



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



ประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์

**การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. 2565 – 2570)**



18 มิถุนายน 2569

08.30 - 16.30 น.



**ณ ห้องประชุมมिरาเคิล แกรนด์ บี ชั้น 4 โรงแรมมिरาเคิล
แกรนด์ คอนเวนชัน กรุงเทพมหานคร**

ประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 – 2570)

18 มิถุนายน 2569

เวลา 08.30 - 16.30 น.

ณ ห้องประชุมมิราเคิล แกรนด์ บี ชั้น 4 โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร

- 08:30 - 09:00 น. ลงทะเบียน**
- 09:00 - 09:30 น. กล่าวเปิดการประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์
การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน
ทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 – 2570)
นางสาวกมลลักษณ์ อันอารี รองเลขาธิการ ก.พ**
- 09:30 - 11:00 น. การบรรยายพิเศษ เรื่อง “ทิศทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของไทยในอนาคต”
ศ. ดร. สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล กรรมการกฤษฎีกาและกรรมการสภามหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ทรงคุณวุฒิ**
- 11:00 - 12:00 น. ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
และผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 – 2570)
ศ. ดร. อรรถกฤต ปิจฉิมบัณฑิต ผู้อำนวยการสถาบันสัญญาธรรมศักดิ์เพื่อประชาธิปไตย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**
- 12:00 - 13:00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน**
- 13:00 - 14:30 น. นำเสนอผลการสำรวจการรับรู้และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ต่อมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม และผลสำรวจ
ทัศนคติของประชาชนต่อการรับรู้และเข้าใจจริยธรรมภาครัฐ
พศ. ดร. พิชิต รัชตพิบูลภพ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
นายภารร สันติวงษ์ ผู้อำนวยการศูนย์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน แห่ง มร.**
- 14:30 - 16:30 น. การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินฯ
ศ. ดร. อรรถกฤต ปิจฉิมบัณฑิต ผู้อำนวยการสถาบันสัญญาธรรมศักดิ์เพื่อประชาธิปไตย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**



ถ่ายทอดสดผ่านช่องทาง
Facebook LIVE TU-RAC



ขอเชิญชวนทุกท่านร่วมกันยืนสงบนิ่ง
เพื่อน้อมรำลึกในพระมหากรุณาธิคุณอันหาที่สุดมิได้

แด่

สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ

พระบรมราชชนนีพันปีหลวง

และ

สมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา
นเรนทีราเทพยวดี กรมหลวงราชสาริณีสิริพัชร
มหาวัชรราชธิดา

เป็นเวลา 1 นาที



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

ประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์
การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. 2565 – 2570)

กล่าวเปิดงาน

09:00 - 09:30 น.

นางสาวกมลลักษณ์ อินอารี

รองเลขาธิการ ก.พ





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

**ประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์
การส่งเสริมจรรยาบรรณภาครัฐและผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจรรยาบรรณและการส่งเสริมจรรยาบรรณภาครัฐ
(พ.ศ. 2565 – 2570)**

**การบรรยายพิเศษ เรื่อง “ทิศทางการส่งเสริม
จรรยาบรรณภาครัฐของไทยในอนาคต”**

09:30 - 11:00 น.

ศ. ดร. สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล

กรรมการกฤษฎีกาและกรรมการสภามหาวิทยาลัยมหิดลผู้ทรงคุณวุฒิ





โครงการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ

การบรรยายเรื่อง

“ทิศทางการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐของไทยในอนาคต”

โดย ศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล

อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยมหิดล

กรรมการกฤษฎีกา

วันพฤหัสบดีที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐-๑๑.๐๐ น.

ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพฯ



ประเด็นนำเสนอ

- แนวคิดที่เกี่ยวข้อง
- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘
- พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๓) ๒๕๖๕
- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรและอาจารย์ พ.ศ. ๒๕๕๑ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔
- กลไกในการบังคับใช้ (คณะกรรมการ)
- หลักการของ Leadership Governance
- บทบาทของผู้นำใน Governance
- ระบบการกำกับดูแล (Governance Structure)
- การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Risk Management & Compliance)
- เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการกำกับดูแล (Digital Governance & Innovation)
- กรณีศึกษาและแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices & Case Studies)



หลักการทำงาน

Good Governance

การปฏิบัติตาม กฎหมาย-ระเบียบ-ละเอียด-รอบคอบ

.....

การฝ่าฝืนอาจผิดจริยธรรม-วินัย-กฎหมาย

.....

ความรับผิดชอบทางวินัย-อาญา-แพ่ง



โปรดเกล้าฯ ถอดถอน ‘ชัยเลิศ พิชิตพรชัย’ พ้นจากตำแหน่ง อธิการบดี ม.สุโขทัยธรรมมาธิราช

5.01.25 | 13:28 น.

ทั้งนี้ มีรายงานว่า นาย ช. ถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สืบเนื่องมาจากใช้เวลาในตำแหน่งหน้าที่อธิการบดีฯ สอนหนังสือและควบคุมการสอนนักศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมหาวิทยาลัยมหิดล ในปีการศึกษา 2557 จำนวน 15 ชั่วโมง 30 นาทีและในปี 2558 จำนวน 13 ชั่วโมง

พฤติการณ์ของ นาย ช. ไม่ปรากฏหลักฐานว่าได้รับการอนุญาต และกรณีการเข้าศึกษาหลักสูตรวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.) รุ่น 58 โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เวลานั้นเห็นว่า การปฏิบัติราชการของนายชัยเลิศมีความเสียหายที่กระทบต่อ มสธ.ในประการอื่นๆ ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามคำมั่นและการไม่สามารถดำเนินการตามคำมั่นในการแก้ไขปัญหา มสธ. อาจทำให้ มสธ. ได้รับความเสียหาย

https://www.matichon.co.th/local/education/news_4985159



นอกจากนี้ พฤติการณ์การกระทำของ นาย ช. ยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการยืมตัวในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มาดำรงตำแหน่งอธิการบดี มสธ. ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา เป็นเวลา 4 ปี ตั้งแต่วันที่ 13 มกราคม 2556 จนถึงวันที่ 30 มกราคม 2560 ถือเป็นความบกพร่องในการบริหารงานตามพระราชบัญญัติ มสธ. ไม่เป็นการอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่อธิการบดีได้เต็มที่ตามข้อบังคับ และไม่สามารถบริหารงานตามพันธะสัญญาที่ได้เสนอต่อสภามหาวิทยาลัย...



การดำเนินการที่เกี่ยวกับธรรมาภิบาลและจริยธรรม

- การทุจริตและประพฤติมิชอบ
- การกระทำที่เข้าข่ายผิดวินัยของบุคลากร



ประเภทเรื่องที่ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ลักทรัพย์ ยักยอก ฉ้อโกง ทุจริตด้านการเงิน
- เงินขาดบัญชี
- ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบการจัดซื้อ จัดจ้าง
- คัดลอกผลงานทางวิชาการ
- การประเมินเลื่อนเงินเดือน/ต่อสัญญาจ้างไม่เป็นธรรม
- ไม่มอบหมายภาระงาน
- โยกย้ายตำแหน่งงานไม่เป็นธรรม
- ถูกถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการ



กรณีศึกษา

วันพุธ, 06 เมษายน 2565 09:53:22 นาฬิกา



สำนักข่าวอิศรา
INVESTIGATIVE OF THAILAND

หน้าแรก ติดต่อเรา เกี่ยวกับเรา ศูนย์ข่าวภาคใต้ ศูนย์ข่าวเพื่อชุมชน ศูนย์ข่าวสารนโยบายสาธารณะ ศูนย์ข่าวสืบสวน

หน้าแรก / ISRANEWS

ไขฎีกา 'ศ.ประกอบ' โฉนดฝังไม้ขึ้น ศาลฯ ยืนลงโทษคุก 9 ปี 28 ถ. คดีทอตกฐิน-ให้ทุนมิชอบ

🕒 วันอังคาร ที่ 22 กุมภาพันธ์ 2565 เวลา 10:59 น. 🔍 isranews **HITS** 2119 views

คณะกรรมการ ป.ป.ช. ชี้มูลความผิดกรณีอนุมัติให้ยืมเงินสำรองหมุนเวียนโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย และอนุมัติให้กู้ยืมเงินสวัสดิการเพื่อการศึกษาแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยโดยมิชอบ

ศาลอาญาคดีทุจริตฯ ภาค 3 สรินทร์ พิพากษาลงโทษจำคุก 11 ปี 4 เดือน 'ต.ประกอบ วิโรจนกุล' อดีตอธิการบดีม.อุบลฯ หลังถูก ป.ป.ช.ชี้มูลคดีทอดกฐิน-ให้ทุนมิชอบ 'ไล่ออกจากราชการย้อนปี 53'ไปแล้ว





พฤติการณ์การกระทำความผิด ของ ศาสตราจารย์ประกอบ

1. อนุมัติให้ยืมเงินสำรองหมุนเวียน โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบราชการ จำนวน 3 โครงการ ได้แก่
 - 1) โครงการทอดกฐินสามัคคีและมอบทุนการศึกษาประจำปี 2549
 - 2) การให้ทุนแก่โรงเรียนเบ็ญจะมะมหาราช ในโครงการส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนภาษาอังกฤษจากการเรียนรู้สภาพจริงกับเจ้าของภาษา ครั้งที่ 1 และ
 - 3) โครงการส่งเสริมศักยภาพครูผู้สอนภาษาอังกฤษจากการเรียนรู้สภาพจริงกับเจ้าของภาษาครั้งที่ 2



2. อนุมัติให้กู้ยืมเงินสวัสดิการเพื่อการศึกษาแก่บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยทั้งข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 165 ราย โดยที่มหาวิทยาลัย อุดรราชธานีไม่ได้จัดสรรรายได้ตั้งเป็นเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี เพื่อเสนอให้สภามหาวิทยาลัยอุดรราชธานี อนุมัติงบประมาณสำหรับการให้กู้ยืม

เปิดมติลับ ก.พ.อ. สั่ง ม.อุบลฯ เพิกถอนคำสั่งลงโทษปลด "อดีตอธิการฯ" ออกจาก
ราชการ ปมทุจริตจัดสร้างหอพักนักศึกษา หลังลงมติรับอุทธรณ์ ชี้เหตุผลฟังขึ้น -คดี
ฟ้องร้องผู้บริหารใช้อำนาจโดยมิชอบ ส่วนหนัก!



ไม่ใช่แค่ไล่่ออกจากราชการ! ป.ป.ช. ฟันอาญา 'ศ.ประกอบ วิโรจนกุล' อดีต
อธิการบดี ม.อุบลฯ ด้วย ปมอนุมัติเงินสำรองหมุนเวียนใช้ทอดกฐิน-ให้ทุน
อนุมัติเงินให้กู้ยืมสวัสดิการโดยไม่จัดสรรตามงบรายจ่ายประจำปี โทษสูงสุด
จำคุกตลอดชีวิต





ผลเกี่ยวกับความรับผิด

ประเภทความรับผิด	ผล
ความรับผิดทางวินัย	ไล่ออก ปลดออก ฯลฯ
ความรับผิดทางแพ่ง	ค่าเสียหาย (เงิน)
ความรับผิดทางอาญา	จำคุก ปรับ

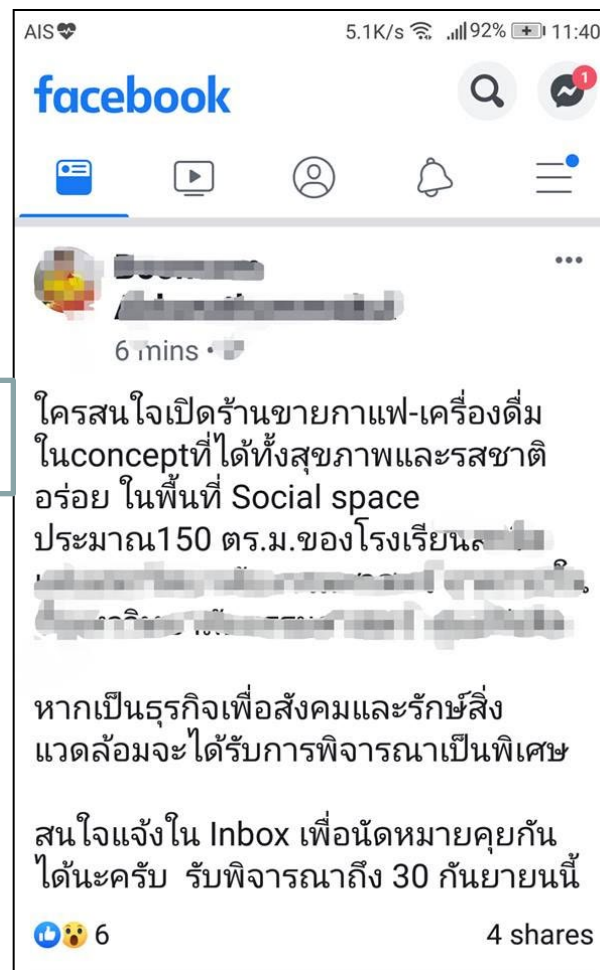


หลักการของ Leadership Governance

- ความรับผิดชอบ (Accountability)
ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ขององค์กร
- ความโปร่งใส (Transparency)
มีการสื่อสารที่ชัดเจน เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องแก่ผู้มีส่วนได้เสีย
- จริยธรรมและความซื่อสัตย์ (Ethics & Integrity)
ผู้นำต้องปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี
- การมีส่วนร่วม (Participation)
เปิดโอกาสให้ทีมงานและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- หลักความยุติธรรม (Fairness & Equity)
ให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ทุกคนในองค์กร



ตัวอย่างพingereวัง





กรณี “ทุจريت”

- ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ระมัดระวัง
- การดำเนินการโดย ปปช. เป็นเรื่องร้ายแรง



การประเมินเพื่อต่อสัญญา

- หลักเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน เช่น การจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงาน หรือ PA
- กรณีศึกษา:
- มหาวิทยาลัยมีระบบบอรรถณัร้องทุกข์
- กลไกการฟ้องคดีที่ศาลปกครอง



การฝ่าฝืนจริยธรรมที่พบบ่อยจากตัวอย่างคดีที่เกิดขึ้นจริง:

- การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม (Conflict of Interest):
- การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน:
- การวางตนและพฤติกรรมไม่เหมาะสมต่อผู้ร่วมงานหรือประชาชน:



สำนักงาน ป.ป.ช.

