๑๔ ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน โดยให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความตั้งใจหรือ เจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมา ประกอบการพิจารณา และต้องดำเนินการแจ้งผลตอบกลับให้ผู้ร้องเรียนทราบโดยเร็ว

ข้อ ๑๖ เมื่อผลการพิจารณาปรากฏว่ามีกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ให้ ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณี สั่งลงโทษทางจริยธรรมตามความเหมาะสมเพื่อให้เกิดการแก้ไขหรือ ดำเนินการให้ถูกต้อง เช่น ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร สั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา ดำเนินการทางการบริหาร โดยอาจนำไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน ย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง เป็นต้น

ข้อ ๑๗ ให้ศูนย์จัดทำบันทึกพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นลายลักษณ์ อักษร เพื่อประกอบการดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับหรือกระบวนการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๑๘ ให้ศูนย์รายงานการดำเนินการ กรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตาม ข้อ ๑๒ ต่อคณะกรรมการและคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน

ข้อ ๑๙ การให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้อง ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการ อจ.ศคธ. หรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี จะต้องให้ความคุ้มครอง และไม่กลั่นแกล้งหรือข่มขู่ผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องที่ให้อภัยคำในฐานะพยาน และอาจพิจารณากันบุคคลผู้มีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมไว้เป็นพยาน

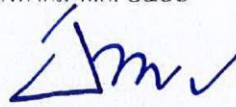
(๒) กรณีที่ผู้อำนวยการ ผู้บริหาร ถูกกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหาเหล่านั้นดำเนินการใด โดยอาศัยอำนาจในการออกคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย หรือ การดำเนินการใดที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิของผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้อง เว้นแต่ เป็นการแต่งตั้งหรือโยกย้ายตาม ระเบียบหรือข้อบังคับของศูนย์ และห้ามมิให้ผู้ถูกกล่าวหาเหล่านั้นดำเนินการใด ๆ ที่จะเป็นการแทรกแซงกระบวนการ พิจารณาเรื่องร้องเรียน

(๓) ผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถร้องขอความคุ้มครอง หรือขอความเป็นธรรม ต่อผู้อำนวยการ อจ.ศคธ. หรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณา หากถูกกลั่นแกล้งอันเป็นผลจากการให้ข้อมูล

(๔) ให้ถือว่าการให้ข้อมูล หรือการเป็นพยาน หรือการส่งเอกสารหลักฐาน
ของผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องเป็นการปฏิบัติงานของศูนย์

(๕) ห้ามมิให้มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลอื่นใดที่ได้มาเนื่องจาก
การปฏิบัติตามมาตรการนี้ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยข้อมูลเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจหรือกฎหมาย หรือตาม
มติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม โดยคำนึงถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยการ
คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(คุณหญิงปัทมา ลีสวัสดิ์ตระกูล)

ประธานกรรมการศูนย์คุณธรรม

2.ผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

2.1การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม



ที่ นร ๑๒๐๐/ว๒

สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

เรียน ผู้อำนวยการองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน ๓๖ แห่ง
ผู้อำนวยการองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติ ๒๔ แห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ด้วยพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสอง (๔) มาตรา ๑๙
และมาตรา ๒๐ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม
ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และ
ข้อ ๑๓ (๑) กำหนดให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มี
กระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนได้มีมติเห็นชอบข้อกำหนดว่าด้วย
กระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่
และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ ทั้งนี้ ข้อกำหนดดังกล่าวได้ประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ซึ่งสามารถดาวน์โหลด
ได้จาก QR Code ท้ายหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอ่อนฟ้า เวชชาชีวะ)
เลขาธิการ ก.พ.ร.

