

เอกสารแนบที่ ๑ ข้อเสนอพฤติกรรมทางจริยธรรม

ที่ปรึกษามีการดำเนินการศึกษาข้อมูลประกอบการเสนอพฤติกรรมจริยธรรมดังนี้

- ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ (๑) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ พนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหารอื่น ๆ เช่น ธนาคารแห่งประเทศไทย ฯลฯ เป็นต้น (๒) วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์กรความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ

- ประเมินค่างาน แบบวิธีการจัดชั้นงานหรือจำแนกตำแหน่ง (Job Grading หรือ Job Classification Method) ซึ่งเป็นวิธีการประเมินค่างานโดยการกำหนดระดับหรือนิยามของงานในแต่ละตำแหน่งไว้ก่อน และนำตำแหน่งแต่ละตำแหน่งมาวิเคราะห์งาน (Job Analysis) ผ่านการสำรวจและศึกษาภาระงานในภาครัฐจากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และระดับตำแหน่งทั้งในแง่ความชำนาญที่ต้องการ ความรู้ที่ต้องใช้ (knowledges) ความสามารถที่ต้องมีในการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) และความรับผิดชอบที่ต้องมีอยู่ (Accountabilities) รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เจอ เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ฯลฯ เพื่อกำหนด Critical Positions ประกอบการกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ตามมาตรฐานทางจริยธรรมตาม ๓ ปัจจัยดังนี้

- (๑) ความแตกต่างของผลงาน (Variation of Performance) ซึ่งในบริบทของโครงการนี้จะแยกเป็นประเภทผลงานที่เกิดจาก Individual Contribution ได้แก่ งานของตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ และประเภทผลงานที่เกิดจากการนำคน Managerial Contribution ได้แก่ งานของตำแหน่งประเภทอำนวยการและประเภทบริหาร

- (๒) ผลกระทบต่อกลยุทธ์หรือภารกิจขององค์กร (Impact on Strategies/Mission) ซึ่งในบริบทนี้จะใช้แนวทางของการประเมินค่างานแบบย่อตามส่วนที่ผ่านมาที่แบ่งเป็น ๑๑ ระดับสะท้อนปัจจัยในส่วนนี้

- (๓) ความขาดแคลนหรือหายากของลักษณะงาน (Scarcity of Roles) ซึ่งในส่วนนี้จะแยกกำหนดแตกต่างกันตามลักษณะงาน/Job Family เพื่อให้สะท้อนความพิเศษหรือลักษณะเฉพาะของงาน

- ส่งแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ของรัฐจำนวน ๗,๒๗๒ รายและนำมาวิเคราะห์เชิงสถิติ เพื่อหาระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้และส่งแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลจากประชาชนเกี่ยวกับพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่ประชาชนคาดหวังจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท จำนวน ๑,๒๐๐ ชุด

- การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๗ ราย แบ่งเป็น ๕ กลุ่ม คือ ตัวแทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่รัฐแต่ละประเภท ตัวแทนภาคเอกชน ตัวแทนภาควิชาการ ตัวแทนนักบริหารภาครัฐ (ทั้งในปัจจุบันและเกษียณอายุแล้ว) และตัวแทนภาควิชาชีพ

- นำข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาแล้วมาถ่วงน้ำหนักและกำหนดลักษณะพฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะแตกต่างกันตามระดับ กลุ่มภาระงาน และประเภทเจ้าหน้าที่