ป.ป.ช.ย้ำ “รถหลวง คือของหลวง มิใช่
ทรัพย์สินส่วนบุคคล” เจ้าหน้าที่รัฐพึง
ตระหนักไม่กระทำการอันเป็นการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม

จากโชติ: สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
สนามบินน้ำ
จำนวนผู้เข้าชม: 35601

หลวง



กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมภาครัฐของไทย



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

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

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว



พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ



องค์กรบังคับใช้ระดับชาติ

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

.....

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูลและกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้



องค์กรบังคับใช้ระดับชาติหน่วยงานของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้ อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้



(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และ พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้ง กำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน



(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปี ผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย



การจัดทำประมวลจริยธรรม

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

.....

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย



ตัวอย่าง

หน่วยงานของรัฐที่จัดทำ

ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ



พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘

มาตรา ๘ เพื่อให้บรรล่วัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ มหาวิทยาลัย
ต้องดำเนินการโดยยึดหลัก ดังต่อไปนี้

(๘) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล

มาตรา ๒๓ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการ
ทั่วไปของมหาวิทยาลัย อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑๘) สร้างเสริมและตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้
เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล



พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๙ การจัดการอุดมศึกษาต้องเป็นไปตามหลักการ ดังต่อไปนี้

- (๑) หลักการรับผิดชอบต่อสังคม
- (๒) หลักเสรีภาพทางวิชาการ
- (๓) หลักความเป็นอิสระ
- (๔) หลักความเสมอภาค
- (๕) หลักธรรมาภิบาล
- (๖) หลักการอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา



ส่วนที่ ๖

หลักธรรมาภิบาล

มาตรา ๑๙ สถาบันอุดมศึกษาและบุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ ตามหลักธรรมาภิบาล

สถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มีระบบควบคุมภายในและระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการป้องกันและขจัดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มาตรา ๒๐ สภาสถาบันอุดมศึกษาต้องจัดให้มี ประมวลจริยธรรม ของนายกสภาสถาบันอุดมศึกษา กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา ผู้บริหาร และบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา และผู้เรียน โดยมีกลไกในการส่งเสริมตรวจสอบ และบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ



มาตรา ๒๑ นายกสภาสถาบันอุดมศึกษาและกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีธรรมาภิบาล

ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้ง**คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม** และ**คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง** จากบุคคลซึ่งเป็นกลางและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง เพื่อทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยธรรมาภิบาลของสถาบันอุดมศึกษา

มาตรา ๒๒ สถาบันอุดมศึกษาต้องกำหนดพันธกิจที่มีต่อผู้เรียน บุคลากร สังคม และประเทศโดยรวมอย่างเป็นรูปธรรม และประกาศต่อสาธารณะ เพื่อให้รับทราบกันอย่างกว้างขวาง

สถาบันอุดมศึกษาและบุคลากรต้องยึดถือและปฏิบัติตามพันธกิจที่ประกาศตามวรรคหนึ่ง

การกำหนดพันธกิจตามมาตรานี้ สถาบันอุดมศึกษาต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและปรับปรุงพันธกิจดังกล่าวให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและประเทศเป็นระยะ ทั้งนี้ ตามที่สภาสถาบันอุดมศึกษากำหนด



ร मत กำกับดูแลได้

- **มาตรา ๕๑ วรรคสอง** ในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินกิจการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดของกระทรวงที่ขัดต่อกฎหมาย ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือการไม่ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างร้ายแรง



มืบทลงโทษทางอาญา

มาตรา ๗๐ เพื่อประโยชน์ในการรักษามาตรฐานการอุดมศึกษา หลัก
ธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริตทางวิชาการ ห้ามมิให้ผู้ใด จ้าง วาน ใช้ให้ผู้อื่น
ทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตร
การศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือเพื่อไปใช้ในการทำผลงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ
ขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อน
ตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะ หรือการให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินอื่นในระดับที่สูงขึ้น
ทั้งนี้ ไม่ว่าจะมิประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ก็ตาม

ห้ามมิให้ผู้ใดรับจ้างหรือรับดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เพื่อให้ผู้อื่นนำ
ผลงานนั้นไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่เป็นการช่วยเหลือ
โดยสุจริตตามสมควร



ถึงจำคุก & ปรับ

มาตรา ๗๗ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๗๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี
หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๓

“**ผู้บริหาร**” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา และให้หมายความรวมถึงผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการกอง หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าตำแหน่งทั้งหมดข้างต้นด้วย

“**ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย**” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย



กรอบข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วย ประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๕ นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร
ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และนักศึกษา ต้องรักษาและปฏิบัติตามจริยธรรมที่
กำหนดไว้ตามข้อบังคับนี้

รวมบุคคลทุกประเภทคือ

- นายกสภามหาวิทยาลัย
- กรรมการสภามหาวิทยาลัย
- ผู้บริหาร
- ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และ
- นักศึกษา



จริยธรรมทั่วไปสำหรับทุกคน

ข้อ ๖ จริยธรรมขั้นพื้นฐานสำหรับนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และนักศึกษา ประกอบด้วย จริยธรรมดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย



จริยธรรมเฉพาะสำหรับผู้บริหาร

ข้อ ๙ จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร มีดังต่อไปนี้

(๑) บริหารองค์กรด้วยภาวะของความเป็นผู้นำอย่างรอบคอบและรับผิดชอบ

(๒) รักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน มติสภามหาวิทยาลัย มติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และมติของส่วนงาน รวมตลอดถึงมติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด

(๓) บริหารทรัพย์สินขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

(๔) เคารพและสนับสนุนเสรีภาพทางวิชาการและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและนักศึกษา



จริยธรรมเฉพาะสำหรับผู้บริหาร

- (๕) ดำเนินการพัฒนางานองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายหรือคำมั่นที่ตนให้ไว้
- (๖) ไม่ใช้ตำแหน่งแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- (๗) ส่งเสริมและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามจริยธรรมตามข้อบังคับนี้
- (๘) บริหารงานบุคคลในองค์กรด้วยความยุติธรรม
- (๙) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๑๐) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศผู้อื่น
- (๑๑) เคารพต่อหลักความเสมอภาค
- (๑๒) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่
- (๑๓) ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย



จริยธรรมเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ จริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
- (๒) รักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน มติสภามหาวิทยาลัย มติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และมติของส่วนงาน รวมตลอดถึงมติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
- (๓) รักษาไว้ซึ่งความสามัคคีขององค์กร
- (๔) พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (๕) เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น



จริยธรรมเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

- (๖) เคารพต่อหลักความเสมอภาค
- (๗) เคารพเสรีภาพทางวิชาการและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น
- (๘) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศผู้อื่น
- (๙) ใช้สอยทรัพย์สินขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- (๑๐) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่
- (๑๑) ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย

ให้ถือว่าจรรยาบรรณตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากรและอาจารย์เป็นจริยธรรมตามข้อบังคับนี้ด้วย



เหมือน

ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน
(๒) รักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน มติสภามหาวิทยาลัย มติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และมติของส่วนงาน รวมตลอดถึงมติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด	(๒) รักษาและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน มติสภามหาวิทยาลัย มติคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และมติของส่วนงาน รวมตลอดถึงมติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเคร่งครัด
(๓) บริหาร ทรัพย์สินขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด	(๙) ใช้สอย ทรัพย์สินขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
(๔) เคารพและสนับสนุน เสรีภาพทางวิชาการและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและนักศึกษา	(๗) เคารพเสรีภาพทางวิชาการและเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น
(๕) ดำเนินการพัฒนางานองค์กรให้เป็นไปตามนโยบายหรือคำมั่นที่ตนให้ไว้	(๑) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมาย
(๑๐) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศผู้อื่น	(๘) ไม่ล่วงละเมิดทางเพศผู้อื่น
(๑๑) เคารพต่อหลักความเสมอภาค	(๖) เคารพต่อหลักความเสมอภาค
(๑๒) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่	(๑๐) อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่
(๑๓) ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย	(๑๑) ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียงและเกียรติภูมิของมหาวิทยาลัย



ต่าง

ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน
(๑) บริหารองค์กรด้วยภาวะของความเป็นผู้นำอย่างรอบคอบและรับผิดชอบ	(๓) รักษาไว้ซึ่งความสามัคคีขององค์กร
(๒) ไม่ใช้ตำแหน่งแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ	(๔) พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
(๓) ส่งเสริมและกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามจริยธรรมตามข้อบังคับนี้	(๕) เคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น
(๔) บริหารงานบุคคลในองค์กรด้วยความยุติธรรม	
(๕) รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	



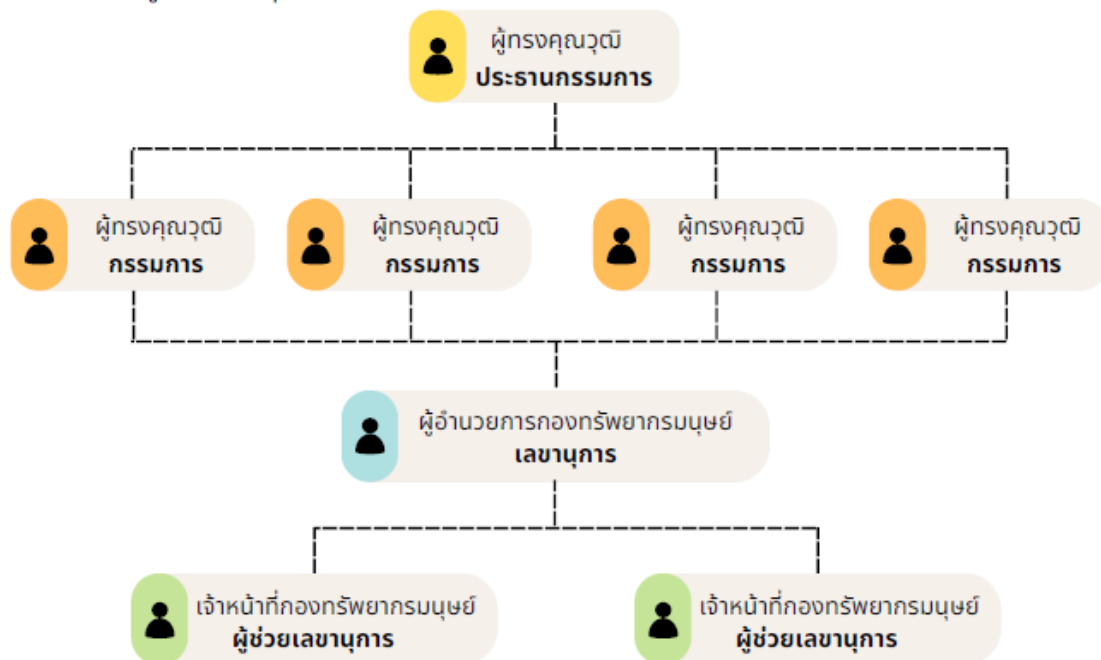
คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม

คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม

องค์ประกอบคณะกรรมการ

“คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรม” ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีได้เป็นนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือนักศึกษา รวมกันจำนวนห้าคน

ให้ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการ และให้เจ้าหน้าที่กองทรัพยากรมนุษย์ไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ





หน้าที่และอำนาจ

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมมีหน้าที่และอำนาจดำเนินการตรวจสอบกรณีมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมในข้อบังคับนี้

หากมีความจำเป็นในกรณีการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมอาจเสนอสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการแทนได้



คณะกรรมการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม

คณะกรรมการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม

องค์ประกอบคณะกรรมการ

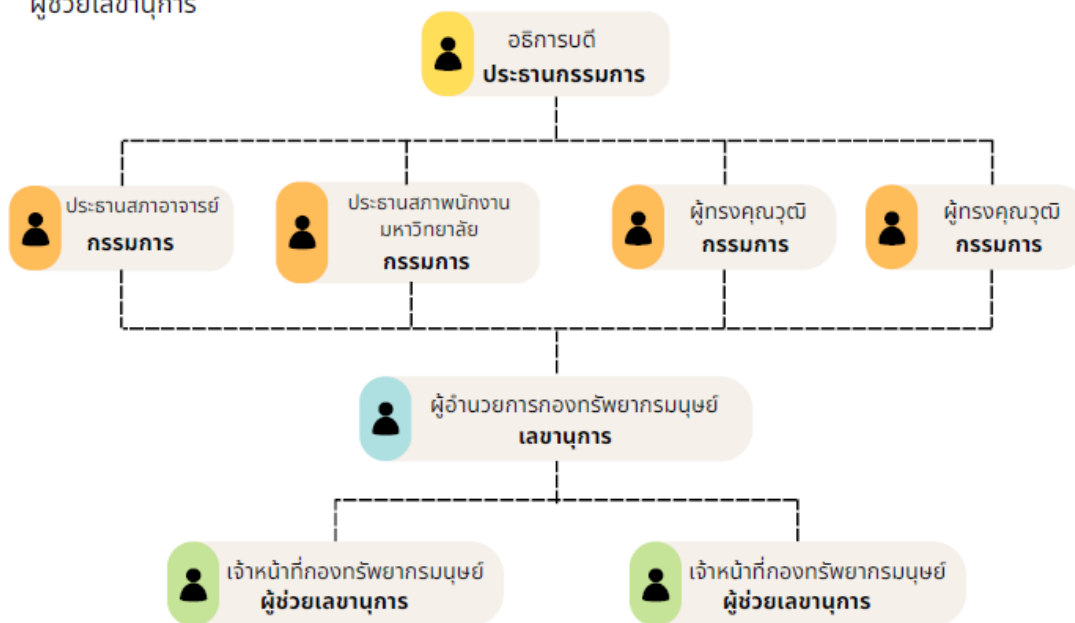
คณะกรรมการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- (1) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (2) ประธานสภาอาจารย์ เป็นกรรมการ
- (3) ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการ
- (4) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจำนวนสองคน

