



ที่ ขบ ๐๐๑๗.๕/ว ๐๙๙๓

ศาลากลางจังหวัดชลบุรี
ถนนมนต์เสวี ขบ ๒๐๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ
เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค นายอำเภอทุกอำเภอ และคณะกรรมการ
จริยธรรมประจำจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๓๘ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ฉบับ
(สามารถดาวน์โหลดเอกสารได้ที่ www.chonburi.go.th/ข่าวประชาสัมพันธ์)

ด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ กลไกตามประมวลจริยธรรมซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่ส่งเสริมและ
เผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ของข้าราชการพลเรือน เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน
คุ้มครองจริยธรรมมีรูปแบบ วิธีการ แนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับ
ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายภวัต เลิศมุกดา)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

สำนักงานจังหวัดชลบุรี
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๓๘๒๘ ๘๖๕๕



หมวด..... เล่มที่...../.....
ศาลากลางจังหวัดชลบุรี
เลขรับที่..... 2388
วันที่ ๐-3 ก.พ. 2560
กต..... น.

ที่ นร ๑๐๑๙/๓๘

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๙ มกราคม ๒๕๖๐

สำนักงานจังหวัดชลบุรี
เลขรับที่..... 426
วันที่ 03 ก.พ. 2560
เวลา..... น.

เรื่อง แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ

๒. ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการและ

ตัวอย่างวาระงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

๓. คำถาม คำตอบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
เลขที่รับ..... 058
วันที่ 06 ก.พ. 2560
เวลา..... น.

ด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนกำหนดให้ กลไกตามประมวลจริยธรรม

ซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่
ส่งเสริมและเผยแพร่การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ

เพื่อให้หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และผู้ที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานคุ้มครอง
จริยธรรมมีรูปแบบ วิธีการ แนวทางในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการ
และเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
สำนักงาน ก.พ. จึงได้จัดทำตัวอย่างแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม
ของข้าราชการพลเรือน ดังมีรายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรมและ
จังหวัดทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๑๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๒๗

แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการแต่ละประเภท โดยจะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดให้มีกลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม โดยให้มีองค์กรคุ้มครองจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย ก.พ. หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ จากรายงานผลการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประจำปี ๒๕๕๘ พบว่า ส่วนราชการมีความพยายามในการที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด และเห็นว่าสิ่งที่ทางสำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการนั้นเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อระบบราชการ และขอให้เพิ่มเติมความชัดเจนของรูปแบบ วิธีการและแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ของหน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ เพื่อให้เห็นตัวอย่างการขับเคลื่อนที่เป็นรูปธรรม