๑) ข้อเสนอลักษณะพฤติกรรมจริยธรรมทั่วไปของเจ้าหน้าที่รัฐทุกประเภท ดังนี้

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ยึดมั่นใน สถาบันหลัก ของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็น ประมุข	(๑) ไม่กล่าวให้ร้าย ต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (๒) หลีกเลี่ยงกระทำให้ การใดที่ทำให้ เกิดความเสื่อม เสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์ (๓) รายงาน ผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการ กระทำที่จะทำให้ ชาติไทย หรือ พระมหากษัตริย์ เสื่อมเสีย	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๓) (๒) เข้าร่วมงาน ราชพิธีหรือ งานสำคัญทาง ศาสนาที่ ตนเองนับถือ เพื่อเป็น ต้นแบบที่ดี ให้กับผู้อื่น	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๒) (๒) ตักเตือนและไม่ อยู่เฉยหากเห็น ผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในทางที่ไม่ถูกต้อง หรือในทางที่ทำ ให้เสื่อมเสีย (๓) กำกับดูแลให้ ผู้ได้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเพื่อ ส่งเสริมสถาบัน ของประเทศ อัน ได้แก่ ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตย	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓) (๒) ดำเนินการทาง กฎหมายหากพบ ผู้ใดหรือ หน่วยงานใด กล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ในทางที่ไม่ถูกต้อง (๓) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการส่งเสริม สถาบันหลักของ ประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตย เช่น การให้ ความสำคัญกับ กิจกรรมทาง ศาสนาด้วยตนเอง ฯลฯ เป็นต้น	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๓) (๒) เป็นผู้นำส่วน ราชการหรือ หน่วยงาน ในสังกัด ในการกำหนด และติดตาม นโยบายเพื่อ ส่งเสริม ประชาธิปไตย อันมีพระมหา กษัตริย์ทรงเป็น ประมุข เช่น นโยบายการมี ส่วนร่วม นโยบาย ส่งเสริม กิจกรรมสร้าง สำนึกรักชาติ และประชาชน ฯลฯ

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และ รับผิดชอบต่อ หน้าที่	(๑) อำนวยความสะดวก แก่ผู้รับบริการ ในการติดต่อราชการ โดยปราศจาก การเรียกรับ ผลประโยชน์ (๒) <u>ไม่</u> รับสินบน ไม่ คอร์รัปชันและต้อง ระมัดระวังใน กระบวนการ ปฏิบัติงาน (๓) ระวังเรื่องการรับ ของขวัญ การเลี้ยง รับรอง การรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงิน บริจาคให้โปร่งใสและ ถูกต้องตามระเบียบ (๔) รายงานผู้บังคับบัญชา ทันทีหากมีกิจกรรมใด ที่น่าจะเข้าข่าย ความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ (๕) <u>ไม่</u> เปิดเผยข้อมูล ของทางราชการ (๖) รอบคอบในการทำงาน (๗) <u>ไม่</u> ละทิ้งงานข้ามวัน หรือโดยไม่มีเหตุอัน ควร (๘) <u>ไม่</u> เบียดบังทรัพย์สิน หรือบุคลากรของ หน่วยงานไปในเรื่อง ส่วนตัว	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๘) (๒) พร้อมทั้งจะ รับผิดชอบต่อ และแก้ไข ความผิดของ ตนเองโดยไม่ โยนความผิด ให้ผู้อื่น (๓) หมั่นปรับปรุง กระบวนการ ในหน่วยงาน ให้โปร่งใสและ เป็นธรรมมาก ยิ่งขึ้น	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่ มีประสบการณ์ ในข้อ (๑) - (๓) (๒) กำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต หลีกเลี่ยง การไปอยู่ในงาน ที่ทำให้ผู้อื่น (ญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท ฯลฯ) ใช้ประโยชน์จาก ตำแหน่งงานของ ตนได้	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๒) (๒) ตักเตือนและไม่ อยู่เฉยหากเห็น ผู้ใต้บังคับบัญชา รับสินบน เรียกรับ ผลประโยชน์ หรือไม่ซื่อสัตย์ ในหน้าที่	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๒) (๒) หลีกเลี่ยง การเป็น กรรมการ ผู้ถือหุ้น หรือ มีส่วนร่วมกับ บุคคลหรือ องค์กรที่อาจมี ความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์กับ ส่วนราชการที่ สังกัด