ให้ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์เป็นเลขานุการ

ให้ผู้อำนวยการกองทรัพยากรมนุษย์มอบหมายให้เจ้าหน้าที่กองทรัพยากรมนุษย์ไม่เกินสองคนเป็น

ผู้ช่วยเลขานุการ





หน้าที่และอำนาจ

ข้อ ๑๕/๒ ให้คณะกรรมการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมมีหน้าที่ส่งเสริมให้นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และนักศึกษา รับทราบ รักษาและปฏิบัติตาม จริยธรรมที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับนี้



ผลการไม่ปฏิบัติตามจริยธรรม & ธรรมภิบาล

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยวินัยและการดำเนินการทางวินัยของ
พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยมีวินัยที่ต้องปฏิบัติตาม ดังต่อไปนี้

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม และมีธรรมาภิบาล

(๑๑) ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของมหาวิทยาลัย รักษาชื่อเสียง
ของตน และรักษา เกียรติศักดิ์ของตน ำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่
กระทำการใดอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว

ข้อ ๑๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีพฤติการณ์การกระทำเป็นการไม่ปฏิบัติ
ตามวินัยอันเป็น ข้อต้องปฏิบัติตามข้อ ๑๓ หรือมีพฤติการณ์การกระทำเป็น
การฝ่าฝืนวินัยอันเป็นข้อต้องห้ามมิให้ปฏิบัติตามข้อ ๑๔ เป็นการกระทำผิด
วินัยอย่างร้ายแรง



ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีพฤติการณ์การกระทำผิด ดังต่อไปนี้ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต
- (๒) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย แก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง
- (๖) ล่อลวง ข่มขืนใจ ชูเชื้อญ ล่วงละเมิด หรือกระทำการอันมีลักษณะเป็นการครอบงำเพื่อให้กระทำการทางเพศ หรือมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยอาศัยโอกาสในอำนาจหน้าที่ของตนในลักษณะประพฤตชั่วอย่างร้ายแรงกับผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษาหรือนักเรียนของมหาวิทยาลัย หรือผู้ให้บริการหรือมาติดต่อกับ มหาวิทยาลัย
- (๑๑) เปิดเผยข้อสอบ หรือแก้ไขผลการเรียนหรือผลการสอบโดยมิชอบ



ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีพฤติการณ์การกระทำผิด ดังต่อไปนี้ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๒) จงใจนำเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นหรือที่ผู้อื่นเป็นเจ้าของร่วมอยู่
ด้วยมาเป็นของตน ลอกเลียนผลงานทางวิชาการของผู้อื่น หรือคัดลอก
ข้อความใด ๆ จากผลงานเดิมของตนโดยไม่อ้างอิงผลงานเดิม ตามหลัก
วิชาการอันจะทำให้เกิดความเข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ หรือนำผลงานทาง
วิชาการของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารทางวิชาการมากกว่า
หนึ่งฉบับ หรือยินยอมให้ผู้อื่นนำชื่อของตนไปอ้างอิงว่า มีส่วนร่วมในการทำ
ผลงานทางวิชาการโดยมิชอบ



ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีพฤติการณ์การกระทำผิด ดังต่อไปนี้ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๓) จ้าง วาน หรือใช้ให้ผู้อื่นทำผลงานทางวิชาการเพื่อไปใช้ในการเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือเพื่อไปใช้ในการทำผลงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเสนอขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินอื่นในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ไม่ว่าจะมีประโยชน์ตอบแทนหรือไม่ก็ตาม



ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีพฤติการณ์การกระทำผิด ดังต่อไปนี้ เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๔) รับจ้างหรือรับดำเนินการทำผลงานทางวิชาการในการเสนอเป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษาหรือเพื่อไปใช้ในการ
ทำผลงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการขอตำแหน่งทางวิชาการ หรือเสนอขอ
ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนวิทยฐานะหรือการ
ให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินอื่นในระดับที่สูงขึ้น เว้นแต่เป็นการช่วยเหลือโดย
สุจริตตามสมควร



สำหรับผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอน
ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำ
ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖



ข้อ ๑๕ ผู้ที่จะได้รับการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการต้องไม่ประพฤติ
ผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ

จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการมีดังต่อไปนี้

(๑) ต้องมีความซื่อสัตย์ทางวิชาการ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็น
ผลงานของตน ไม่ลอกเลียนผลงานของผู้อื่น ไม่สร้างข้อมูลหรือข้อเท็จจริงอัน
ไม่มีอยู่จริง (fabrication) ไม่บิดเบือนข้อมูลหรือข้อเท็จจริง (falsification)
ไม่นำผลงานของตนเองในเรื่องเดียวกันไปเผยแพร่ในวารสารวิชาการมากกว่า
หนึ่งฉบับ ในลักษณะที่จะทำให้เข้าใจผิดว่าเป็นผลงานใหม่ รวมถึงไม่คัดลอก
ข้อความใดจากผลงานเดิมของตน โดยไม่อ้างอิงผลงานเดิมตามหลักวิชาการ

(๒) ต้องอ้างอิงบุคคลหรือแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำมาใช้ในผลงาน
ทางวิชาการของตนเองเพื่อแสดงหลักฐานของการค้นคว้า



(๓) ต้องไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ทางวิชาการจนละเลยหรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นหรือสิทธิมนุษยชน

(๔) ผลงานทางวิชาการต้องได้มาจากการศึกษาโดยใช้หลักวิชาการเป็นเกณฑ์ ปราศจากอคติ และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่จงใจเบี่ยงเบนผลการศึกษาหรือวิจัยโดยหวังผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น และเสนอผลงานตามความเป็นจริง ไม่ขยายข้อค้นพบโดยปราศจากการตรวจสอบยืนยันในทางวิชาการ

(๕) ต้องนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ในทางที่ชอบธรรมและชอบด้วยกฎหมาย

(๖) ต้องแสดงการได้รับอนุญาตหรือต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของการวิจัยในคนหรือสัตว์ เฉพาะในกรณีการทำผลงานทางวิชาการที่เป็นการทำวิจัยในคนหรือสัตว์



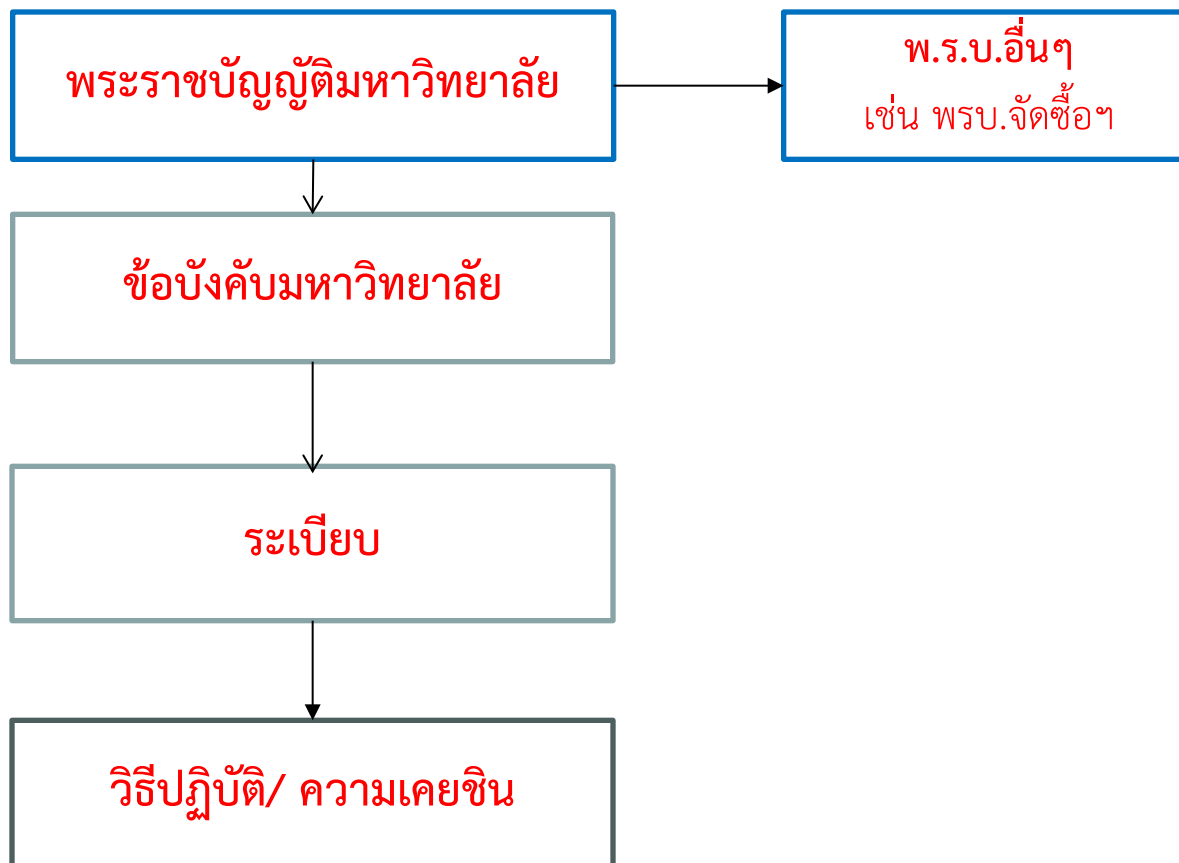
ที่กำลังดำเนินการแก้ไข

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความใน (๖) ของข้อ ๑๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำ ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๖) ควรแสดงการได้รับอนุญาตหรือ ควรปฏิบัติถูกต้องตามหลักเกณฑ์ของการวิจัยในคนหรือสัตว์ เฉพาะในกรณีการทำผลงานทางวิชาการที่เป็นการทำวิจัยในคนหรือสัตว์”

ข้อ ๙ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็น (๗) ของข้อ ๑๕ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖

“(๗) กระทำผิดจริยธรรมทั่วไปอย่างร้ายแรง หรือทุจริตต่อหน้าที่ ถูกไล่ออกหรือปลดออกจากตำแหน่งเพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง หรือกระทำความผิดอื่นอันเป็นการเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ”





เรื่องความมีส่วนได้เสีย

Conflict of Interest (COI)



พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

มาตรา ๑๓ เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้ จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้

- (๑) เป็นคู่กรณีเอง
- (๒) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี
- (๓) เป็นญาติของคู่กรณี คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น
- (๔) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนหรือตัวแทนของคู่กรณี
- (๕) เป็นเจ้านี่หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี
- (๖) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง



กฎกระทรวง

กำหนดกรณีอื่นที่เจ้าหน้าที่จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๑๓ (๖) แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙)

เจ้าหน้าที่ดังต่อไปนี้จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้

- (๑) เคยเป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี
- (๒) เป็นหรือเคยเป็นผู้ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสกับคู่กรณี
- (๓) เป็นหรือเคยเป็นผู้ซึ่งอยู่กินกับคู่กรณีที่เป็้นบุคคลเพศเดียวกันโดยกำเนิดในลักษณะเดียวกันกับชายหญิงที่อยู่กินกันฉันสามีภริยา
- (๔) เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานในความเป็นจริงไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องในความเป็นจริงนับได้เพียงภายในสามชั้นของคู่กรณี
- (๕) เป็นหรือเคยเป็นบุตรบุญธรรมของคู่กรณี หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้รับคู่กรณีเป็นบุตรบุญธรรม
- (๖) เป็นลุง ป้า น้า อา ของคู่กรณี
- (๗) เป็นผู้พักอาศัยอยู่ร่วมกับคู่กรณีในสถานที่เดียวกันในลักษณะครัวเรือนเดียวกัน
- (๘) เป็นลูกจ้างหรือที่ปรึกษาซึ่งได้รับค่าตอบแทนของคู่กรณี



กฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้อง

- พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

<https://searchlaw.ocs.go.th/council-of-state/#/public/doc/Mm80K3JmNTNWaldlc1Bya3BlZlZJdz09>

- กฎกระทรวงกำหนดกรณีอื่นที่เจ้าหน้าที่จะทำการพิจารณาทางปกครองไม่ได้ พ.ศ. ๒๕๖๖

<https://searchlaw.ocs.go.th/council-of-state/#/public/doc/dnE4Z25FVFcxVG5RY1JhZWtyaThuZz09>



กรณีศึกษาและแนวปฏิบัติที่ดี

(Best Practices & Case Studies)

- ตัวอย่างองค์กรที่มีการบริหารแบบ Leadership Governance ที่ดี
- บทเรียนจากความล้มเหลวของการกำกับดูแลที่ผิดพลาด