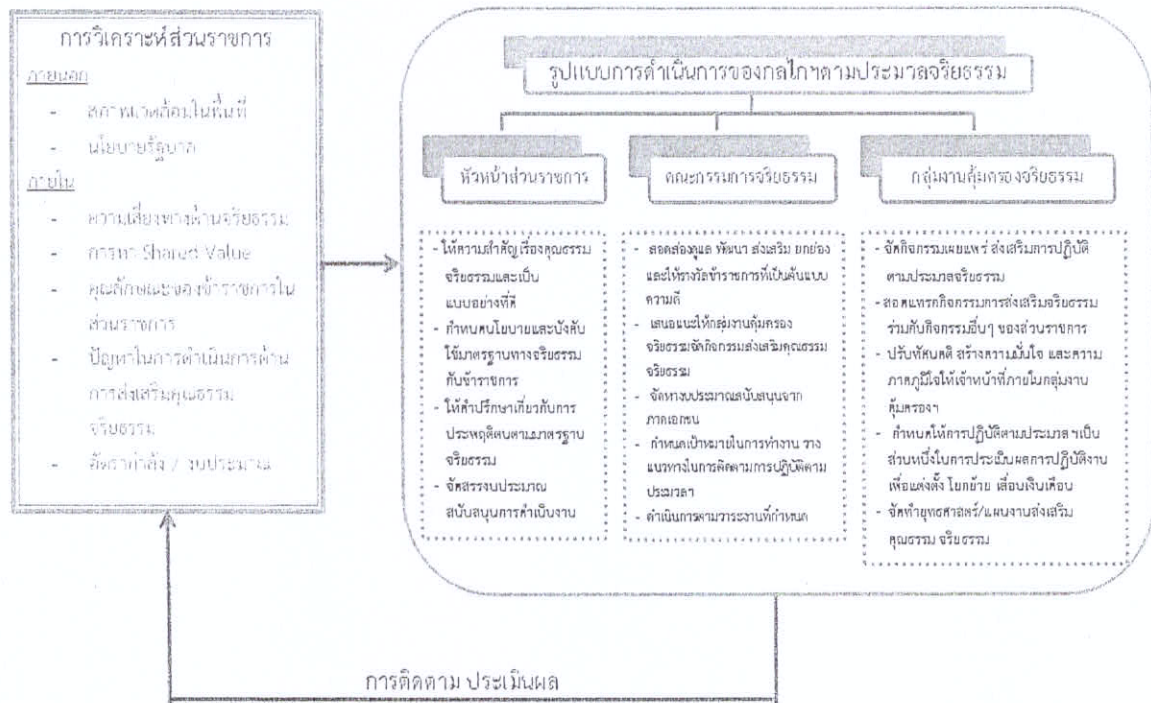
อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในราชการพลเรือนยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมในส่วนราชการบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจและมองข้ามความสำคัญของการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การรณรงค์ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องจริยธรรมยังไม่มีอย่างต่อเนื่องและจริงจัง การประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ รวมถึงการขาดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน และมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในราชการพลเรือน จึงได้ศึกษา และรวบรวมผลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการที่เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นตัวอย่างแนวทางให้กับส่วนราชการ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่สำคัญ ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ส่วนราชการ ๒) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรม และ ๓) การติดตามประเมินผลความก้าวหน้าในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

การจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ



รูปภาพ ขั้นตอนการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภายในส่วนราชการ

๑) การวิเคราะห์ส่วนราชการ เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกส่วนราชการที่มีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย

๑.๑) การวิเคราะห์ภายนอก เป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกของส่วนราชการ เป็นการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ โดยวิเคราะห์จากสภาพพื้นที่ สภาพสังคม เศรษฐกิจ ศาสนา วัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ วัฒนธรรมองค์กร นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการในพื้นที่ อาทิ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของพื้นที่จังหวัดชายแดน การทำงานข้ามวัฒนธรรม ความเชื่อในหลักศาสนา การปฏิบัติงานภายใต้นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล

๑.๒) การวิเคราะห์ภายใน เป็นการวิเคราะห์ลักษณะโดยรวมของส่วนราชการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านจริยธรรมของส่วนราชการ การหาค่านิยมร่วม (Shared Values) การหาคุณลักษณะของข้าราชการในส่วนราชการ การรวบรวม การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ อาทิ การให้ความสำคัญของหัวหน้าส่วนราชการในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ระดับความรู้ความเข้าใจของ

ข้าราชการ การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม งบประมาณในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ

๑.๒.๑) การวิเคราะห์ความเสี่ยงทางด้านจริยธรรมของข้าราชการ เป็นการศึกษาวิเคราะห์บทบาทภารกิจ การดำเนินงาน ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลทำให้เกิดสภาพปัญหาด้านจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้ส่วนราชการตระหนักและเข้าใจถึงความรุนแรงของปัญหาจริยธรรมและความเสี่ยงด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นภายในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษาหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกวิธี อาทิ ความเสี่ยงในการปฏิบัติงานที่อาจมีผลทำให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันหรือประพฤติดิตประมาลจริยธรรม ผิดวินัย