สิ่งที่ส่งมาด้วย

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น
โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๑๒ (ยุภาพร) ๘๘๙๘ (วันวิสา)
โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th



<http://opdc.link/YWU4Mw>

ทะเบียนคุม
หนังสือเวียน ที่ นร ๑๒๐๓/ว๒ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๖
เรื่อง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาราชการ : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ที่	องค์การมหาชน	เบอร์ภายใน
๑	ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๕๒ (ธนิศร)
๒	ผู้อำนวยการโรงเรียนมหิตลวิทยาลัยนุสรณ์	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๓๙ (อรทัย)
๓	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๗๑ (รินมนัส)
๔	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๗๕ (ณิชา)
๕	ผู้อำนวยการศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๑๒ (ยุภาพร)
๖	ผู้อำนวยการสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๕๒ (ธนิศร)
๗	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๙๙ (วันวิสา)
๘	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๙๑ (ชญาภัส)
๙	ผู้อำนวยการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๐๕ (ธนกิจ)
๑๐	ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๐๕ (ธนกิจ)
๑๑	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๙๑ (ชญาภัส)
๑๒	ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๑๒ (ยุภาพร)
๑๓	ผู้อำนวยการสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๐๕ (ธนกิจ)
๑๔	ผู้อำนวยการสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๓๙ (อรทัย)
๑๕	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๙๙ (วันวิสา)
๑๖	ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๗๕ (ณิชา)
๑๗	ผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๙๙ (วันวิสา)
๑๘	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๙๙ (วันวิสา)
๑๙	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๗๕ (ณิชา)
๒๐	ผู้อำนวยการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๖๙ (นิตินุช)
๒๑	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๗๕ (ณิชา)
๒๒	ผู้อำนวยการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๕๒ (ธนิศร)
๒๓	ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๗๑ (รินมนัส)
๒๔	ผู้อำนวยการหอภาพยนตร์	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๓๙ (อรทัย)
๒๕	ผู้อำนวยการสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๒๔ (ศิริระ)
๒๖	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๗๘ (สุณี)
๒๗	ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๕๖ (สุภาภรณ์)
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๖๙ (นิตินุช)
๒๙	ผู้อำนวยการสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๙๑ (ชญาภัส)
๓๐	ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๙๕๖ (สุภาภรณ์)

ที่	องค์การมหาชน	เบอร์ภายใน
๓๑	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๑๒ (ยูภาพร)
๓๒	ผู้อำนวยการสถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๓๘ (สุณี)
๓๓	ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๑๒ (ยูภาพร)
๓๔	ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๑๒ (ยูภาพร)
๓๕	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๑๑ (ชญาภัฏ)
๓๖	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๖๙ (นิธิษุ)
๓๗	ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๓๙ (อรทัย)
๓๘	เลขาธิการคุรุสภา	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๖๙ (นิธิษุ)
๓๙	เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู และบุคลากรทางการศึกษา	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๖๙ (นิธิษุ)
๔๐	เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๑ (รินมนัส)
๔๑	ผู้อำนวยการสถาบันอนุญาโตตุลาการ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๘๘ (วันวิสา)
๔๒	ผู้อำนวยการสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๕ (นิชชา)
๔๓	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๕๒ (ธนิศร)
๔๔	ผู้อำนวยการสถาบันวัคซีนแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๕๖ (สุภาภรณ์)
๔๕	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๐๕ (ธนกิจ)
๔๖	ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีป้องกันประเทศ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๐๕ (ธนกิจ)
๔๗	เลขาธิการคณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๒๔ (ศิริระ)
๔๘	เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๖๙ (นิธิษุ)
๔๙	ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๕ (นิชชา)
๕๐	ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๕ (นิชชา)
๕๑	ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๑ (รินมนัส)
๕๒	ผู้อำนวยการสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๓๙ (อรทัย)
๕๓	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๑๑ (ชญาภัฏ)
๕๔	ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๕๖ (สุภาภรณ์)
๕๕	เลขาธิการสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๕๖ (สุภาภรณ์)
๕๖	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๕๒ (ธนิศร)
๕๗	เลขาธิการสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๗๑ (รินมนัส)
๕๘	ผู้จัดการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๑๒ (ยูภาพร)
๕๙	ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๒๔ (ศิริระ)
๖๐	ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๘๘๕๒ (ธนิศร)