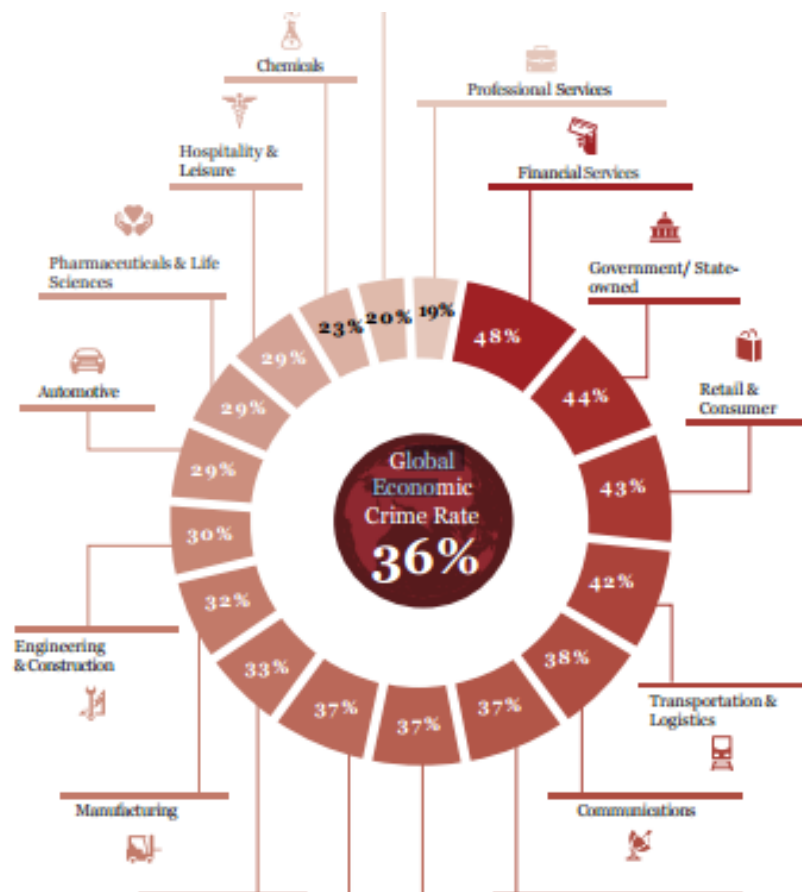
การจัดซื้อจัดจ้าง

- ตั้งงบเกิน รับเงินคืน
- อย่าเลี่ยงการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น อ้างเป็นวิจัย

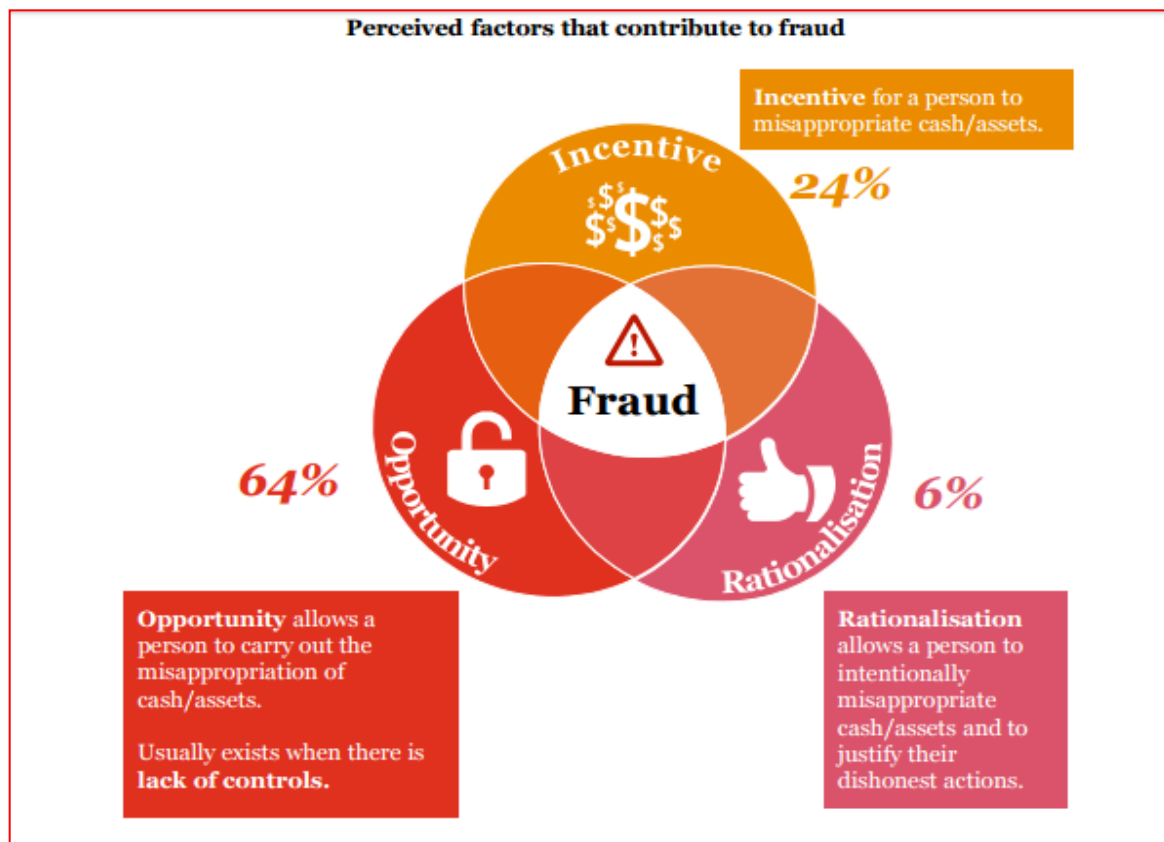


มาตรฐานการตรวจสอบภายใน สำหรับหน่วยงานของรัฐ

Global view



สาเหตุการฉ้อโกง





กฎหมายสวยหรู

ปัญหา คือ การบังคับใช้มีความจริงจังกแค่ไหน
(Law Enforcement)



ปัจจัยการบังคับใช้

อยู่ที่ใคร?



ขอขอบคุณ



ศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล

อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นักวิจัยดีเด่นแห่งชาติ สาขานิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒

กิตติยาจารย์แห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปี ๒๕๖๔ สาขาสังคมศาสตร์



- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสภามหาวิทยาลัยมหิดล
- กรรมการกฤษฎีกา(คณะ ๑๑) คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงประมวลกฎหมายอาญา และคณะกรรมการว่าด้วยการปรับเป็นพินัย สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
- กรรมการศูนย์คุณธรรม(องค์การมหาชน)
- อดีตคณบดีคณะนิติศาสตร์ ม.ธรรมศาสตร์
- อดีตรองอธิการบดีด้านการคลัง และรองอธิการบดีด้านบริหารงานบุคคล และกฎหมาย
- อดีตประธานคณะกรรมการสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย-TIJ (องค์การมหาชน)
- อดีตกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติ - กพยช.
- อดีตกรรมการในคณะกรรมการอิสระตรวจสอบและค้นหาความจริงเพื่อการปรองดองแห่งชาติ (คอป.)
- อดีตกรรมการโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน)



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

**ประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์
การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. 2565 – 2570)**

**ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
และผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม
และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565 – 2570)**

11:00 - 12:00 น.

ศ. ดร. อรรถกฤต ปัจฉิมนันท์

ผู้อำนวยการสถาบันสัญญาธรรมศักดิ์เพื่อประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



1.

ผลประโยชน์รายยุทธศาสตร์

การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ

สรุปภาพรวม และเกณฑ์สถานะการดำเนินงาน

สัญลักษณ์สถานะ



ดำเนินงานได้ตามแผน

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย



ควรติดตามให้เป็นไปตามแผน

ต้องเฝ้าระวังและติดตามอย่างใกล้ชิด



เร่งปรับปรุง / แก้ไข

ต้องดำเนินการแก้ไขโดยเร่งด่วน

5 ยุทธศาสตร์หลัก

01

การสร้างมาตรฐาน
ทางจริยธรรม

02

การพัฒนาผลิตภัณฑ์
นโยบายและระบบ

03

การนำมาตรฐาน
ไปใช้ใน HRM

04

การรวมพลัง
ทุกภาคส่วน

05

การสื่อสารและ
สร้างทัศนคติ

ยุทธศาสตร์ที่

1

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ภายในหน่วยงานของรัฐ

ผลประเมินเฉลี่ย > 80%

ผลประเมินรายตัวชี้วัด

1.1 มีประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ **83.90%**

1.2 มีคู่มือและแนวทางสร้างการรับรู้ความเข้าใจ **81.90%**

1.3 มีชุดข้อมูลความรู้ด้านกฎหมายจริยธรรม **82.48%**

1.4 มีการบูรณาการภารกิจระหว่างหน่วยงาน **94.28%**

1.5 เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจมาตรฐาน
จริยธรรม **86.00%**

1.6 มีกลไกสร้างข้อตกลงร่วมภายในหน่วยงาน **82.38%**

ปัจจัยความสำเร็จ

- ✓ ความชัดเจนของกฎหมาย
และมาตรฐานกลาง
- ✓ การบูรณาการภารกิจ
ระหว่างหน่วยงาน
- ✓ การสื่อสารเชิงรุกผ่านสื่อ
หลากหลายรูปแบบ
- ✓ การใช้กรณีศึกษา
Do's & Don'ts

ปัญหาและอุปสรรค

- ! บุคลากรบางส่วนยังขาด
ความเข้าใจอย่างแท้จริง
- ! การสื่อสารภายในยังไม่
ครอบคลุมทุกกลุ่ม
- ! การเข้าร่วมกิจกรรมสะท้อน
แค่ขั้นตอน
- ! ข้อจำกัดด้านบุคลากรในการ
จัดทำสื่อ

การพัฒนาหลักต้นนโยบายและระบบบริหาร

ผลประเมินตัวชี้วัด

2.1	มาตรการและนโยบายส่งเสริมจริยธรรม	83.90%
2.2	บูรณาการองค์ความรู้คุณธรรม-จริยธรรม	83.81%
2.3	หลักสูตรพัฒนาบุคลากร (เศรษฐกิจพอเพียง)	83.52%
2.4	ส่งเสริมเด็ก-เยาวชน ร่วมสถานศึกษา	83.62%
2.5	กำหนดผู้รับผิดชอบส่งเสริมจริยธรรม	76.67% ●
2.6	หน่วยงานให้คำปรึกษา-รับเรื่องร้องเรียน	82.86%
2.7	ก.ม.จ. จัดทำรายงานประจำปี	100.00% ★
2.8	ข้อตกลงร่วม (Integrity Pact)	80.86%
2.9	กฎหมายคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส	81.24%
2.10	ช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย	81.81%
2.11	ผลดำเนินการรับเรื่องร้องเรียน	75.90% ●

✓ ปัจจัยความสำเร็จ

- 1 กรอบนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ชัดเจนระดับชาติ
- 2 ก.ม.จ. ทำกับ ติดตาม และขับเคลื่อนมาตรฐาน
- 3 ระบบรายงานและฐานข้อมูลกลางที่เข้มแข็ง
- 4 บูรณาการจริยธรรมกับเศรษฐกิจพอเพียง

! ปัญหาและอุปสรรค

- 1 บางหน่วยงานขาดความชัดเจนในการกำหนดผู้รับผิดชอบ
- 2 ระบบรับเรื่องร้องเรียนยังไม่สม่ำเสมอ
- 3 การติดตามผลยังไม่ครอบคลุมทุกระดับ
- 4 การบูรณาการกับองค์กรศาสนาและสถานศึกษายังต้องพัฒนา

★ ตัวชี้วัด 2.7 — ก.ม.จ. จัดทำรายงานประจำปี ได้คะแนนสูงสุด 100% • ตัวชี้วัด 2.5 และ 2.11 ควรเร่งติดตาม

การนำมาตรฐานจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

บูรณาการจริยธรรมสู่ระบบ HRM ผ่านเครื่องมือวัดผลและแพลตฟอร์มดิจิทัล

ผลประเมินรายตัวชี้วัด

3.1 องค์กรกลางบริหารงานบุคคลมีแนวทางนำพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ใน HRM **4.40** **88.00%**

3.2 มีเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (แนวราบ/แนวตั้ง) และตรวจสอบภูมิหลัง **3.89** **77.71%**

3.3 หน่วยงานนำหลักเกณฑ์คุณธรรม-จริยธรรมเป็นองค์ประกอบในการบริหารงานบุคคล **4.05** **81.05%**

3.4 มีมาตรการตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนและระบบรายงานด้านจริยธรรมของบุคลากร **3.96** **79.14%**

✓ ปัจจัยความสำเร็จ

- ◆ ก.ม.จ. กำหนดแนวทางและกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ
- ◆ พัฒนาระบบรายงานผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล
- ◆ ตัวชี้วัดจริยธรรมที่ชัดเจนและวัดผลได้สำหรับ HRM
- ◆ ระบบแรงจูงใจเชิงบวก (รางวัล) และเชิงป้องกัน (บทลงโทษ)

⚠ ปัญหาและอุปสรรค

- ◆ การบูรณาการจริยธรรมกับ HRM ยังไม่ชัดเจนในทุกหน่วยงาน
- ◆ ระบบแรงจูงใจยังไม่เชื่อมโยงกับพฤติกรรมจริยธรรมอย่างชัดเจน
- ◆ ผู้บริหารบางส่วนมองจริยธรรมเป็นเรื่องนามธรรม ใช้จริงไม่ได้
- ◆ บางหน่วยงานยังขาดฐานข้อมูลและการนำหลักเกณฑ์ไปใช้ไม่ครบถ้วน

4

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การรวมพลังทุกภาคส่วนสร้างวัฒนธรรมทางจริยธรรม

ภาครัฐ

ภาคเอกชน

ภาคประชาชน

สถาบันการศึกษา

ผลประเมินตัวชี้วัด (Indicator Results)



กลไกมีส่วนร่วมภาคประชาชน

4.01 - 80.29%

● ควรติดตาม



กิจกรรมเชิดชูเกียรติร่วมกัน

3.87 - 77.33%

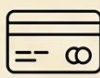
● ควรติดตาม



โครงการภาคประชาสังคม

3.86 - 77.24%

● ควรติดตาม



ระบบต้นทุนทางสังคม
(Social Credit)

3.65 - 73.05%

● เร่งปรับปรุง

✓ ปัจจัยความสำเร็จ

- ◆ สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชนอย่างเป็นระบบ
- ◆ เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนติดตาม ตรวจสอบ และร่วมขับเคลื่อน
- ◆ กำหนดและสื่อสารค่านิยมด้านจริยธรรมร่วมกัน
- ◆ สื่อสารเชิงรุกผ่านช่องทางที่หลากหลายและทันสมัย

⚠ ปัญหาและอุปสรรค

- ⚠ การมีส่วนร่วมยังจำกัดในบางกลุ่ม และเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจมากกว่าความร่วมมือระยะยาว
- ⚠ ขาดกลไกกลางในการประสาน เชื่อมโยง และบูรณาการระหว่างภาคส่วน
- ⚠ ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมคุณธรรม-จริยธรรมค่อนข้างจำกัด
- ⚠ การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับรับรู้ข้อมูล ไม่ใช่ร่วมติดตามหรือออกแบบแนวทาง