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
กล้าตัดสินใจ และกระทำใน สิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	(๑) กล้ารายงานต่อ ผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่ เห็นว่าเป็น การละเมิดระเบียบ/ กฎหมาย (๒) <u>ไม่</u> ขัดขวางการสืบหา ข้อเท็จจริง และไม่ รายงานเท็จหรือกลั่น แกล้งกัน (๓) หลีกเลี่ยงกระทำ การที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและ ความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ ไม่ถูกต้อง (๔) พร้อมให้ความ ช่วยเหลือประชาชน หรือผู้รับบริการที่ถูก รังแกหรือได้รับการ ปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (๕) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิด หรือโฆษณาชวนเชื่อ ที่สร้างความเข้าใจ ผิดแก่คนอื่น ๆ หรือ มวลชน (๖) รักษาคำพูดและ สร้างความเชื่อมั่น กับผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๖) (๒) กล้าแสดง ความคิดเห็น หรือคัดค้าน หัวหน้า/ ผู้บังคับบัญชา ในสิ่งที่ไม่ สุจริตและไม่ ถูกต้องตาม กฎหมาย ด้วย หลักวิชาการ และเป็นลาย ลักษณ์อักษร (๓) ไม่เลี่ยง กฎหมายหรือ ใช้ช่องว่างของ กฎหมาย หรือ แนะนำให้ใช้ ช่องว่างของ กฎหมายที่ ต้องใช้ใน อำนาจหน้าที่ ในส่วน ราชการของ ตนเพื่อเป็น ประโยชน์กับ ตนเองหรือ ผู้อื่น	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ บุคลากรที่มี ประสบการณ์ ในข้อ (๑) - (๓) (๒) กล้ายืนหยัด รักษา ความถูกต้อง ชอบธรรมแม้ว่า อยู่ในสถานการณ์ ที่ยากลำบาก หรือถูกย้าย ตำแหน่ง	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๒) (๒) กล้าเปิดเผย การทุจริตที่พบ เห็น โดยไม่ปล่อย ปละละเลย (๓) หลีกเลี่ยงการไป อยู่ในกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่ ทำให้เกิดอยู่ใน ความไม่ชอบด้วย กฎหมาย หรือ อิทธิพลใด	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง ประเภท อำนวยการในข้อ (๑) - (๓) (๒) ยืนหยัด เจตนาภรณ์ในการ รักษากฎหมายให้ ถึงที่สุด และ ดำเนินการตาม กฎหมายต่อ ผู้กระทำความผิด อย่างถึงที่สุด เพื่อ เป็นแบบอย่าง ที่จริงจังในการ ลงโทษผู้กระทำความผิด

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
คิดถึง ประโยชน์ ส่วนรวม มากกว่า ประโยชน์ ส่วนตัว และมี จิตสาธารณะ	(๑) ปฏิบัติหน้าที่โดย คำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว (๒) รับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการ ในองค์กร (๓) <u>ไม่</u> ใช้ข้อมูลหรือ ตำแหน่งหน้าที่เอื้อ ประโยชน์แก่ พวกพ้องหรือเอื้อ ประโยชน์ส่วนตัว (๔) มุ่งทำงานใน หน่วยงานของตน โดยไม่ควรประกอบ อาชีพเสริมที่จะทำให้ มีประโยชน์ทับซ้อน กับหน้าที่ของตน (๕) หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือ แก้ปัญหาความ เดือดร้อนของ ประชาชนแม้จะ ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง (เพื่อพัฒนาจิตอาสา และการคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวม) (๖) อาสาช่วยเหลืองาน ขององค์กร	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๖) (๒) <u>ไม่</u> รับงาน ภายนอกหรือ ร่วมกิจกรรม ภายนอกอันมี ผลประโยชน์ที่ เกี่ยวข้องกับ อำนาจหน้าที่ ของตน	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๒) (๒) กำกับดูแลไม่ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำลายผลประโยชน์ สาธารณะ หรือทำ ผิดกฎระเบียบที่ ส่งผลกระทบต่อ ผลประโยชน์ของ ทางราชการ (ทั้ง โดยตั้งใจและไม่ ตั้งใจ) (๓) เสียสละประโยชน์ ส่วนตนเพื่อ พัฒนาหรือสร้าง ประโยชน์แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓) (๒) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการทำงาน เพื่อประโยชน์ ของสังคม ชุมชน หรือประเทศชาติ (๓) <u>ไม่</u> นิ่งเฉยและ ตักเตือนหากพบ ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาเปรียบ ไม่ เคารพเกียรติ ผู้อื่น หรือรับงาน ภายนอกที่ส่งผล ต่อการใช้อำนาจ ในหน้าที่ของ ส่วนราชการที่ สังกัด	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๓) (๒) กำหนดนโยบาย หรือขับเคลื่อน งานขององค์กร โดยมุ่ง ประโยชน์ของ ส่วนรวม และ ประเทศชาติ เป็นสำคัญ