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการคุณธรรม



คำสั่งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

ที่...๓๑๐.../๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมศูนย์คุณธรรม

โดยที่ ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ได้ดำเนินงานขับเคลื่อนศูนย์คุณธรรมเป็นองค์กรคุณธรรมอย่างต่อเนื่อง จนสามารถบรรลุการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรคุณธรรม ในแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อีกทั้งคณะกรรมการศูนย์คุณธรรม ได้มีประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมศูนย์คุณธรรม เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖ เพื่อทำหน้าที่ดำเนินการตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของศูนย์คุณธรรม

เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม จากความร่วมมือร่วมใจของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของศูนย์คุณธรรมที่แท้จริง โดยรับข้อเสนอแนะและแนวปฏิบัติจากคณะกรรมการจริยธรรมศูนย์คุณธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๖๒ ผู้อำนวยการจึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมศูนย์คุณธรรม ดังนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ที่ ๑๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗
๒. องค์ประกอบคณะกรรมการ

๑) รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สุริยเดว ทรีปาตี	ที่ปรึกษา
๒) นางสาวราภรณ์ เอี่ยมวิจารณ์	ประธานคณะกรรมการ
๓) นายองจิรายุ อุปเสน	รองประธานคณะกรรมการ
๔) นางสาวปริญภรณ์ พูลศรี	รองประธานคณะกรรมการ
๕) นางสาวชนกกานต์ หอวรรณภากร	คณะกรรมการ
๖) นายณรงค์ ยอดแก้ว	คณะกรรมการ
๗) นางสาวทองรินทร์ ยิ้มบัน	คณะกรรมการ
๘) นางสาวพัลลภา ฉัตรทอง	คณะกรรมการ
๙) นางสาวเปรมกมล สมใจ	คณะกรรมการ
๑๐) นางสาวสาริณี ถูกจิตร	คณะกรรมการ
๑๑) นายจักราชัย ทองเพชร	คณะกรรมการ
๑๒) นางอสมมา คัดทะสิงห์	คณะกรรมการ
๑๓) นางสาววิชวี วิวัชชนะ	คณะกรรมการ
๑๔) นางรติกร วัจวงศ์	คณะกรรมการ
๑๕) นางสาวจินตารัตน์ ทิพโรจน์	คณะกรรมการ
๑๖) นางกฤตินิภูฏ์ ประสมพลอย	คณะกรรมการและเลขานุการ

๓. อำนาจหน้าที่

- ๑) จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของศูนย์คุณธรรม จากความร่วมมือของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของศูนย์คุณธรรม โดยรับข้อเสนอแนะและแนวปฏิบัติจากคณะกรรมการจริยธรรมศูนย์คุณธรรม
 - ๒) ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของศูนย์คุณธรรม ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนงานที่กำหนด หรือตามความเหมาะสม
 - ๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ ตอบคำถามด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของศูนย์คุณธรรม รวมถึงให้ข้อเสนอแนะการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรหรือไม่ควรกระทำของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของศูนย์คุณธรรม
 - ๔) สรุปทบทวนและจัดการความรู้การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร และเผยแพร่ รณรงค์ เพื่อสร้างการรับรู้และขยายผล
 - ๕) จัดทำรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้อำนวยการอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 - ๖) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรมมอบหมาย
๔. ให้คณะกรรมการดำเนินการดำเนินงานคราวละ ๒ ปี ต่อเนื่องจากวันที่ได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ที่ ๑๑/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์สุริยเดว ทรีปาตี)
ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

2. ผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

2.2 แนวปฏิบัติ Do & Don't ของศูนย์คุณธรรม



ธรรมนูญองค์กร ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

1

หมวดที่ 1 บททั่วไป

• หลักปฏิบัติและกลไก

- **ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน** ของศูนย์คุณธรรมต้องศึกษาธรรมนูญองค์กร ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) โดยละเอียดถี่ถ้วน และยึดเป็นหลักในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ถือเป็นวินัยในการปฏิบัติงาน ผู้ละเว้นอาจถูกสอบสวนและลงโทษทางวินัย หรือถูกดำเนินคดีตามกฎหมายในกรณีที่การกระทำนั้นผิดกฎหมายโดยให้เป็นไปตามระเบียบและข้อบังคับของศูนย์ที่เกี่ยวข้อง
- **ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น** มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลและสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานในบังคับบัญชา ปฏิบัติตามธรรมนูญองค์กร ในการปฏิบัติงานที่ศูนย์คุณธรรม อย่างทั่วถึง
- **ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน** ของศูนย์คุณธรรม ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพของตนเองอย่างเคร่งครัด และถือเป็นส่วนหนึ่งของธรรมนูญองค์กร
- **ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน** ของศูนย์คุณธรรม พึงระลึกเสมอว่า ไม่อาจกำหนดทุกพฤติกรรม ทุกเหตุการณ์และทุกสถานการณ์ทั้งหมดไว้เป็นแนวทางปฏิบัติในธรรมนูญองค์กร หากประสบปัญหาในการตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานที่มีได้กำหนดไว้ในธรรมนูญ ให้ตั้งคำถามเกี่ยวกับการกระทำของตน ดังต่อไปนี้
 - การกระทำนั้นขัดต่อกฎหมายหรือไม่ หากขัดต่อกฎหมายให้ยุติ
 - การกระทำนั้นขัดต่อนโยบายของศูนย์หรือไม่ หากขัดต่อนโยบายให้ยุติ
 - การกระทำนั้นขัดต่อค่านิยมหรือวัฒนธรรมของศูนย์หรือไม่ หากขัดต่อค่านิยมหรือวัฒนธรรมให้ยุติ
 - การกระทำนั้นส่งผลเสีย หรือทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของศูนย์หรือไม่ หากส่งผลเสียให้ยุติ
 - การกระทำนั้นส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของศูนย์หรือไม่ หากส่งผลเสียให้ยุติ
 - การกระทำนั้นก่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ไม่ดีในอนาคตหรือไม่ หากก่อให้เกิดแนวปฏิบัติที่ไม่ดี ให้ยุติ

กรณีไม่แน่ใจหรือไม่อาจตัดสินใจว่า การกระทำและการตัดสินใจของตนถูกต้องหรือไม่ ควรหารือผู้ร่วมงาน ปรีกษาผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือผู้บริหารแล้วแต่กรณี ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำแนะนำในขั้นต้นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5

หมวดที่ 1 บททั่วไป

• นโยบายการร้องเรียน

- บุคลากรของศูนย์คุณธรรม จะร่วมกันสอดส่องดูแลการปฏิบัติตามธรรมณูญองค์กร ของศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) โดยสนับสนุนให้มีการสอบถามกรณีมีข้อสงสัยหรือข้อขัดข้องใจเกี่ยวกับธรรมณูญองค์กร รวมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนร้องเรียนเมื่อพบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือขัดต่อธรรมณูญองค์กร หรือสอบถามได้ที่คณะทำงานขับเคลื่อนศูนย์คุณธรรมเป็นองค์กรคุณธรรม หรืองานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หมวดที่ 2 การปฏิบัติตามหลักมาตรฐานจริยธรรม (ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. 2562)

สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดยที่มาตรฐานทางจริยธรรม หมายถึงหลักเกณฑ์การประพฤติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ประกอบด้วย

ข้อ	มาตรฐานจริยธรรม
1	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2	ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3	กล้าตัดสินใจและทำสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

หมวดที่ 2 การปฏิบัติตามหลักมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ	มาตรฐานจริยธรรม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
1	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	2.1.1 ประพฤติปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศ แสดงออกถึงความเคารพ เกิดคุณ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ 2.1.2 ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา มีส่วนร่วมในการการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาอย่างสม่ำเสมอ	2.1.1 แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2.1.2 แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่น เหยียดหยาม สถาบันหลักของประเทศ
2	ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	2.2.1 ประพฤติตนตามกฎระเบียบขององค์กร และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงามหรือหน้าที่ของตน 2.2.2 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส วางตนเป็นกลาง ถูกต้องชอบธรรม ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบในงามไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม และรักษาความลับของทางราชการ	2.2.1 ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร 2.2.2 ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว 2.2.3 เลี่ยงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