ยุทธศาสตร์ที่ 5

การสื่อสารและสร้างทัศนคติด้านมาตรฐานจริยธรรม



89.59%

ประชาชนรับรู้และเข้าใจจริยธรรมภาครัฐ

● โครงการรณรงค์
สร้างความตระหนักรู้ 4.00 / 80.10%

● เครื่องมือประเมิน
ผลสัมฤทธิ์ 3.95 / 79.05%

● กิจกรรมรณรงค์
สื่อสารประชาชน 3.77 / 75.43%

● เครื่องช่วยความร่วมมือ
รัฐ-เอกชน-ประชาชน 3.83 / 76.67%

● ดำเนินงานได้ตามแผน

✓ ปัจจัยความสำเร็จ

- 1 กลยุทธ์สื่อสารบูรณาการ
เชื่อมช่องทาง หน่วยงาน และ
กลุ่มเป้าหมายอย่างเป็นระบบ
- 2 ใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ข้อมูล
Social Listening และ Analytics
วิเคราะห์พฤติกรรมกลุ่มเป้าหมาย
- 3 สื่อสารเชิงรุกและต่อเนื่อง
หน่วยงานต่อต้านทุจริตและส่งเสริม
ธรรมาภิบาลขับเคลื่อนอย่างสม่ำเสมอ
- 4 ออกแบบสารเชื่อมสถานการณ์จริง
สื่อเข้าใจง่าย ทันสมัย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
ได้กว้างขวาง

⚠ ปัญหาและอุปสรรค

- ⚠ การรับรู้ยังไม่ทั่วถึง
สื่อสารด้านจริยธรรมยังไม่ครอบคลุม
ประชาชนทุกกลุ่ม
- ⚠ เครื่องช่วยยังไม่เป็นรูปธรรม
ความร่วมมือรัฐ-เอกชน-ประชาชน
ยังขาดผลชัดเจน
- ⚠ ขีดจำกัดงบประมาณและทักษะสื่อ
หน่วยงานภาครัฐมีขีดจำกัดด้าน
ทรัพยากรการผลิตสื่อ
- ⚠ วัดผลเน้นจำนวน ไม่ใช่พฤติกรรม
ยังนับกิจกรรม/ผู้เข้าร่วม มากกว่าการ
เปลี่ยนแปลงทัศนคติจริง



ผลกระทบและประโยชน์ ที่ได้รับจากการส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐ

ภาพรวมการศึกษาและกรอบนโยบายสำคัญ

5 กรอบนโยบายหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลกระทบ

01



ยุทธศาสตร์ชาติ

ประเด็นที่ 21
ต่อต้านการทุจริต

02



**แผนการ
ปฏิรูปประเทศ**

ประเด็นที่ 11
ป้องกันปราบปรามทุจริต

03



**ยุทธศาสตร์ป้องกัน
และปราบปรามทุจริต**

ระยะที่ 3
(พ.ศ. 2560–2564)

04



**แผนส่งเสริม
คุณธรรมแห่งชาติ**

ระยะที่ 2
(พ.ศ. 2566–2570)

05

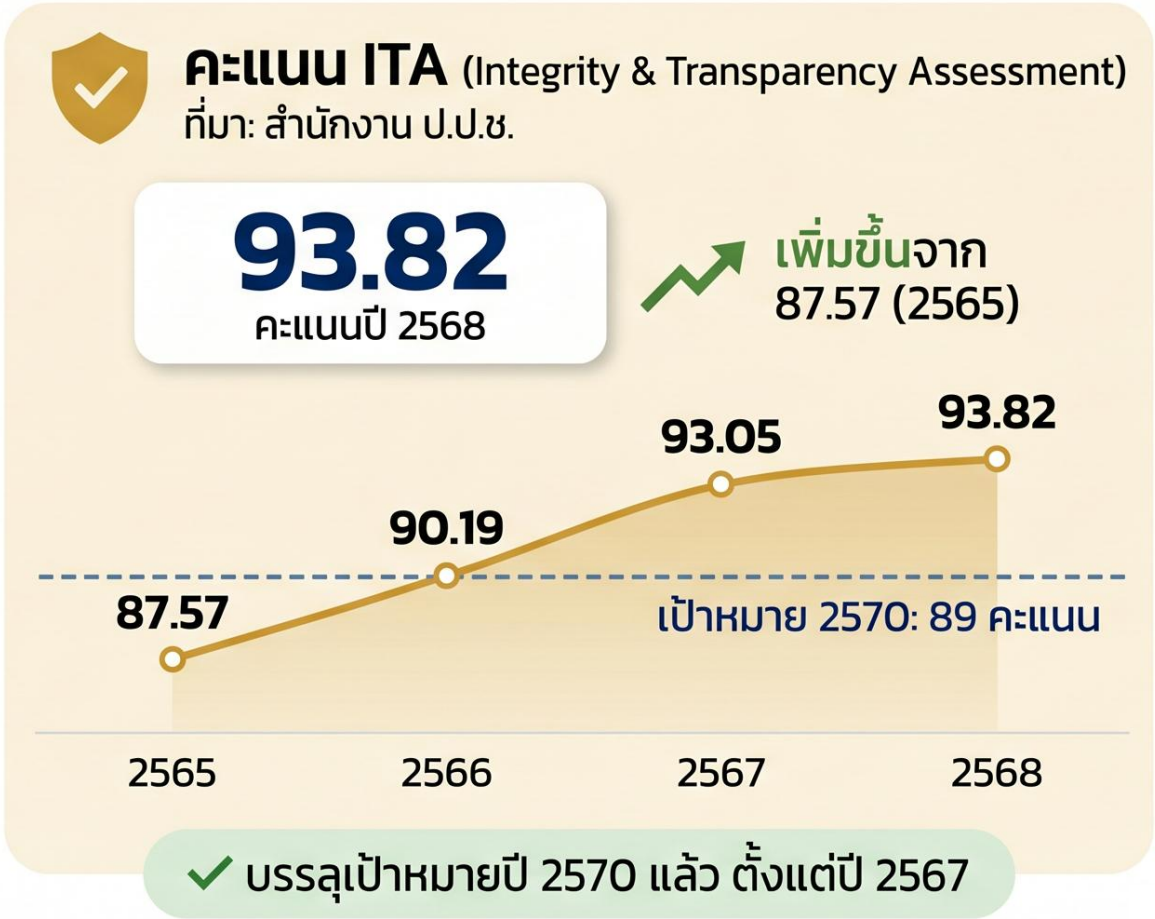
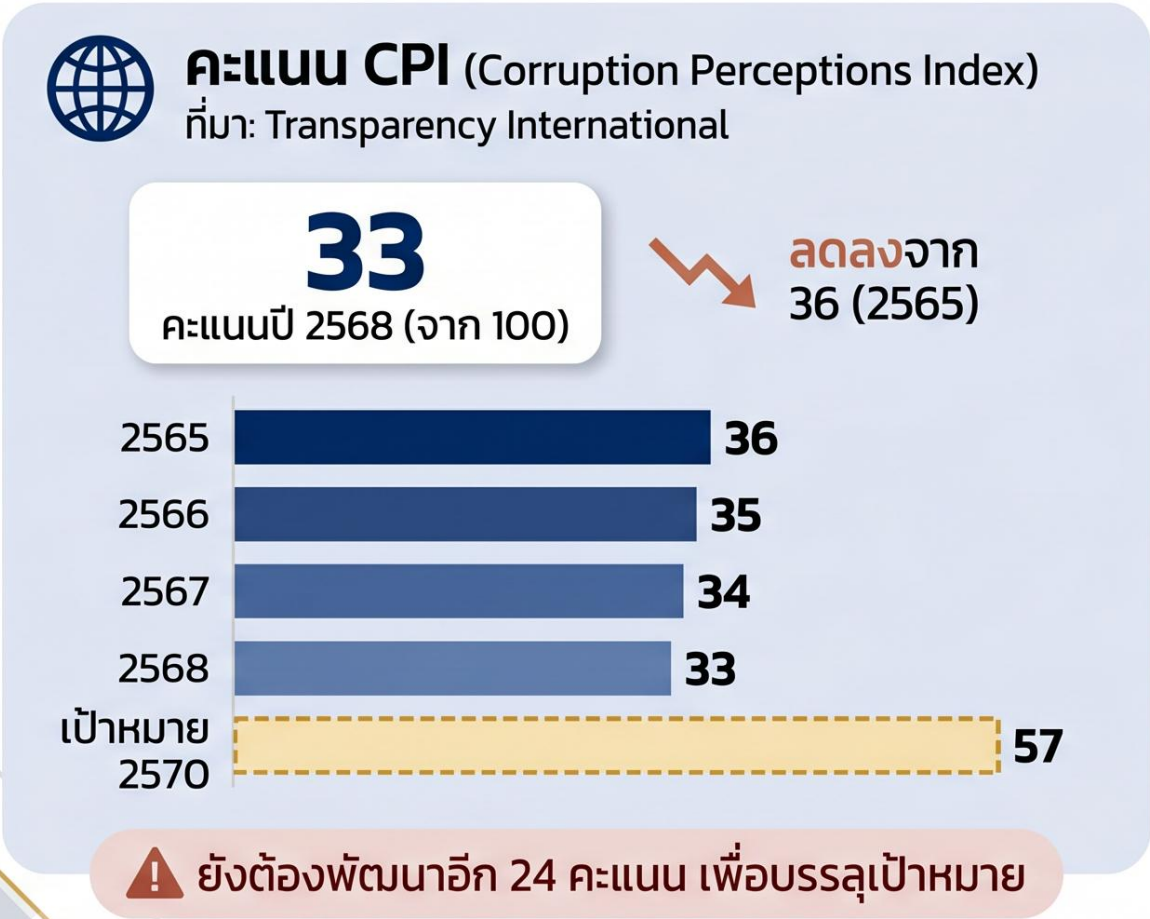


ศูนย์คุณธรรม

การขับเคลื่อนระบบ
นิเวศคุณธรรม

ดัชนีชี้วัดความสำเร็จด้านความโปร่งใส

เปรียบเทียบผล CPI และ ITA ปี 2565–2568 และเป้าหมายปี 2570



ทัศนคติและพฤติกรรมต่อต้านการทุจริต

ผลสำเร็จในการปลูกฝังความสุจริต — เด็ก เยาวชน และประชาชน



เด็กและเยาวชน อายุ 12-25 ปี

90.99%

ยึดมั่นในความสุจริต

คะแนนเฉลี่ย 4.22 / 5.00



ประชาชนทั่วไป

90.40%

ทัศนคติต่อต้านทุจริต

คะแนนเฉลี่ย 3.04 / 5.00

✓ สูงกว่าเป้าหมาย 60%



โครงการ STRONG
จิตพอเพียงต้านทุจริต

ทุกอำเภอ

ทั่วประเทศ

+ 50 เขต

ในกรุงเทพมหานคร



หน่วยงานผ่านเกณฑ์ ITA 85 คะแนน **72.44%**
(เป้าหมาย 100%)

72.44 / 100%

กลไกสร้างความโปร่งใสและการบริหารความเสี่ยง

ระบบและมาตรการเชิงรุกเพื่อป้องกันการทุจริตอย่างเป็นระบบ



ศูนย์ข้อมูลเปิดภาครัฐ

ศูนย์ข้อมูลข่าวสารราชการ และศูนย์กลางข้อมูลเปิด (DGA/สพร.) เพื่อความโปร่งใสในการเข้าถึงข้อมูลภาครัฐ



ระบบรับเรื่องร้องเรียนและแจ้งเบาะแส

ระบบ e-Complaint and Appeal และ Whistleblower Management System (WMS) สำหรับผู้แจ้งเบาะแส



ระบบยื่นบัญชีทรัพย์สินและหนี้สิน

กลไกตรวจสอบการร่ำรวยผิดปกติ เพื่อเสริมสร้างความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่รัฐ



ระบบจัดซื้อจัดจ้างอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP)

บูรณาการข้อมูลกับกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กรมการปกครอง กรมการขนส่งทางบก และกรมเจ้าท่า



โครงการงบประมาณ > 500 ล้านบาท

ต้องผ่านการประเมินความเสี่ยงต่อการทุจริตก่อนขอรับการจัดสรร

ผลประโยชน์ 3 มิติจากการส่งเสริมจริยธรรม

ภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศ ประเด็นที่ 11



ประโยชน์ต่อ ภาครัฐ

- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- ยกระดับขีดสมรรถนะองค์กร
- สร้างความเชื่อมั่นจากประชาชน

ระบบคุณธรรม



ประโยชน์ต่อ เศรษฐกิจ

- ลดทุจริตเชิงนโยบาย
- ยกระดับความน่าเชื่อถือในเวทีโลก
- ดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ

CPI Score



ประโยชน์ต่อ สังคม

- สร้างวัฒนธรรมต่อต้านทุจริต
- เสริมสร้างธรรมาภิบาล
- ความเท่าเทียมในกระบวนการยุติธรรม

Good Governance

07 การเปลี่ยนแปลงเชิงคุณค่าและวัฒนธรรมใหม่

ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3



ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต
Zero Tolerance & Clean Thailand



Value Transformation

เปลี่ยนแปลงเชิงคุณค่าในสังคมไทย
ประชาชนไม่ยอมรับและไม่เพิกเฉยต่อ
การทุจริตมากยิ่งขึ้น



วัฒนธรรมทางการเมืองแบบใหม่

สังคมให้ความสำคัญกับความโปร่งใสและ
ธรรมาภิบาลมากขึ้น



การบังคับใช้กฎหมาย

บังคับใช้กฎหมายรวดเร็ว เป็นธรรม
ผ่านระบบดิจิทัลและการบูรณาการข้อมูล
ข้ามหน่วยงาน



โครงการ STRONG – จิตพอเพียงต้านทุจริต

ครอบคลุมทุกอำเภอทั่วประเทศ + 50 เขตใน กทม.