๑.๒.๒) การกำหนดคุณค่าร่วม (Shared Value) ของข้าราชการในส่วนราชการ เป็นการหาพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ในส่วนของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ การหาค่านิยมร่วม (Shared Values) จะทำให้ส่วนราชการทราบว่า ข้าราชการในส่วนราชการได้รับการหล่อหลอมและแสดงออกพฤติกรรมอย่างไร อาทิ การใช้หลักทางศาสนาเป็นจุดยึดเหนี่ยวในการดำเนินการร่วมกันของข้าราชการ ซึ่งจะนำไปสู่การหาแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของข้าราชการให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการต่อไป

๑.๒.๓) การวิเคราะห์สภาพปัญหาในการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ อาทิ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านอัตราค่าจ้าง ปัญหาการขับเคลื่อนงาน ปัญหาด้านองค์ความรู้

๒) การดำเนินการของกลไกตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรกำหนดบทบาท และแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจนให้กับกลไกตามประมวลจริยธรรม อาทิ

- หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมกับข้าราชการในส่วนราชการ โดยอาจกำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานจริยธรรมตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล การเสริมสร้างและการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการตลอดจนการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ ควบคุม กำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ ควรกำหนดให้มีการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ กำหนดเป้าหมายการทำงานของคณะกรรมการจริยธรรมประจำปี กำหนดแนวทางการรณรงค์ ส่งเสริมและเผยแพร่

ประชาสัมพันธ์ การวางแนวทางการติดตาม สอดส่องให้ข้าราชการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การมีส่วนร่วมในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นประจำส่วนราชการ การพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและการประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรม รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน และภาคประชาสังคมในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม

- กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม มีหน้าที่ คุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน โดยต้องจัดทำยุทธศาสตร์และแผนงาน/โครงการ เพื่อรองรับแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานและสภาพปัญหาด้านจริยธรรมของแต่ละส่วนราชการ จัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรม จัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการประพฤติผิดประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม การจัดกิจกรรมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อาทิ การรณรงค์ส่งเสริมให้ข้าราชการและประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ การจัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๓) การติดตาม ประเมินผลความสำเร็จในการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการอาจนำเรื่องการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มากำหนดเป็นตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล เพื่อใช้เป็นกลไกในการกำกับติดตามงาน โดยมีการติดตามความก้าวหน้า และประเมินผลสำเร็จเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของแต่ละส่วนราชการเพื่อประกอบการพิจารณาวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมต่อไป

ตัวอย่างการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในส่วนราชการ

ที่	ตัวอย่างกิจกรรม
ด้านการจัดทำยุทธศาสตร์/มาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	
๑	จัดทำแผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม/หรือยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ
๒	จัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมฯ
๓	นำประมวลจริยธรรมฯ ไปบูรณาการในนโยบายด้านอื่นๆ ที่มีอยู่แล้ว
๔	จัดประชุมคณะกรรมการจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน หรือทุก ๒ เดือน
๕	รวบรวมภารกิจที่เกี่ยวข้องกับงานจริยธรรมไว้ด้วยกัน เช่น กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ศูนย์ดำรงธรรม
๖	การเสริมสร้างวินัยเชิงบวกให้กับข้าราชการ
๗	การเสนอแนะนโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมแก่หัวหน้าส่วนราชการ
ด้านการรณรงค์ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์	
๑	จัดทำคำประกาศวาระส่วนราชการด้านจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมฯ
๒	จัดทำข้อบังคับจรรยาข้าราชการและคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับจรรยา
๓	จัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของส่วนราชการ
๔	จัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม / สายด่วนชี้แจงข้อมูล
๕	ให้ผู้บริหารสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมในพิธีเปิดงาน การประชุม หรือการบรรยายพิเศษ
๖	ส่งเสริมให้มีหน่วยงาน/กลุ่มงาน ต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรม
๗	จัดเสวนาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและประมวลจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ
๘	จัดกิจกรรมยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๙	จัดฝึกอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมแก่ข้าราชการบรรจุใหม่และข้าราชการที่ปฏิบัติงาน
๑๐	เสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับคณะกรรมการจริยธรรมและเจ้าหน้าที่กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
๑๑	กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เช่น มาตรฐานในการให้บริการ มาตรฐานในการจัดซื้อจัดจ้าง
ด้านการประชาสัมพันธ์เผยแพร่	
๑	จัดพิมพ์เอกสารประมวลจริยธรรมเผยแพร่ให้กับส่วนราชการระดับจังหวัด/อำเภอ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/เอกชน
๒	ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับข้าราชการโดยตรง/ VDO Conference
๓	เผยแพร่ประมวลจริยธรรมฯ /จรรยาข้าราชการและผลการดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรม และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมใน Website
๔	การจัดทำ Facebook เพื่อประชาสัมพันธ์งานประมวลจริยธรรมให้แพร่หลาย