หมวดที่ 2 การปฏิบัติตามหลักมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ	มาตรฐานจริยธรรม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
3	กล้าตัดสินใจและทำสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	2.3.1 กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะปฏิบัติงานในหน้าที่ตามกฎหมายหลักวิชาการ และจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมถึงกล้าและยืนหยัดคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน 2.3.2 กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเองรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง ตลอดจนสามารถชี้แจงหรืออธิบายในสิ่งที่ตนได้ตัดสินใจและกระทำอย่างมีเหตุผล	2.3.1 หลีกเลี่ยงกฎหมายและกฎระเบียบขององค์กร หรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายและกฎระเบียบขององค์กรเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น 2.3.2 เพิกเฉยต่อเครือข่ายที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม 2.3.3 ละเลย เพิกเฉย หรือปกปิดเมื่อพบเห็นการทุจริตประพฤติมิชอบ การเรียกรับหรือให้สินบนหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ

หมวดที่ 2 การปฏิบัติตามหลักมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ	มาตรฐานจริยธรรม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
4	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	<p>2.4.1 มีจิตอาสา จิตสาธารณะ โดยเสียสละและอุทิศตนในการช่วยเหลือสังคมหรือกระทำการอันเป็นประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>2.4.2 มีจิตอาสา ช่วยเหลือ เกื้อกูล และมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร</p> <p>2.4.3 รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน</p> <p>2.4.4 แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน</p>	<p>2.4.1 เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและองค์กร</p> <p>2.4.2 เพิกเฉยหลีกเลี่ยงละเว้นการอุทิศตนในการช่วยเหลือสังคม</p> <p>2.4.3 มือไม่พาย เอาเท้าราน้ำ สร้างความแตกแยกในหมู่คณะ</p>

หมวดที่ 2 การปฏิบัติตามหลักมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ	มาตรฐานจริยธรรม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
5	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	<p>2.5.1 ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยันอดทน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันตามกำหนดเวลา โดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่าย เวลา และทรัพยากร</p> <p>2.5.2 ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมาย (โดยไม่สนใจเสียงนกละเอียด)</p> <p>2.5.3 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในหน้าที่</p>	<p>2.5.1 เพิกเฉยหรือละเลย ต่อหน้าที่ที่รับผิดชอบ</p> <p>2.5.2 ไม่ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย</p> <p>2.5.3 ละทิ้งงานในหน้าที่ หรือหาวิธีการให้งานในส่วนที่ตนรับผิดชอบไปให้เพื่อนร่วมงานทำแทนเมื่อเห็นว่างานนั้นอาจไม่สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรืองานนั้นมีความยุ่งยากซับซ้อน มีปัญหาอุปสรรค หรือกรณีอื่น ๆ</p>

หมวดที่ 2 การปฏิบัติตามหลักมาตรฐานจริยธรรม สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ข้อ	มาตรฐานจริยธรรม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
6	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	2.6.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค ต่อผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร	2.6.1 แสดงออกซึ่งกิริยาอาการและวาจาในการปฏิบัติงาน และให้บริการประชาชนโดยอคติ ไม่คำนึงและยอมรับความแตกต่าง รุ้มทิ้งสื่อไปทางดูหมิ่นเหยียดหยาม ไม่เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ข้อ	มาตรฐานจริยธรรม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
7	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	2.7.1 ประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ทั้งกิริยามารยาท การวางตนเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ตนเองและหน่วยงาน 2.7.2 ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติ กฎหมาย จรรยาบรรณตามวิชาชีพ มาตรฐานหรือข้อบังคับหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของหน่วยงาน	2.7.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง 2.7.2 นำเรื่องภายในสำนักและกลุ่มงาน ไปสื่อสารภายนอกให้ได้รับความเสียหาย 2.7.3 ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงาน

หมวดที่ 3 การปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดยที่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรเป็นคุณค่าหลัก (Core values) และแนวปฏิบัติตนของบุคลากรศูนย์คุณธรรมในทุกกระดับที่ยึดถือเป็นวิถีชีวิตในการดำเนินงานร่วมกัน (Shared Value) ได้แก่ MORAL