ไม่ยอมรับ

ทัศนคติใหม่



ไม่เพิกเฉย

พฤติกรรมใหม่



ไม่ร่วมกระทำ

วัฒนธรรมใหม่

การขับเคลื่อนคุณธรรมที่จับต้องได้

แผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566–2570)



การรับรู้คุณธรรม



คุณธรรมจับต้องได้



การปฏิบัติจริง

★
>90–100%
อัตราความสำเร็จ
โครงการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ



พอเพียง

ดำเนินชีวิตตามหลัก
ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



วินัย

ปฏิบัติตามกฎระเบียบและ
มาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ

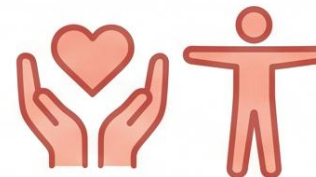
✓ >90%



สุจริต

ซื่อสัตย์ โปร่งใส
ไม่ทุจริตในทุกมิติ

✓ >90%



จิตอาสา

เสียสละเพื่อส่วนรวม
ช่วยเหลือสังคมโดยไม่
หวังผลตอบแทน

✓ >90%



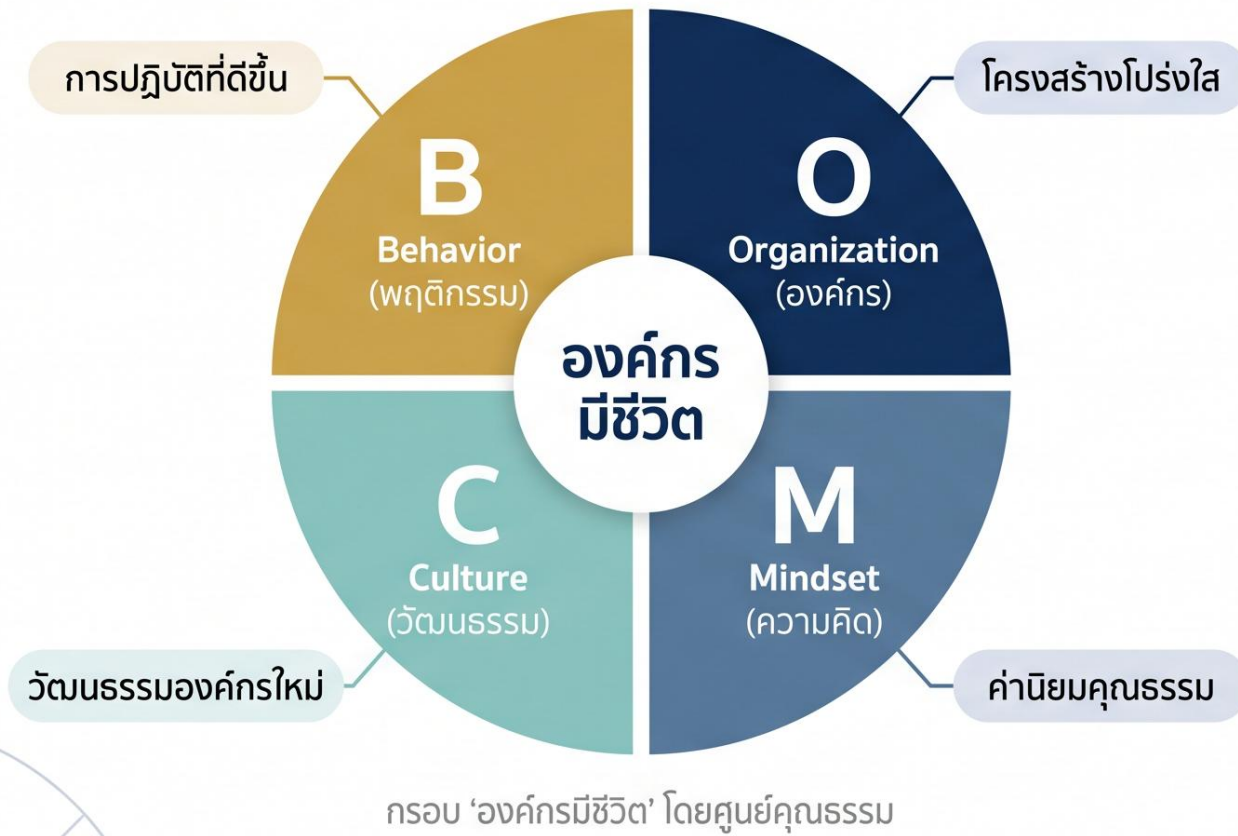
กตัญญู

รู้คุณและตอบแทน
บุญคุณผู้มีพระคุณ



ระบบนิเวศคุณธรรมและโมเดล BOMC

ศูนย์คุณธรรมขับเคลื่อนองค์กรและสังคมผ่านกรอบ Behavior · Organization · Mindset · Culture



เครือข่ายจังหวัดคุณธรรม

สมาชิกคุณธรรม · แลกนำคุณธรรมในพื้นที่ · ขยายทั่วประเทศ



ระบบเครดิตทางสังคม (Social Credit)

เชื่อมโยงกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



แพลตฟอร์มดิจิทัลด้านคุณธรรม

ดัชนีชี้วัดคุณธรรม · เครื่องมือประเมินตนเอง (Self-Assessment)

องค์กรร่วมเครือข่าย: กสทช. • กฟผ. • ปก. • กรมศาสนา • ป.ป.ช. • โครงการบวร (บ้าน วัด โรงเรียน) กว่า 60 จังหวัด

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และความท้าทาย

“

เจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์มาตรฐานจริยธรรมภาครัฐ



01

สร้างมาตรฐานจริยธรรม
ภายในหน่วยงาน



02

พัฒนานโยบายและ
ระบบบริหารจริยธรรม



03

นำมาตรฐานจริยธรรม
สู่การบริหารบุคคล



04

รวมพลังทุกภาคส่วน
สร้างสังคมจริยธรรม



05

สื่อสารสร้างความรู้
และทัศนคติจริยธรรม

ITA คะแนนพุ่งสูงต่อเนื่อง ✓



✓ แนวโน้มเป็นบวก — บรรลุเป้าหมายได้

CPI ยังต้องพัฒนาต่อ ⚠



⚠ ห่างจากเป้าหมาย 24 คะแนน — ต้องเร่งพัฒนา



ผลสำรวจปัจจัยความสำเร็จ การขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมภาครัฐ

ภาพรวมและสรุปผลการประเมินปัจจัยความสำเร็จ

ยุทธศาสตร์มาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ พ.ศ. 2565-2568



ความโปร่งใส

เสริมสร้างการเปิดเผยข้อมูลและตรวจสอบได้



ธรรมาภิบาล

ยกระดับมาตรฐานจริยธรรมในหน่วยงานภาครัฐ



ความเชื่อมั่นของประชาชน

สร้างความไว้วางใจต่อการบริหารราชการแผ่นดิน

ปัจจัยภายใน · 7S Framework

ปัจจัยภายในองค์กร

การขับเคลื่อนผ่าน 7S Framework

ภาพรวมปัจจัยภายใน

4.34/5

86.88%
ระดับมากที่สุด

🏆 ค่านิยมร่วม (Shared Values) สูงสุด — บุคลากรยึดมั่นความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และประโยชน์ส่วนรวม (4.52/5)



สูงสุด ★

ค่านิยมร่วม

Shared Values

4.39

87.95%



ยุทธศาสตร์

Strategy

4.35

87.08%



โครงสร้าง

Structure

4.38

87.61%



ภาวะผู้นำ

Style

4.35

87.19%



ทักษะ

Skills

4.34

86.12%



ระบบ

Systems

4.32

86.25%



⚠️ ควรพัฒนา

บุคลากร

Staff

4.29

85.94%

ส่วนที่ 2 · ปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายนอกองค์กร อิทธิพลตามกรอบ PESTLE

ค่าเฉลี่ยรวม 4.24/5 · ร้อยละ **84.75%** · ระดับ: มาก



S – Social · สังคม

ค่านิยม ความคาดหวังของประชาชน

กระแสสังคมและภาคประชาสังคมผลักดันจริยธรรม

★ สูงสุด
4.42 / 5 **88.45%**



E – Environmental

4.36 / 87.24%



T – Technological

4.35 / 87.19%



L – Legal (กฎหมาย)

4.26 / 85.29%



P – Political (การเมือง)

4.15 / 83.32%



E – Economic · งบประมาณและทรัพยากร

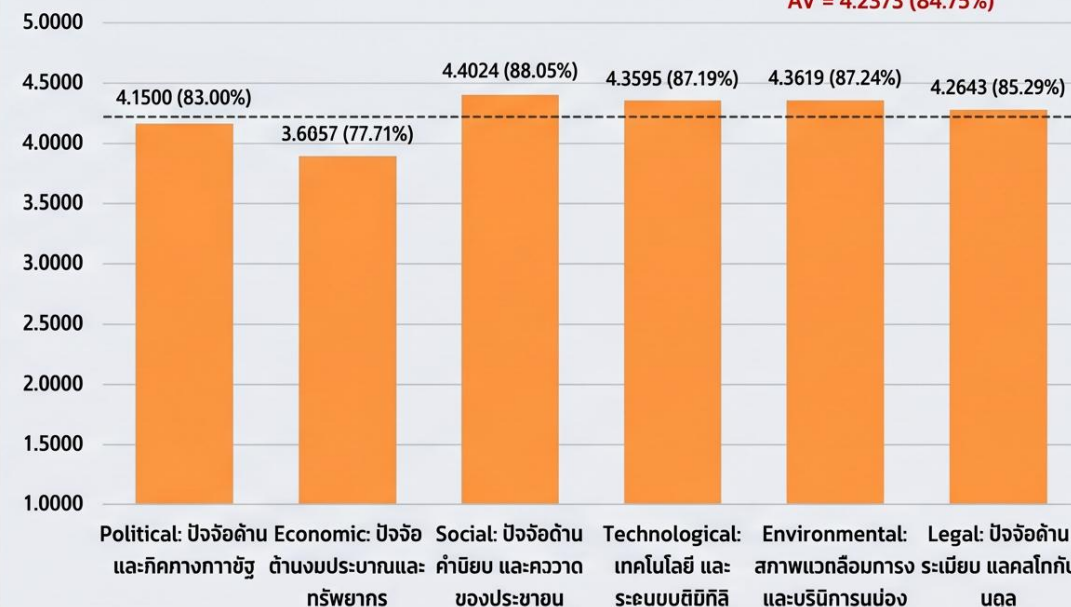
ข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร

⚠ ต่ำสุด
3.99 / 5 **77.71%**

⚠ ต่ำสุด – จุดอ่อนที่ต้องพัฒนา

คะแนนเฉลี่ยรายด้าน (PESTLE)

AV = 4.2373 (84.75%)



เส้นประ = ค่าเฉลี่ยรวม 84.75%

บทสรุป

บทสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในอนาคต

ประเด็นสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนาเพื่อความยั่งยืนของงานจริยธรรมภาครัฐ

ปัจจัยภายในองค์กร (7S Framework)

86.88%

ระดับมากที่สุด ✓

ค่าเฉลี่ย 4.34 / 5

ปัจจัยภายนอกองค์กร (PESTLE)

84.75%

ระดับมาก ✓

ค่าเฉลี่ย 4.24 / 5



สร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

Staff — ต่ำสุดในปัจจัยภายใน **85.94%**

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมจริยธรรม
สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่อง

- เพิ่มกิจกรรมมีส่วนร่วม
- ยกย่องบุคลากรดีเด่น
- สร้างเครือข่ายจริยธรรม



ปรับปรุงระบบติดตามประเมินผล

Systems — ควรพัฒนาต่อ **85.43%**

พัฒนาระบบติดตามที่ชัดเจนและนำผลไปใช้ปรับปรุง
รายงานผลอย่างสม่ำเสมอและโปร่งใส

- ระบบรายงานผลอัตโนมัติ
- เชื่อมโยงกับตัวชี้วัด
- ประเมินผลเชิงคุณภาพ



จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

Economic — ต่ำสุดในปัจจัยภายนอก **77.71%**

บริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
สนับสนุนงบประมาณเพื่อความยั่งยืนระยะยาว

- เพิ่มงบประมาณเฉพาะด้านจริยธรรม
- บูรณาการทรัพยากรร่วมกัน
- ลดภาระงานซ้ำซ้อน



ข้อเสนอแนะในการกำกับติดตาม และประเมินผลการส่งเสริมจรรยาบรรณภาครัฐ

ข้อเสนอแนะเพื่อบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ด้าน
มาตรฐานทางจรรยาบรรณภาครัฐ (พ.ศ. 2565–2570)

บทสรุปภาพรวมและทิศทางการพัฒนาจริยธรรมภาครัฐ

ผลการศึกษาวิเคราะห์และรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน

✓ พัฒนาการเชิงบวก

-  จัดทำมาตรฐานกลางด้านจริยธรรม
-  จัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนด
-  คู่มือ Do's & Don'ts ครบถ้วน
-  การสื่อสารสร้างความเข้าใจ
-  เริ่มเชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบ HR

⚠ ข้อยกจำกัดที่พบ

-  ความไม่เป็นเอกภาพของการตีความนโยบาย
-  ภาระด้านรายงานและคุณภาพข้อมูล
-  ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน
-  ข้อยกจำกัดด้านทรัพยากรและบุคลากร
-  ความเป็นนามธรรมของจริยธรรมในทางปฏิบัติ

การติดตามกิจกรรม

เน้นเอกสาร รายงาน จำนวนกิจกรรม

ยกระดับสู่

การวัดผลสัมฤทธิ์

พฤติกรรม • วัฒนธรรมองค์กร • ความเชื่อมั่นประชาชน

ข้อเสนอแนะเชิงระบบ

มาตรฐาน · การประเมิน · แพลตฟอร์มดิจิทัล

ยกระดับจากการติดตามกิจกรรม → สู่การวัดพฤติกรรม ผลลัพธ์ และผลกระทบเชิงประจักษ์



01

มาตรฐานกลางด้านจริยธรรม

- ◆ คู่มือมาตรฐานกลางครอบคลุมหลักการและกรณีศึกษา
- ◆ แนวปฏิบัติเฉพาะเรื่อง: จริยธรรม AI · การจัดซื้อ · การให้บริการ
- ◆ ลดความแตกต่างในการตีความลดภาระซ้ำซ้อน