ที่	ตัวอย่างกิจกรรม
๕	ภาพพิกหน้าจอ (Screen Server) ส่งเสริมจรรยาข้าราชการ
๖	จัดทำโปสเตอร์ /แผ่นพับ/ปฏิทิน/ Roll up/ป้ายประชาสัมพันธ์รณรงค์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม/จรรยา/พระบรมราโชวาท เป็นต้น
๗	จัดทำข่าวจริยธรรมรายเดือนเผยแพร่ผลงานของคณะกรรมการจริยธรรม/เขียนบทความประจำในวารสาร เช่น วารสารที่ดินสัมพันธ์ ข่าวคุณประพฤติ
๘	มีแผนตรวจเยี่ยมเพื่อรับฟังปัญหาและผลงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน
๙	ประชาสัมพันธ์โดยสื่อวิทยุ และเคเบิลทีวีของจังหวัด เช่น รายการผู้ว่าราชการจังหวัด พบประชาชน
ด้านการติดตามสอดส่องการบังคับใช้ และการประเมินผล	
๑	การลงนามรับทราบประมวลจริยธรรมของข้าราชการในสังกัด ตามแบบฟอร์มที่กำหนดขึ้น
๒	จัดเก็บสถิติเรื่องร้องเรียนการฝ่าฝืนจริยธรรมและการกระทำผิดวินัย
๓	วางแนวทางการวินิจฉัยเรื่องร้องเรียน และหลักเกณฑ์วิธีการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้เบาะแส
๔	ออกแบบตู้รับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์ให้สื่อถึงการส่งเสริมจริยธรรมข้าราชการ
๕	รายงานเรื่องร้องเรียนให้ผู้บริหารรับทราบเป็นประจำทุกเดือน
๖	ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ เพื่อลดช่องทางการใช้ดุลยพินิจและการแสวงหาผลประโยชน์
๗	หลักเกณฑ์การตรวจพิสูจน์ข้าราชการที่มีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง
๘	กำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติตนตามจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น
๙	ควบคุม กำกับให้ปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายควบคุมภายใน
๑๐	โครงการประเมินผลการรับรู้ประมวลจริยธรรมข้าราชการ
๑๑	โครงการประเมินผลการดำเนินงานด้านส่งเสริมจริยธรรม
ด้านการขยายผลสู่องค์กรเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม	
๑	จัดทำสื่อรณรงค์/กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมและเผยแพร่ข้อบังคับจรรยาไปยังองค์กรเครือข่าย คู่สมรส ญาติ พี่น้อง พรรคพวก
๒	จัดกิจกรรมสัญจรให้ความรู้แก่ อสม. และประชาชนในพื้นที่เพื่อร่วมกำกับ สอดส่องและช่วยเผยแพร่คุณธรรม จริยธรรม
๓	จัดทำค่ายจริยธรรมเยาวชน
๔	สนับสนุนให้มีหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาหน้าที่ศีลธรรมในโรงเรียน
๕	จัดเสวนาพิเศษในประเด็นความเสี่ยงทางจริยธรรมที่ส่งผลต่อเครือข่ายและชุมชน เช่น ปัญหาเยาวชน ปัญหาการบุกรุกชายหาด เป็นต้น