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	<p>(๑) เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>(๒) พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม</p> <p>(๓) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๔) เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความ รับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(๕) แสดงความทุ่มเท และกระตือรือร้นต่อ งานที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>(๖) ใช้เทคโนโลยี หรือ ดิจิทัลมาประกอบ การทำงาน เพื่อลด ต้นทุน หรือทำให้ ขั้นตอนหรือวิธี ทำงานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๖)</p> <p>(๒) ปฏิบัติงานให้ ได้ผลสำเร็จ ของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว</p> <p>(๓) หมั่นพัฒนา งานให้มี คุณภาพ และ ประสิทธิภาพ เช่น ได้งานที่ดี กว่าเดิมใน เวลาสั้น กว่าเดิม ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>(๔) หมั่นคิด สร้างสรรค์ หรือพัฒนา งานใหม่ ๆ ให้กับ หน่วยงานหรือ ส่วนราชการ</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๔)</p> <p>(๒) วางแผนการ ทำงานด้วยการ คำนึงถึง ผลกระทบของ งานที่ทำต่อ ประชาชนหรือ ความคุ้มค่าของ ประเทศ</p> <p>(๓) ควบคุมและรักษา มาตรฐานในการ ทำงานที่มี คุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ติดตาม ขับเคลื่อน และ กำกับดูแลให้ ผู้บังคับบัญชาส่ง มอบงานได้ตาม เป้าหมายที่ หน่วยงานกำหนด ไว้ ทั้งเวลา คุณภาพ และ ผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับ</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓)</p> <p>(๒) ตัดสินใจอย่าง เฉียบคมชัดเจน และทันเวลา (จากผลการศึกษา และวิเคราะห์มา แล้วอย่างถ่องแท้) เพื่อให้รัฐได้ผล งานที่คุ้มค่าและ รวดเร็ว</p> <p>(๓) ส่งเสริมให้เกิด บรรยากาศแห่ง การเรียนรู้ และ สร้างนวัตกรรม ให้กับหน่วยงาน/ ส่วนราชการ</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง ประเภท อำนวยการในข้อ (๑) - (๓)</p> <p>(๒) กำหนดและ ขับเคลื่อน นโยบายที่ส่งเสริม ให้องค์กรก้าวไปสู่ หน่วยงานที่มี ผลงานเป็นเลิศ (High Performance Organization) เช่น พัฒนา องค์กรจนได้รับ รางวัลจาก หน่วยงาน ภายนอก หรือ มี ผลการประเมิน ผลงานขององค์กร ในระบบต่าง ๆ ใน ระดับดีเด่น ฯลฯ</p> <p>(๓) สร้างหรือพัฒนา สิ่งที่คนรุ่นหลัง สามารถระลึกถึง หรือจดจำได้ (Leave a legacy)</p>