ผลที่ได้: เพิ่มประสิทธิภาพการกำกับ



02

ประเมินพฤติกรรมและผลกระทบจริง

A ลดน้ำหนัก ↓ เอกสาร · รายงาน · จำนวนกิจกรรม

B เพิ่มน้ำหนัก ↑ พฤติกรรมบุคลากร · วัฒนธรรมองค์กร · ความเชื่อมั่นประชาชน



การรับรู้มาตรฐาน



ระยะเวลาจัดการร้องเรียน



ความเชื่อมั่นในกลไก

ประเมินทั้งแนวตั้งและแนวนอน



03

แพลตฟอร์มกลางด้านจริยธรรมภาครัฐ



ฐานข้อมูลตัวชี้วัด



Dashboard รายงานหน่วยงาน



ระบบแจ้งเตือนความเสี่ยง



จัดเก็บหลักฐานกลาง



วิเคราะห์แนวโน้มร้องเรียน



สรุปผลสำหรับผู้บริหาร

รายงานอัตโนมัติ · วิเคราะห์ความเสี่ยง

ข้อเสนอแนะเชิงระบบ: การเชื่อมโยง HR และการจัดการความเสี่ยงตามภารกิจ

ข้อเสนอแนะที่ 4-5 จาก 8 ประการ



เชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบ HR อย่างเป็นรูปธรรม

• สรรหา / บรรจุแต่งตั้ง



• ทดลองปฏิบัติราชการ



• ประเมินผลการปฏิบัติราชการ



• พัฒนาสมรรถนะ



• เลื่อนระดับ / แต่งตั้ง



• พิจารณาความดีความชอบ



✦ ยกย่องบุคคล ทีม และหน่วยงานต้นแบบด้านจริยธรรม



แผนที่ความเสี่ยงด้านจริยธรรมตามภารกิจ



ระบบควบคุมภายใน

☞ ระบบควบคุมภายใน

☞ ระบบบริหารความเสี่ยง

☞ ระบบรับเรื่องร้องเรียน

Insight

มุ่งเป้าหน่วยงานความเสี่ยงสูง ไม่ใช่ประเมินทุกหน่วยงานด้วยเกณฑ์เดียว

05 ข้อเสนอแนะเชิงระบบ การคุ้มครอง · การสื่อสาร · การมีส่วนร่วม

ข้อ (6)–(8) จาก 8 ประการ



(6) ระบบร้องเรียนที่ปลอดภัยและน่าเชื่อถือ

กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของระบบร้องเรียนด้าน
จริยธรรมให้ครอบคลุมและตรวจสอบได้



รักษาความลับ



กรอบเวลาชัดเจน



คุ้มครองผู้แจ้ง



รายงานสถานะ

ตัวชี้วัด: ระดับความเชื่อมั่นและความปลอดภัยของบุคลากร



(7) สื่อสารจริยธรรมผ่านกรณีศึกษาและ สถานการณ์จริง

ปรับจากการเผยแพร่ข้อมูลทั่วไปสู่การสื่อสารเชิง
พฤติกรรม แยกตามกลุ่มเป้าหมาย

Audience

ผู้บริหาร

ผู้ปฏิบัติงานจริยธรรม

เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ

ประชาชน



ข้าราชการมีความรู้ด้านจริยธรรมสูง แต่ยังขาดการเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริง

ตัวชี้วัด: ระดับความเข้าใจและการนำไปใช้ได้จริง



(8) เปิดพื้นที่ภาคประชาชนและภาคเครือข่าย

ให้ประชาชน ภาคประชาสังคม ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา
และสื่อมวลชนร่วมติดตามจริยธรรมภาครัฐ



ตัวชี้วัด: ระดับความเชื่อมั่นของประชาชนต่อภาครัฐ

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 1-2

01

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างมาตรฐานและค่านิยม ทางจริยธรรมภาครัฐ



-  ปรับมาตรฐานให้ชัดเจน
เชื่อมภารกิจจริง
-  คู่มือกลางและกรณี
ศึกษาพร้อม
-  นำมาตรฐานสู่การ
ตัดสินใจเชิงบริหาร



ตัวชี้วัดหลัก: ร้อยละของบุคลากรที่วิเคราะห์
สถานการณ์จริยธรรมได้ถูกต้อง

02

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนากลไกและระบบ บริหารจัดการด้านจริยธรรม



-  เสริมบทบาท ก.พ.
เป็นหน่วยงานกลาง
-  กำหนดบทบาทชัดเจน
ทุกระดับ
-  ลดระยะเวลาให้คำปรึกษา
-  จัดทำแนวปฏิบัติจาก
ข้อหารือ



ตัวชี้วัดหลัก: ระดับความชัดเจนของบทบาท
หน่วยงาน และระดับความพึงพอใจ

ยุทธศาสตร์การส่งเสริมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ 3-5

03



การบูรณาการจริยธรรม กับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- นำพฤติกรรมจริยธรรมเข้าสู่ระบบประเมินผล
- พัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ร้อยละหน่วยงานที่นำจริยธรรมเข้าสู่แบบประเมิน

04



การรวมพลังทุกภาคส่วน สร้างวัฒนธรรมจริยธรรม

- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเครือข่าย
- สร้างเครือข่ายหน่วยงานต้นแบบ
- เวทีสะท้อนประสบการณ์จากผู้รับบริการ

ระดับความเชื่อมั่นต่อหน่วยงานภาครัฐ

05



การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติ

- ปรับสู่การสื่อสารเชิงพฤติกรรม
- ใช้กรณีศึกษา เรื่องเล่า และสื่อดิจิทัล
- แยกกลุ่มเป้าหมายการสื่อสารอย่างชัดเจน

ทัศนคติประชาชนต่อจริยธรรมภาครัฐ $\geq 60\%$

5 ข้อเสนอแนะเร่งด่วน

ช่วง พ.ศ. 2568–2570

01



จัดทำกรณีศึกษากลาง
แนวปฏิบัติเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้อง
กับจริยธรรมภาครัฐ

02



ทบทวนตัวชี้วัดด้านจริยธรรม
มุ่งเน้นตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม ผลลัพธ์
และผลกระทบ

03



เชื่อมโยงจริยธรรมกับระบบ HR
กำหนดแนวทางพฤติกรรมทางจริยธรรม
กับการบริหารทรัพยากรบุคคล

04



**พัฒนาระบบร้องเรียนและ
คุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส**
ระบบที่ปลอดภัย น่าเชื่อถือ และตรวจสอบได้

05



จัดทำระบบสำรวจความเชื่อมั่นของประชาชน
ติดตามประสิทธิผลและความเชื่อมั่น
ต่อจริยธรรมภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

ดำเนินการเร่งด่วนภายใน พ.ศ. 2568–2570 เพื่อยกระดับระบบจริยธรรมภาครัฐ

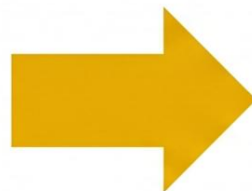
บทสรุปและเป้าหมายสูงสุดสู่ความยั่งยืน

จากเดิม



การประเมินเชิงเอกสาร
และกิจกรรม

เปลี่ยนผ่านสู่



สู่อนาคต



การประเมินเชิงผลสัมฤทธิ์
ที่สะท้อนความเป็นจริง



พฤติกรรม

บุคลากรปฏิบัติตามมาตรฐาน
จริยธรรมในชีวิตการทำงานจริง



วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรภาครัฐมีวัฒนธรรม
คุณธรรมที่ยั่งยืน



ความเชื่อมั่นของประชาชน

ประชาชนเชื่อมั่นในความ
โปร่งใสของภาครัฐ



ความยั่งยืน

ระบบจริยธรรมภาครัฐมีความ
ต่อเนื่องและพัฒนาได้



เป้าหมายสูงสุด: ภาครัฐที่มีคุณธรรม โปร่งใส รับผิดชอบ ยึดประโยชน์ส่วนรวม และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนอย่างยั่งยืน



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

**ประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์
การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. 2565 – 2570)**

**นำเสนอผลการสำรวจการรับรู้และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ต่อมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม และผลสำรวจ
ทัศนคติของประชาชนต่อการรับรู้และเข้าใจจริยธรรมภาครัฐ**

13:00 - 14:30 น.

ผศ. ดร. พิชิต รัชตพิบูลภพ

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นายภารร สันติวงษ์

ผู้อำนวยการศูนย์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน แห่ง มธ.



ภาพรวมการสำรวจและกลุ่มเป้าหมาย

รายงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก เพื่อประเมินจริยธรรมภาครัฐจากทั้งผู้ปฏิบัติงานและประชาชน



ส่วนที่ 1
ข้าราชการและ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
42,966
ผู้ตอบแบบสอบถาม

- ประเมินความรู้และความเข้าใจ
- ระดับความตระหนัก
- การนำมาตรฐานไปใช้ปฏิบัติงาน



ส่วนที่ 2
ประชาชนทั่วไป
2,365
ผู้ตอบแบบสอบถาม

- การรับรู้จริยธรรมภาครัฐ
- ความเข้าใจและความเชื่อมั่น
- ความพึงพอใจการให้บริการ



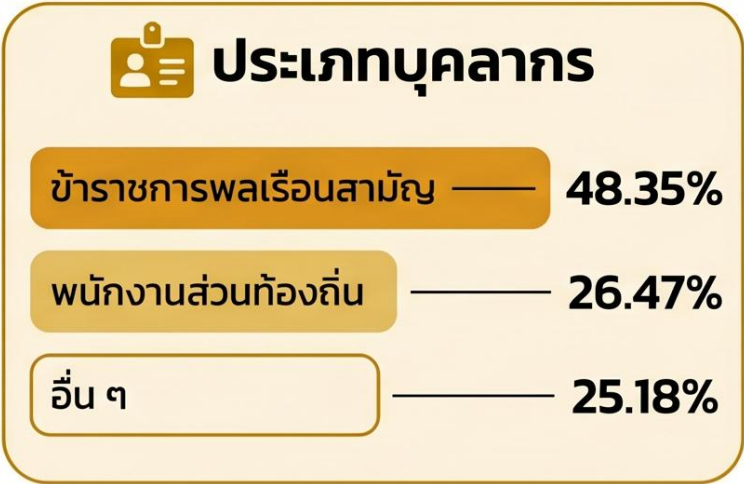
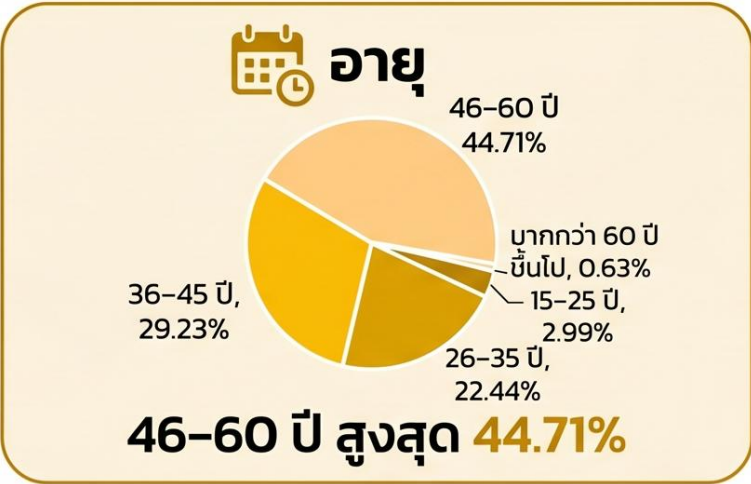
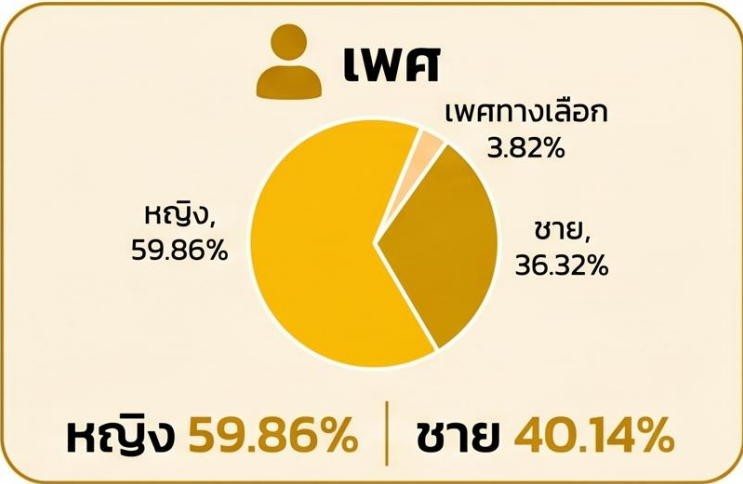
ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น **45,331 คน**



ข้อมูลทั่วไปและผลคะแนนรวม ของบุคลากรภาครัฐ

42,966 คน

ผู้ตอบแบบสอบถาม



ผลคะแนนภาพรวม **4.7142** | **94.28%**
ระดับ: มากที่สุด



วิเคราะห์เจาะลึกปัจจัยจรรยาบรรณ 4 ด้าน

4.7142

ภาพรวม 94.28%

ระดับ: มากที่สุด



ด้านที่ 1

ความรู้และความเข้าใจ

4.7410

94.82%

มากที่สุด



ซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่

4.8241 / 96.48%



ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

4.8015 / 96.03%



ด้านที่ 2

ความตระหนัก

4.7897

95.79%

มากที่สุด



ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ปฏิบัติตามกฎหมาย

4.8339 / 96.68%



คำนึงถึงความมั่นคงและประโยชน์ประชาชน

4.8166 / 96.33%



ด้านที่ 3

การนำไปใช้ปฏิบัติงาน

4.7987

95.97%

👑 สูงที่สุด

มากที่สุด



ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้

4.8349 / 96.70%



เคารพชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ประชาธิปไตย

4.8206 / 96.41%



ด้านที่ 4

ปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัด

4.5275

90.55%

📈 ควรพัฒนา

มากที่สุด



หน่วยงานสื่อสารมาตรฐานจรรยาบรรณชัดเจน

4.6107 / 92.21%



ผู้บริหารเป็นแบบอย่างด้านจรรยาบรรณ

4.5718 / 91.44%

ความรู้และความเข้าใจ

4.7410

ความตระหนัก

4.7897

การนำไปใช้ปฏิบัติงาน

4.7987

ปัจจัยสนับสนุนและข้อจำกัด

ภาพรวม 4.7142

อุปสรรคสำคัญในการขับเคลื่อน จริยธรรมภาครัฐ

10 ประเด็นปัญหาหลัก
ที่ระบุโดยบุคลากรภาครัฐ

01



มองจริยธรรมเป็นภาระเอกสาร

บุคลากรบางส่วนมองว่าเป็นงานเพิ่มเติม ไม่ใช่วัฒนธรรมองค์กร

02



ภาระงานประจำสูง

ขาดเวลาและพลังงานในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างจริงจัง