ตัวอย่างวาระงานคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

๑. การจัดทำยุทธศาสตร์ / แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในส่วนราชการ
๒. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นของส่วนราชการ
๓. การจัดอบรมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมประจำปีให้กับข้าราชการในส่วนราชการ
๔. การประเมินจริยธรรมประจำปีของส่วนราชการในจังหวัด และให้มีกระบวนการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ
๕. การดำเนินการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรม เช่น กรณีการเรียกรับ/ การให้หรือรับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ว๑๑/๒๕๕๗)

คำถาม คำตอบเกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๑. คำถาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีสาระที่สำคัญอย่างไร

คำตอบ สาระในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนประกอบด้วย

- คำปรารภ
- หมวด ๑ บททั่วไป : กำหนดเวลาบังคับใช้และนิยามศัพท์
- หมวด ๒ จริยธรรมข้าราชการพลเรือน : เป็นการขยายค่านิยมหลัก ๙ ประการของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการ ประกอบด้วย ๑๐ ข้อหลัก และ ๔๑ ข้อย่อย
- กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม : ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ
 - ส่วนที่ ๑ องค์กรคุ้มครองจริยธรรม : ก.พ. คณะกรรมการจริยธรรม หัวหน้าส่วนราชการ และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม
 - ส่วนที่ ๒ ระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม : การดำเนินการกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม เป็นความผิดวินัย และบทลงโทษ

๒. คำถาม นโยบาย ข้อกฎหมาย ระเบียบ ฯลฯ ที่คณะกรรมการจริยธรรมควรได้มีการศึกษา

คำตอบ นโยบาย ข้อกฎหมาย ระเบียบ ที่ควรแก่การศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการจริยธรรม เช่น

กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- (๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- (๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๓) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐
- (๔) พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- (๕) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๐) และประกาศ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓
- (๖) พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๘

- (๗) พระราชบัญญัติมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๘) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
- (๙) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ และแผนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- (๑๐) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- (๑๑) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)
- (๑๒) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔)
- (๑๓) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ
- (๑๔) ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมภาครัฐ

๓. คำถาม คณะกรรมการจริยธรรมได้รับเบี้ยประชุมกรรมการหรือไม่ และเป็นจำนวนเท่าใด
- คำตอบ คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายครั้ง ตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๐๖.๔/ว ๑๓๗ วันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ในอัตราดังนี้
- ประธานกรรมการ ครั้งละไม่เกิน ๒,๐๐๐ บาท
- กรรมการ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ครั้งละไม่เกิน ๑,๖๐๐ บาท
๔. คำถาม หากส่วนราชการจัดให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอยู่ในโครงสร้างสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้บุคลากรและต้นทุนของสำนักบริหารทรัพยากรจะขัดหรือแย้งกับข้อกำหนด “มีความเป็นอิสระ” ตามข้อ ๑๗ หรือไม่
- คำตอบ ส่วนราชการอาจจัดให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอยู่ในโครงสร้างของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้บุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมจะต้องรายงานการดำเนินงานตรงต่อหัวหน้าส่วนราชการโดยไม่อยู่ในกำกับของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คำถาม การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตตามนโยบายรัฐบาล มีความซ้ำซ้อนกับกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมหรือไม่
- คำตอบ ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต (ศปท.) เป็นส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ โดยอยู่ภายใต้สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานปลัดกระทรวง และส่วนราชการ

ที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง ๕ แห่ง (ยกเว้นสำนักกราชเลขาธิการ และสำนักพระราชวัง) มีภารกิจทั้งในด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริต และด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมข้าราชการ จึงเป็นการบูรณาการภารกิจของกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมตามศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ไว้ด้วยกัน

การสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ

๖. คำถาม ประธานกรรมการจริยธรรมข้อ ๑๔ (๑) และ กรรมการจริยธรรมตามข้อ ๑๔ (๔) เป็นผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากบุคคลภายนอกมีความหมายครอบคลุมถึงกลุ่มบุคคลใดบ้าง