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรม และไม่เลือก ปฏิบัติ	<p>(๑) ปฏิบัติและบริการต่อ ทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วย ความแตกต่างทางเชื้อ ชาติ เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย ศาสนา สถานะ ทางเศรษฐกิจ หรือ ความเชื่อทางการเมือง</p> <p>(๒) หลีกเลี่ยงการให้สิทธิ พิเศษ หรืออำนวยการ ความสะดวกแก่บุคคล ใดเป็นพิเศษ</p> <p>(๓) เคารพในสิทธิ มนุษยชนของบุคคล ทุกคน</p> <p>(๔) ปฏิบัติหน้าที่โดย ปราศจากอคติ ไม่เกี่ยว งาน และเต็มใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>(๕) ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ด้วยหลักวิชาการ หรือ มาตรฐานงาน</p> <p>(๖) แยกเรื่องส่วนตัวออก จากตำแหน่งหน้าที่ โดย ควรตั้งอยู่ในความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ เห็นแก่ความสัมพันธ์ ส่วนตัว ความเป็นพวก พ้องหรือบุญคุณ ส่วนตัว</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุข้อ (๑) - (๖)</p> <p>(๒) หลีกเลี่ยงการ ดำเนินการหรือ ทำนิติกรรม หรือสัญญา หรือเสนอให้ อนุมัติ โครงการหรือ อนุมัติ โครงการได้อน เป็นเหตุให้ตน หรือบุคคลอื่น ได้ประโยชน์ อันมิควรได้ โดยชอบด้วย กฎหมาย</p> <p>(๓) ไม่สร้าง ความแตกแยก อคติ หรือ ความรู้สึกเชิงลบ ที่ส่งผลต่อ ผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๓)</p> <p>(๒) สื่อสารข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็น ให้ชัดเจนและ ทั่วถึงกับทุกภาค ส่วนตามขอบเขต ที่เหมาะสม โดย ไม่เลือกปฏิบัติ หรือสร้าง ประโยชน์ให้กับ คนกลุ่มใดกลุ่ม หนึ่ง (เช่น พวก พ้อง ญาติพี่น้อง ฯลฯ)</p> <p>(๓) กำกับดูแล การปฏิบัติและ บริการผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย ของผู้ใต้บังคับ บัญชาให้เป็นไป อย่างเป็นธรรมและ ไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓)</p> <p>(๒) กล้าประเมินผล งานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้อื่นที่ เกี่ยวข้องอย่าง เป็นธรรมและไม่ มีอคติ เพื่อให้ เกิดการปรับปรุง การทำงานที่ ชัดเจน</p> <p>(๓) ใช้หลักคุณธรรมใน การบริหารงานที่ อยู่ในความ รับผิดชอบของตน อย่างเคร่งครัด และปราศจาก ความลำเอียง</p>	<p>(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๓)</p> <p>(๒) กำหนด นโยบายและ กำกับดูแล การทำงานใน หน่วยงานหรือ ส่วนราชการที่ สังกัดให้ เป็นไปอย่าง เป็นธรรมและ ไม่เลือกปฏิบัติ กับผู้รับบริการ หรือ ผู้มีส่วนได้เสีย</p>

มาตรฐาน จริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ดำรงตนเป็น แบบอย่างที่ดีและ ดีและรักษา ภาพลักษณ์ ของทาง ราชการ	(๑) ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีและ เหมาะสมทั้งในและ นอกสถานที่ทำงาน (๒) นำปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง หรือ แนวทางตาม พระราชดำริสมาใช้ ในการทำงาน (๓) วางตัวอย่างดีและ ไม่ประพฤติดนที่นำ ความเสื่อมเสียหรือ มลทินมัวหมองมาสู่ ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น (๔) วางตนเป็นกลาง ทางการเมือง โดยใช้ สิทธิทางการเมืองใน นามตนเองนอกเวลา งานอย่างเหมาะสม และ หลีกเลี่ยงการกระทำที่ ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่า กระทำในนามส่วน ราชการ (๕) เป็นพลเมืองที่ดีของ ประเทศ (๖) ประหยัด อดออม ไม่ ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่ สร้างหนี้สินจนเกินตัว (๗) อดทน และไม่ หวั่นไหวต่อ ความยากลำบาก	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับแรกบรรจุ ข้อ (๑) - (๗) (๒) ภูมิใจ เชิดชูและ รักษาไว้ซึ่ง เกียรติยศ และ เกียรติศักดิ์ของ ส่วนราชการที่ สังกัด (๓) พัฒนา สัมพันธภาพ ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการ บูรณาการงาน ร่วมกันไปสู่ ผลลัพธ์อย่าง เหมาะสม (๔) ไม่ปฏิบัติราชการ อันเป็นการ กระทำการข้าม ผู้บังคับบัญชา เหนือตนเว้นแต่ ผู้บังคับบัญชา เหนือตนขึ้นไป เป็นผู้สั่งให้ กระทำหรือได้รับ อนุญาตเป็น พิเศษ ชั่วคราว	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับบุคลากรที่มี ประสบการณ์ใน ข้อ (๑) - (๔) (๒) หลีกเลี่ยงการ กระทำใด ๆ ใน ฐานะส่วนตัว ซึ่ง ก่อให้เกิดความ เคลือบแคลงหรือ สงสัยว่าจะขัดกับ จริยธรรม และ ความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตน (๓) สอนงานแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติงาน อย่างเหมาะสม กับสถานที่ พื้นที่ วัฒนธรรม บริบท ทางสังคม และ สถานการณ์ใน เวลานั้น ๆ	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรมเหมือน ระดับตำแหน่ง หัวหน้างานในข้อ (๑) - (๓) (๒) กำกับดูแลการ ปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ให้สร้าง ภาพลักษณ์ที่ไม่ดี แก่ทางราชการ รวมถึงตักเตือน หากจำเป็น (๓) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการวางตัวที่ เหมาะสม และ สร้างภาพลักษณ์ ให้ส่วนราชการ (๔) เป็นที่ปรึกษาและ ที่พึ่งของ ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามสมควร	(๑) มีพฤติกรรม จริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการใน ข้อ (๑) - (๔) (๒) เป็นแบบอย่าง ของผู้นำส่วน ราชการที่ เหมาะสม