	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
Mastery การเป็นนายแห่งตน ใช้สติมากกว่าอารมณ์ มีกิริยามารยาทวางตนที่เหมาะสม สร้างความน่าเชื่อถือแก่ตนเองและองค์กร	3.1.1 ปฏิบัติงานโดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและความรู้ มีสติ ไม่ใช้อารมณ์แก้ปัญหา คิดก่อนพูด ก่อนทำ 3.1.2 ควบคุมสติ ระงับอารมณ์ มีกิริยามารยาทวางตนที่เหมาะสม 3.1.3 ไม่เชื่อข่าวลือ โดยไม่คิดวิเคราะห์	3.1.1 ปฏิบัติงานโดยอิงอยู่บนความรู้สึกส่วนตัว ขาดสติใช้อารมณ์ตัดสินปัญหา ไม่พูดก่อนคิด 3.1.2 นำความคิดเห็นที่ขัดแย้ง หรือแตกต่าง ไปขยายผลภายนอก หรือไปสร้างความแตกแยก ให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลหรือองค์กร 3.1.3 แสดงกิริยาจากก้าวร้าว

หมวดที่ 3 การปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดยที่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นคุณค่าหลัก (Core values) และแนวปฏิบัติตนของบุคลากรศูนย์คุณธรรมในทุกกระดับ ที่ยึดถือเป็นวิถีชีวิตในการดำเนินงานร่วมกัน (Shared Value) ได้แก่ MORAL

	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
Originality ริเริ่มสร้างสรรค์ ทုံเทศติปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จ	3.2.1 รับฟังความคิดเห็นและไอเดียใหม่ กล้าคิด กล้า ทำ ในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักคุณธรรม 3.2.2 นำความสามารถมาใช้ในการสร้างสรรค์งาน ใหม่ๆและพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอที่เป็น ประโยชน์ต่อองค์กร 3.2.3 ทบทวนวิธีการทำงานของตนเองและทีมงาน อย่างสม่ำเสมอพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุสำเร็จในงาน	3.2.1 ตัดสินความคิดเห็นของผู้อื่น เพียงเพราะไม่ตรงกับความคิดเห็น ของตนเอง

หมวดที่ 3 การปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดยที่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นคุณค่าหลัก (Core values) และแนวปฏิบัติตนของบุคลากรศูนย์คุณธรรมในทุกกระดับ ที่ยึดถือเป็นวิถีชีวิตในการดำเนินงานร่วมกัน (Shared Value) ได้แก่ MORAL

	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
Responsibility ความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เต็มกำลังความสามารถไม่ใช่ ตำแหน่งหน้าที่หาประโยชน์โดยมิชอบ	3.3.1 ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบอย่าง ถูกต้องชอบธรรมอย่างเต็ม ความสามารถ ตามแนวทาง ระเบียบ หรือ ข้อตกลง ทั้งในการปฏิบัติงานและการอยู่ ร่วมกัน	3.3.1 แอบอ้างหรือใช้ตำแหน่งหน้าที่ไปหา ประโยชน์โดยมิชอบ 3.3.2 ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาประโยชน์โดยมิชอบ แสวงหาผลประโยชน์ของตนเองและพวงพ้อง จากตำแหน่งหน้าที่

หมวดที่ 3 การปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดยที่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นคุณค่าหลัก (Core values) และแนวปฏิบัติตนของบุคลากรศูนย์คุณธรรมในทุกกระดับ ที่ยึดถือเป็นวิถีชีวิตในการดำเนินงานร่วมกัน (Shared Value) ได้แก่ MORAL