คำตอบ “กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ” หมายถึง ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ที่ส่วนราชการนั้น ๆ ให้การยอมรับ

๗. คำถาม คุณสมบัติในการสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมมีเกณฑ์อย่างไรบ้าง

คำตอบ คุณสมบัติของผู้จะมาดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการจริยธรรมต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดในประมวลจริยธรรม ๒-๓ ข้อ ดังนี้

คณ ะ ก ร ม ม การ จ ริ ย ะ ธ ร ม	๑. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกที่มีความ ซื่อสัตย์เป็นประจักษ์	๒. เป็นผู้ที่มีเกียรติเป็น ที่ ย อ ม ร ับ ข อ ง ส่วนราชการนั้น	๓. เป็นผู้ไม่เคยถูก ลงโทษทางวินัย
ประธานกรรมการ จริยธรรม	✓	✓	✓
กรรมการจริยธรรม ข้อ ๑๔ (๒) (๓) (๔)		✓	✓

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ โดยส่วนราชการควรคำนึงถึงความต่อเนื่องในการปฏิบัติภารกิจของคณะกรรมการจริยธรรม เพื่อประสิทธิภาพในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ ซึ่งส่วนราชการจึงควร คำนึงถึงอายุเกษียณราชการของข้าราชการผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งด้วย (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๒๗๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๒๗๓ ลงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ)

๘. คำถาม หัวหน้าส่วนราชการจะพิจารณามอบหมายให้ข้าราชการที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็น กรรมการข้อ ๑๔ (๓) ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่ในฐานะ

เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมในเวลาเดียวกันได้หรือไม่ และจะมีผลต่อสถานภาพการเป็นกรรมการจริยธรรมตามข้อนี้ด้วยหรือไม่

คำตอบ หัวหน้าส่วนราชการสามารถมอบหมายข้าราชการซึ่งได้รับการคัดเลือกให้เป็นกรรมการตามข้อ ๑๔ (๓) ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานในกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมอีกหน้าที่หนึ่งได้ โดยไม่มีผลต่อการเป็นกรรมการจริยธรรมแต่อย่างใด

๙. คำถาม ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (รองหัวหน้าส่วนราชการ) ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นกรรมการจริยธรรม จะสามารถทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม (หรือหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ในเวลาเดียวกันด้วยได้หรือไม่

คำตอบ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (รองหัวหน้าส่วนราชการ) ที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นกรรมการจริยธรรม สามารถทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม (หรือหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม) ในเวลาเดียวกันได้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างคล่องตัว และเพื่อลดปัญหาข้อจำกัดของบางส่วนราชการที่มีข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทอำนวยการจำนวนไม่มาก อย่างไรก็ตาม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีเจตนารมณ์แยกการปฏิบัติงานและอำนาจหน้าที่ของกลไกองค์กรคุ้มครองจริยธรรมออกจากกัน ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม จึงควรทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมเพียงอย่างเดียวโดยไม่ควรมีบทบาทในการพิจารณาตัดสินหรือวินิจฉัยด้วย

การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

๑๐. คำถาม คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการชุดเดิมที่มีวาระการดำรงตำแหน่งครบ ๒ ปีแล้ว จะสามารถเสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมชุดนั้น ให้ ก.พ. พิจารณาแต่งตั้งติดต่อกันได้หรือไม่

คำตอบ หากส่วนราชการตรวจสอบวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการจริยธรรมแล้วไม่มีผู้ใดที่ดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกัน ก็สามารถเสนอรายชื่อคณะกรรมการจริยธรรมให้ ก.พ. พิจารณาแต่งตั้งได้ ทั้งนี้ เป็นไปตามข้อ ๑ ในหนังสือเวียน (ว๖/๒๕๕๕) ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการจริยธรรมมีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี นับแต่วันที่ ก.พ. มีประกาศแต่งตั้งและให้ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