03



การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต้องใช้เวลา

จิตสำนึกและนิสัยต้องปลูกฝังอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

04



บังคับใช้มาตรการไม่สม่ำเสมอ

บางหน่วยงานบังคับใช้แตกต่างกัน ขาดมาตรฐานเดียวกัน

05



ระบบอุปถัมภ์และการเลือกปฏิบัติ

ยังเป็นข้อกีดขวางในหลายหน่วยงาน กระทบความเป็นธรรม

06



ผู้บริหารบางระดับขาดความเป็นแบบอย่าง

ไม่สามารถแสดงบทบาท Role Model ได้อย่างชัดเจน

07



ขาดเครื่องมือและตัวชี้วัดที่ชัดเจน

ไม่มีวิธีประเมินผลที่เป็นรูปธรรมและวัดได้จริง

08



การสื่อสารไม่ครอบคลุมทุกระดับ

บุคลากรบางกลุ่มยังไม่ได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึง

09



มุ่งตอบตัวชี้วัดมากกว่าเปลี่ยนพฤติกรรม

ดำเนินงานเพื่อผ่านเกณฑ์ ไม่ใช่เพื่อการเปลี่ยนแปลงจริง

10



ความแตกต่างด้านวัยและวัฒนธรรมองค์กร

ช่องว่างระหว่างรุ่นส่งผลต่อการรับรู้และปฏิบัติตามมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์

กลไก 5 ด้าน เพื่อการยกระดับจริยธรรม



ผู้นำ

01

ผู้นำต้องเป็น
แบบอย่าง

Tone from the Top

ผู้บริหารทุกระดับประพฤติเป็น
ต้นแบบ ลดระบบอุปถัมภ์ และ
สร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากร



ปลูกฝัง

02

ปลูกฝังจริยธรรม
ต่อเนื่อง

Continuous Learning

Workshop, Case Study,
Role Play เชื่อมโยงจริยธรรมกับ
การตัดสินใจในงานจริงทุกระดับ



กำกับดูแล

03

ระบบกำกับดูแล
และคุ้มครอง

Governance & Protection

ช่องทาง Whistleblower
ที่ปลอดภัย ระบบรับเรื่องร้องเรียน
และมาตรการคุ้มครองผู้ปฏิบัติ



เทคโนโลยี

04

ใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล

Digital & AI

AI ติดตามพฤติกรรม, Open
Data, ลดภาระการรายงาน และ
เพิ่มความโปร่งใสตรวจสอบได้



วัฒนธรรม

05

สร้างวัฒนธรรม
คุณธรรม

Ethics Culture

ยกย่องเชิดชูผู้ประพฤติดี
เชื่อมกับ KPI และความก้าวหน้า
สายอาชีพ สร้างแรงจูงใจระยะยาว

ทัศนคติและการรับรู้ของประชาชน ต่อจริยธรรมภาครัฐ

2,365

ผู้ตอบแบบสอบถาม (คน)



ข้อมูลอายุ

กลุ่มอายุ

36-45 ปี	39.66%
26-35 ปี	29.22%
อื่น ๆ	31.12%

✓ กลุ่มวัยทำงานเป็นสัดส่วนหลัก



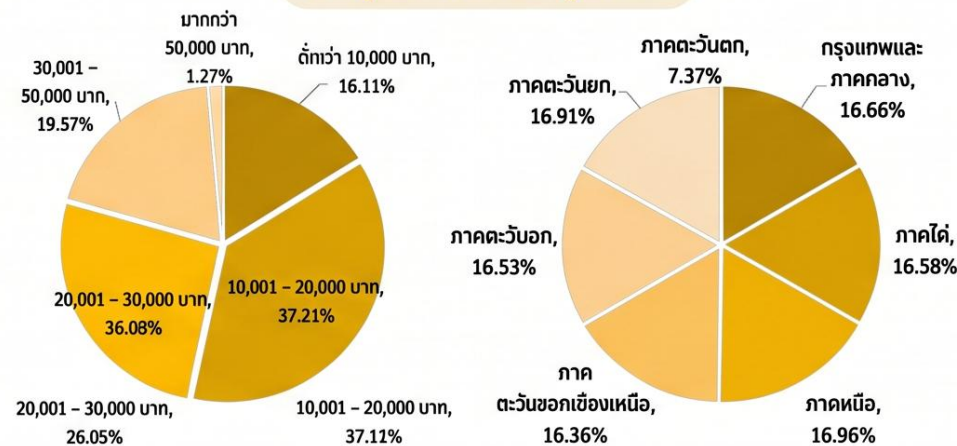
ข้อมูลอาชีพ

อาชีพ

พนักงานเอกชน	27.91%
รับจ้างทั่วไป	20.30%
อื่น ๆ	51.79%

✓ กลุ่มอาชีพหลากหลาย

ข้อมูลรายได้และภูมิภาค



ข้อมูลรายได้และภูมิภาค

การรับรู้ 90.62%
4.53

การรับรู้จริยธรรมภาครัฐ สูงสุด

ความเข้าใจ 89.37%
4.47

ความเข้าใจจริยธรรมภาครัฐ

ความเชื่อมั่น 88.76%
4.44

ความเชื่อมั่นต่อจริยธรรมภาครัฐ ควรพัฒนา

ภาพรวม
89.59%
ระดับมากที่สุด

การรับรู้ ความเข้าใจ และความเชื่อมั่น ของประชาชนต่อจริยธรรมภาครัฐ

ภาพรวม 4.4794 | 89.59%



4.5312 | 90.62%

การรับรู้จริยธรรมภาครัฐ



4.4687 | 89.37%

ความเข้าใจจริยธรรมภาครัฐ



4.4382 | 88.76%

ความเชื่อมั่นต่อจริยธรรมภาครัฐ

การรับรู้

คะแนนสูงสุด

90.62%

4.5312 | 90.62%

ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ — ประเด็นสูงสุด (91.06%)

ความเข้าใจ

89.37%

4.4687 | 89.37%

เคารพกฎหมาย รัฐธรรมนูญ และหลักประชาธิปไตย — ประเด็นสูงสุด (89.62%)

ความเชื่อมั่น

ควรพัฒนา

88.76%

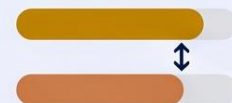
4.4382 | 88.76%

ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ยึดมั่นกฎหมาย — ประเด็นสูงสุด (88.98%)



ช่องว่างที่ต้องพัฒนา

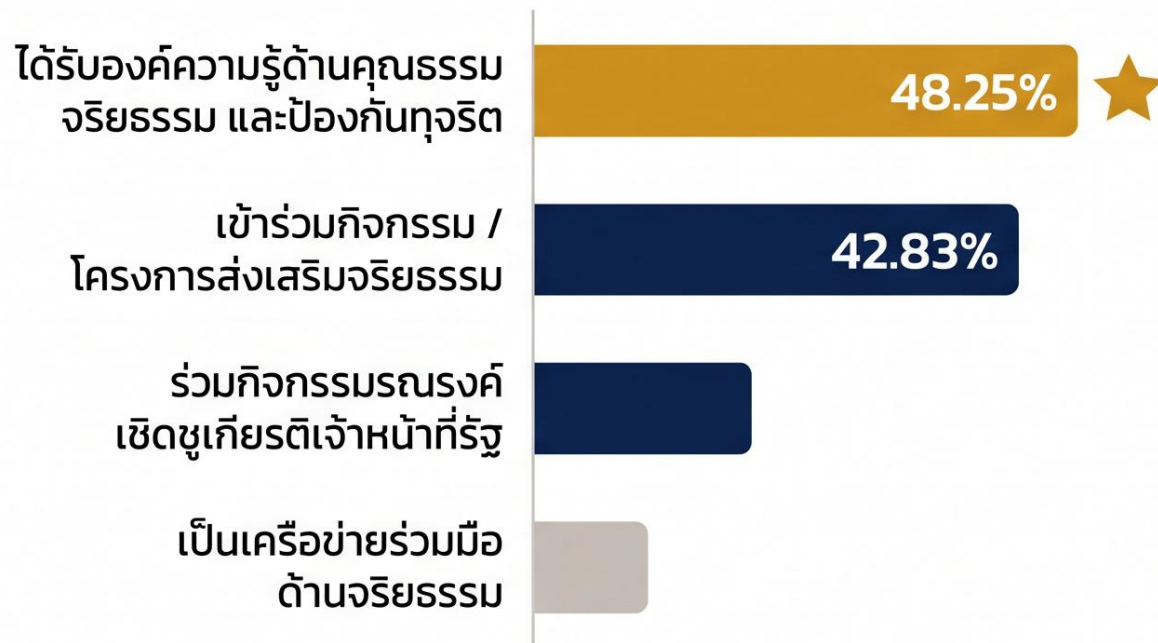
การรับรู้สูงกว่าความเชื่อมั่น 1.86% — สะท้อนว่าประชาชนรับรู้มาตรฐานจริยธรรม
แต่ยังขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติจริงของภาครัฐ



การมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของประชาชน

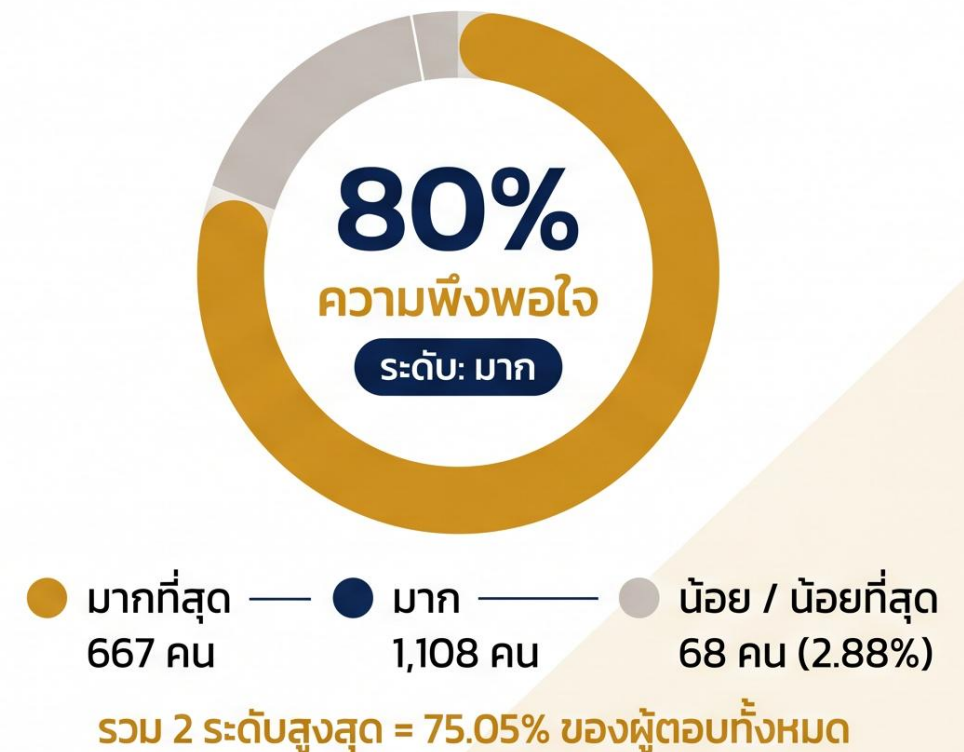
ประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม และระดับความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของภาครัฐ

ประสบการณ์การมีส่วนร่วม (ปี 2565 – ปัจจุบัน)



จากผู้ตอบแบบสอบถาม 2,365 คน

ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม



สรุปภาพรวม

บทสรุปและทิศทาง การดำเนินงานในอนาคต

ผลการสำรวจจากทั้งสองกลุ่มและแนวทางสู่อนาคต

ข้าราชการ

94.28% คะแนนภาพรวมจริยธรรมข้าราชการ
ระดับมากที่สุด — พื้นฐานจริยธรรมเข้มแข็ง

! **ปัจจัยสนับสนุน/ข้อจำกัด 90.55%**
ด้านที่ควรพัฒนาต่อเนื่องมากที่สุด

ประชาชน

89.59% คะแนนภาพรวมการรับรู้จริยธรรม
ระดับมากที่สุด — การรับรู้อยู่ในเกณฑ์ดี

! **ความเชื่อมั่นต่อจริยธรรมภาครัฐ 88.76%**
ยังมีช่องว่างที่ต้องเสริมสร้างความไว้วางใจ

เป้าหมายสู่อนาคต



สร้างวัฒนธรรม
องค์กรโปร่งใส



เพิ่มการมีส่วนร่วม
ของประชาชน



ใช้เทคโนโลยี
ระดับมาตรฐาน





สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

**ประชุมสัมมนาเผยแพร่ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์
การส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์
ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
(พ.ศ. 2565 – 2570)**

**การแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น
และข้อเสนอแนะต่อผลการประเมินฯ**

14:30 - 16:30 น.

ศ. ดร. อรรถกฤต ปัจฉิมนันท์

ผู้อำนวยการสถาบันสัญญาธรรมศักดิ์เพื่อประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