	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
Altruism อุทิศตนเพื่อผู้อื่น เสียสละ สร้างความสามัคคี ให้ ความช่วยเหลือระหว่างกัน	3.4.1 ช่วยเหลือกิจกรรมส่วนรวมขององค์กร ชุมชน หรือสังคม 3.4.2 เข้าร่วมกิจกรรมของเครือข่ายทางสังคม ตาม ความเหมาะสม หรือโอกาส 3.4.3 ทำงานเป็นทีม สร้างความสามัคคี ให้ความ ร่วมมือกับกิจกรรมขององค์กรเสียสละให้ความ ช่วยเหลือระหว่างกัน	3.4.1 เห็นแก่ตัวและทอดทิ้งภาระงานให้เพื่อนร่วมงาน 3.4.2 ยุยงให้เกิดความแตกแยก 3.4.3 ตกป่ากรับคำหรือไปตกลงกับเครือข่าย หรือ ผู้รับบริการภายนอก โดยที่ไม่ได้ปรึกษาหารือกับทีมงานหรือ ผู้บังคับบัญชา 3.4.4 นำเรื่องที่เป็นความเสียหายของเครือข่าย มาประจาน หรือพูดสื่อสารกับอีกฝ่าย ให้เกิดความเสียหาย 3.4.5 ไม่ให้เกียรติ ใส่ใจผู้อื่น ไม่รับฟังความเห็นที่แตกต่าง ใช้อคติ

หมวดที่ 3 การปฏิบัติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน โดยที่ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เป็นคุณค่าหลัก (Core values) และแนวปฏิบัติตนของบุคลากรศูนย์คุณธรรมในทุกๆระดับ ที่ยึดถือเป็นวิถีชีวิตในการดำเนินงานร่วมกัน (Shared Value) ได้แก่ MORAL

	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
Leadership ความเป็นผู้นำ อริยาศยดี ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นธรรม	<p>3.5.1 กล้าคิด กล้านำเสนอในสิ่งที่ถูกต้องหรือต่อยอดจากของเดิม เพื่อการพัฒนาหรือพัฒนาองค์กร โดยรับผิดชอบต่อผลที่เกิดขึ้น</p> <p>3.5.2 เป็นเหตุเป็นผล และกล้ารับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้น ปฏิบัติกับทุกคนในองค์กรด้วยความเท่าเทียมกัน</p> <p>3.5.3 อริยาศยดี ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นธรรม เข้าอกเข้าใจ เมตตา รักเอ็นดู ใส่ใจ ให้อภัย</p>	<p>3.5.1 เลือกปฏิบัติทำดีเฉพาะผู้บังคับบัญชาเท่านั้น ปฏิเสธ หลีกเลียงทั้งงานประจำ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3.5.2 ถือความคิดของตนเองเป็นใหญ่ฟังความข้างเดียว</p> <p>3.5.3 ไม่มีเหตุผล ไม่กล้ารับผิดชอบในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น</p>

หมวดที่ 4 การปฏิบัติตนตามคุณธรรมหลัก 5 ประการ สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
พอเพียง ความพอประมาณ ความมีเหตุผลรอบรู้รอบคอบ การมีภูมิคุ้มกัน	<p>4.1.1 ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ปิดไฟ ปิดแอร์ เมื่อไม่ใช้งาน)</p> <p>4.1.2 ลดการใช้ทรัพยากรโดยปฏิบัติงานผ่านระบบสารสนเทศมากขึ้น</p>	<p>4.1.1 นำทรัพยากรขององค์กรไปใช้ในเรื่องส่วนตัว</p> <p>4.1.2 ใช้ทรัพยากร งบประมาณขององค์กรอย่างฟุ่มเฟือย ไม่มีประสิทธิภาพ</p>

	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
วินัย การปฏิบัติตามข้อตกลง กฎกติกา และแบบแผน การทำหน้าที่ของสมาชิกในองค์กร (ภายในองค์กร) ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	<p>4.2.1 ปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อปฏิบัติ แนวปฏิบัติขององค์กร และแบบแผนที่ตกลงกันไว้</p> <p>4.2.2 ส่งงานตรงเวลา ตามข้อตกลง</p>	<p>4.2.1 ไม่รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสมาชิกในองค์กร</p>