๑๑. คำถาม การสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมแทนคณะกรรมการจริยธรรมชุดเดิมที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ตามแนวทางในหนังสือเวียน (ว๖/๒๕๕๕) มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง

คำตอบ การสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมแทนคณะกรรมการจริยธรรมชุดเดิม มีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาคณะกรรมการจริยธรรมชุดใหม่ โดยวิธีการที่ระบุตามประมวลจริยธรรมฯ ข้อ ๑๔ (๑) ถึง ๑๔ (๔) รวมทั้งตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการสรรหาให้แล้วเสร็จ ภายในหกสิบวัน นับแต่วันครบวาระ

ขั้นตอนที่ ๒ แจ้งให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม โดยแนบประวัติประธานกรรมการ (แบบ ปจ. ๒.๒) และประวัติกรรมการ (แบบ ปจ. ๒.๓) ประกอบการดำเนินการด้วย

สำหรับการสรรหากรรมการจริยธรรมตามข้อ ๑๔ (๓) ส่วนราชการอาจจัดให้มีการขึ้นบัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนผู้ได้รับการคัดเลือกตามลำดับคะแนนก็ได้ ทั้งนี้ ระยะเวลาการขึ้นบัญชีให้เท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการจริยธรรมนั้น

๑๒. คำถาม ตามข้อ ๔ ในหนังสือเวียน (วบ/๒๕๕๕) ที่เขียนว่า “ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการจริยธรรมว่างลงก่อนครบวาระ หากมีผู้ดำรงตำแหน่งเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้คณะกรรมการจริยธรรมที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้” ในความหมายนี้จำเป็นต้องครบองค์ประกอบของการประชุมด้วยหรือไม่

คำตอบ กรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการจริยธรรมว่างลงก่อนครบวาระ คณะกรรมการจริยธรรมที่เหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง (คณะกรรมการจำนวน ๔ คนขึ้นไป โดยไม่นับรวมเลขานุการ) สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ โดยไม่จำเป็นต้องครบองค์ประกอบในการประชุม และในกรณีที่การประชุมครั้งนั้นไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการจริยธรรม ให้กรรมการจริยธรรมที่เหลืออยู่ร่วมกันเสนอรายชื่อผู้ใดคนหนึ่งให้ทำหน้าที่ประธานการประชุมเป็นครั้ง ๆ ไป ทั้งนี้ เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ มาตรา ๘๑ ซึ่งกำหนดไว้ว่า ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

แนวทางดำเนินการเมื่อมีการฝ่าฝืนจริยธรรม

๑๓. คำถาม หากผลการวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมที่หัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น จะมีแนวทางดำเนินการอย่างไร

คำตอบ ข้อ ๑๖ (๕) ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน บัญญัติว่า “...ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมมีคำวินิจฉัยใด และหัวหน้าส่วนราชการไม่เห็นพ้องด้วยกับคำวินิจฉัยนั้น ให้เสนอความเห็นของตนและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมไปให้ ก.พ. วินิจฉัยได้ เว้นแต่กรณีนั้นมีคำวินิจฉัยของผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ ก.พ. วินิจฉัยเสร็จเด็ดขาดไว้แล้ว”

๑๔. คำถาม กรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับเลือกให้เป็นกรรมการจริยธรรม ในขณะเดียวกันก็ถูกร้องเรียนว่ากระทำการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมเพราะเหตุกระทำการไม่ชอบด้วยกฎหมาย ตามข้อ ๗ (๑) ในประมวลจริยธรรม กรณีเช่นนี้จะดำเนินการอย่างไร

คำตอบ ข้อ ๓ (๒) วรรคที่ ๒ ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กำหนดไว้ว่า “... ในกรณีที่หัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อปลัดกระทรวง หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าส่วนราชการนั้นแล้วแต่กรณี และหรือคณะกรรมการจริยธรรม” ดังนั้น ในกรณีมีผู้ร้องว่าผู้ว่าราชการจังหวัดกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้รายงานต่อปลัดกระทรวงมหาดไทยพิจารณาดำเนินการต่อไป