๒) ลักษณะพฤติกรรมจริยธรรมเฉพาะตามกลุ่มงาน ตามผลการสำรวจที่ได้รับ

มาตรฐานจริยธรรม	ตำรวจ	ทหาร	อุดมศึกษา	ครู	พลเรือน	ท้องถิ่น	รัฐวิสาหกิจ	องค์การมหาชน	การเมืองและฝ่ายบริหารอื่น ๆ
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	กลุ่มงานปฏิบัติการต่อสู้: ยอมเสียสละชีวิตได้เพื่อสถาบันหลักของประเทศ				กลุ่มงานการทูต: เทิดทูนสถาบันหลักของประเทศ				
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่			กลุ่มงานการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพ และกลุ่มงานวิจัย: รักษาความลับของผู้มีส่วนได้เสียตามจรรยาบรรณวิชาชีพ		กลุ่มงานอนุรักษ์: ยึดหยัดรักษา พันธุ์และจัดการทรัพยากรในความรับผิดชอบต่อความละเอียดรอบคอบ				
กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	ทุกกลุ่มงาน: ไม่ใช่กำลัง ความรุนแรง ความทารุณกรรมหรืออาวุธในหน้าที่ ยกเว้นในกรณีที่เกิดเหตุการณ์วิกฤติหรือมีความจำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมาย								
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	ทุกกลุ่มงาน: ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว		กลุ่มงานการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพ: หมั่นสร้างศิษย์ให้เติบโตและเป็นคนดีต่อสังคม ชุมชน และประเทศ		กลุ่มงานพัฒนาและลดความเหลื่อมล้ำ: อดทนและอาสาดูแลผู้ต้องการความช่วยเหลือ แม้ไม่ใช่งานของตัวเองโดยตรง				

มาตรฐานจริยธรรม	ตำรวจ	ทหาร	อุดมศึกษา	ครู	พลเรือน	ท้องถิ่น	รัฐวิสาหกิจ	องค์กร มหาชน	การเมืองและฝ่าย บริหารอื่น ๆ
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน						กลุ่มงานพาณิชย์ และการค้า: กล้าที่จะออกจากความคุ้นชินเดิม หรือหลักเกณฑ์เดิม ๆ เพื่อให้เกิด การทำงานที่ตอบสนองเป้าหมาย ขององค์กรได้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น			
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ			กลุ่มงานการให้ความรู้และ พัฒนาศักยภาพ: รักและ เมตตาต่อศิษย์อย่างเสมอหน้า สนใจคำถามคำตอบหรือ ความคิด/จิตใจของศิษย์ทุก รายอย่างเท่าเทียม			ทุกกลุ่มงาน: บริการประชาชน ด้วยความรวดเร็ว และตอบสนอง ความต้องการ สูงสุด			
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของ ทางราชการ	ทุกกลุ่มงาน: ต้องพกพาอาวุธตาม ระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถือ อาวุธ หรือเล็งอาวุธไปยังบุคคล โดยปราศจากเหตุอันสมควร								