หมวดที่ 4 การปฏิบัติตนตามคุณธรรมหลัก 5 ประการ สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
สุจริต ความโปร่งใส และ ธรรมาภิบาลขององค์กร	4.3.2 ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ตรงไปตรงมา โปร่งใส ตรวจสอบได้	4.3.1 เอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องตนเอง
จิตอาสา การทำกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และองค์กรด้วยความ สมัครใจไม่หวัง ผลตอบแทน	4.4.1 เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมตามความสนใจ หรือร่วม กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะขององค์กร 4.4.2 ช่วยเหลือผู้อื่น ด้วยความเต็มใจ อย่างสม่ำเสมอ	4.4.1 นั่งเฉยต่อกิจกรรมช่วยเหลือสังคมและ องค์กร
กตัญญู การสำนึกความดี และการตอบแทนความดี	4.5.1 ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ไว้วางใจซึ่งกันและ กัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และชื่นชมยินดีกับความสำเร็จของ ผู้อื่น 4.5.2 ภาคภูมิใจต่อองค์กรของตนเอง	4.5.1 กล่าวถึงองค์กรในทางไม่ดี ไม่ว่าจะร้ายหรือ ดูถูกองค์กรของตนเอง 4.5.2 ไม่สำนึกในบทบาทหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ ของศูนย์คุณธรรม

2.ผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

2.3 ผลการอบรม/ผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม

จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

วิทยากร พลอากาศเอกวีรวิท คงศักดิ์

ผู้เข้าร่วม คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ศูนย์คุณธรรม จำนวน 52 คน

วันเวลาดำเนินการ 25 กุมภาพันธ์ 2568 (เลื่อนจากวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2568)

สำนักงานส่งเสริม
คุณธรรม
และความโปร่งใส
แห่งชาติ

**มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและ
ความโปร่งใสภายในหน่วยงาน**

บรรยายในกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
ณ ห้องประชุม Honey Bee ชั้น ๑๖ อาคารมหาวิทยาลัยมหิดล ดินแดง
วันอังคารที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘, ๐๙.๐๐-๑๐.๐๐ น.

โดย
พลอากาศเอก วีรวิท คงศักดิ์

ประธานมูลนิธิส่งเสริมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (สปปท.)
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ/วัฒนธรรมแห่งชาติ
ประธานอนุกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (๖๖-๗๐)
อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ สรรหา ภาควิชาชีพ

อดีตประธานอนุกรรมการศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม สปร.

มาตรฐานจริยธรรมสากลเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มติสหประชาชาติ, ๒๕๓๙

- ① เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอันน่าเชื่อถือซึ่งบ่งบอกถึงหน้าที่ในการปฏิบัติเพื่อประโยชน์สาธารณะชน ดังนั้น **ความซื่อตรง(Integrity)**อันเป็นที่สุดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้แก่ **ความซื่อตรงต่อผลประโยชน์สาธารณะชนของชาติ** ดังที่แสดงออกผ่านทางสถาบันประชาธิปไตยต่างๆ ของรัฐ **ความดี**
- ② พึงประกันว่า ตนจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎหมายหรือนโยบายการบริหาร และพึงกระทำเป็นนิจเพื่อประกันว่า **ทรัพยากรสาธารณะซึ่งตนมีหน้าที่รับผิดชอบจะได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด** **ความถูกต้อง**
- ③ พึงเอาใจใส่ มีความเป็นธรรม และปราศจากความลำเอียงในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยเฉพาะในความสัมพันธ์กับสาธารณะชน **ไม่พึงให้การปฏิบัติเป็นพิเศษต่อกลุ่มหรือบุคคลใดโดยไม่สมควร รวมทั้งไม่พึงใช้อำนาจหน้าที่ที่มีของตนในทางมิชอบโดยเด็ดขาด** **ความเป็นธรรม**

มาตรฐานจริยธรรมสากลเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มติสหประชาชาติ, ๒๕๓๙

ข้อกำหนดที่สำคัญ

- ① **การขัดกันแห่งผลประโยชน์และการขาดคุณสมบัติ**
- ② **การแสดงทรัพย์สินของตน คู่สมรส และผู้อยู่ในอุปการะ**
- ③ **การรับของขวัญและของกำนัลต่างๆ ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ การดำเนินการตามหน้าที่ และการวินิจฉัย** **สินจ้าง**
- ④ **ปกปิดข้อมูลที่เป็นความลับที่อยู่ในครอบครอง แม้พ้นจากตำแหน่งแล้วก็ตาม**
- ⑤ **ความเป็นกลางทางการเมือง ปราศจากความลำเอียง**

