



ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## ประมวลจริยธรรม

### บุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า

โดยที่สถาบันพระปกเกล้าได้ประกาศใช้ประมวลจริยธรรมบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า มาระยะหนึ่งแล้ว เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้ถูกยกเลิก และมาตรา ๗๖ วรรคท้าย ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้ หน่วยงานของรัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ต่ำกว่า มาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ นั้น

สถาบันพระปกเกล้า ในฐานะองค์กรในกำกับดูแลของประธานรัฐสภาได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เลขาธิการ รองเลขาธิการ พนักงานและลูกจ้าง ทุกตำแหน่งมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้งาน ของแผ่นดินในส่วนที่ตนรับผิดชอบเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม ดังนั้น การใช้อำนาจเพื่อให้หน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบคล่อง เลขาธิการ รองเลขาธิการ พนักงานและลูกจ้าง จึงต้องมีคุณธรรม ซึ่งเป็นการอันพึงทำ เพราะนำประโยชน์ให้เกิดแก่ส่วนรวมและตนเอง และศีลธรรมซึ่งเป็นการอันพึงเว้นเพราะ เป็นโทษแก่ส่วนรวม และตนเอง ประกอบกันขึ้นเป็นจริยธรรม อันเป็นความประพฤติที่ดงามสมกับ ความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จริยธรรมบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้าฉบับนี้ จึงกำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดสำนึกถึงสิ่ง และ เที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติและศักดิ์ศรี ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของปวงชนและดำรงตน ตั้งมั่นเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สมกับความเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวผู้ทรงเป็น ตัวอย่างแห่งจริยธรรมอันสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๖ วรรคท้าย ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประกอบมาตรฐานทางจริยธรรม มาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ สถาบันพระปกเกล้า จึงกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมขึ้น เป็นประมวลจริยธรรมของบุคลากรสถาบัน พระปกเกล้า เพื่อใช้บังคับเป็นมาตรฐานกลางไว้ ดังต่อไปนี้

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้านี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจาก วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประมวลจริยธรรมบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

ข้อ ๓ ในประมวลจริยธรรมบุคลากรสถาบันพระปกเกล้า นี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายความว่า ประมวลจริยธรรมบุคลากรของสถาบันพระปกเกล้า และกฎ ข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศ ที่เกี่ยวกับจริยธรรมที่สถาบันพระปกเกล้ากำหนดขึ้นตามคำแนะนำของผู้ตรวจการแผ่นดิน และกฎ ข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศ ซึ่งประกอบด้วยจริยธรรมเฉพาะของหน่วยงานในสถาบันพระปกเกล้า

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันพระปกเกล้า

“บุคลากร” หมายความว่า เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ พนักงาน และลูกจ้างทุกตำแหน่งของสถาบันพระปกเกล้า และให้หมายความรวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่มีสัญญา กับสถาบัน และได้รับค่าตอบแทน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการพิพิธภัณฑ์ หรือตำแหน่งบริหารที่เทียบเท่า

“หน่วยงาน” หมายความว่า สำนัก วิทยาลัย พิพิธภัณฑ์ และหมายความรวมถึงหน่วยงาน ขึ้นตรงของสถาบันด้วย

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำสถาบันพระปกเกล้า

“ของขวัญ” หมายความว่า ของขวัญตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต และกฎหมายว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม

## หมวด ๒

### ค่านิยมหลักของบุคลากร

ข้อ ๔ บุคลากรทุกตำแหน่งมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ ส่วนรวมและประเทศชาติ เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนกลุ่ม และมีจิตสาธารณะ

(๓) มีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

(๔) ยึดมั่นในจริยธรรม ยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรม

(๕) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ส่วนรวม

- (๖) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง และมีจิตมุ่งบริการ มีอัธยาศัยที่ดี ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม และยึดถือผลประโยชน์สาธารณะเป็นสำคัญ
- (๘) ใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๙) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย อย่างตรงไปตรงมา
- (๑๐) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เน้นการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยรักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
- (๑๑) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของหน่วยงานโดยรวม

## หมวด ๓

## จริยธรรมบุคลากร

ข้อ ๕ บุคลากรต้องยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองในระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

(๒) จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

ข้อ ๖ บุคลากรต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวหรือส่วนกลุ่ม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(๒) ไม่ใช้เวลาทำงาน เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางสถาบันไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเอง หรือผู้อื่นเว้นแต่ได้รับอนุญาต โดยชอบด้วยกฎหมาย ตามกฎ ข้อบังคับ ระเบียบหรือประกาศของสถาบัน หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัวซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลง หรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ในกรณีมีความเคลือบแคลง หรือสงสัย ให้บุคลากรผู้นั้นยุติการกระทำดังกล่าวไว้ก่อน แล้วแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา

ที่บุคลากรนั้นสังกัดอยู่ และคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาเมื่อคณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัย เป็นประการใดแล้วจึงปฏิบัติตามนั้น

(๔) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในสถาบันโดยตรง หรือหน้าที่อื่นในสถาบัน รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ บุคลากรต้องยึดถือประโยชน์ของสถาบันเป็นหลักในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของสถาบัน หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตน หรือส่วนกลุ่ม อันจำเป็นต้องชี้ขาดหรือวินิจฉัย ต้องยึดประโยชน์ของสถาบัน และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ข้อ ๗ บุคลากรต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลัง ความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(๒) ไม่ละทิ้ง หรือทอดทิ้งงานในหน้าที่ ไม่ปฏิบัติงานในหน้าที่ล่าช้าเกินระยะเวลาที่กำหนด ในกฎหมาย หรือเกินสมควร

(๓) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของบุคลากรอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรอื่นโดยมิชอบ

(๔) ใช้ดุลพินิจ และตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติ ในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตน ตามข้อมูลพยานหลักฐาน และความเหมาะสมของแต่ละกรณี

(๕) เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ ผู้อำนวยการที่ตนสังกัดทราบโดยพลัน เมื่อดำเนินการแก้ไขแล้วให้รายงาน ต่อผู้อำนวยการผู้รับเรื่อง ทราบโดยทันที

(๖) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของศาล หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ และให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอ ในการตรวจสอบ

(๗) ไม่มอบหมายงานด้วยวาจา เว้นแต่มีความจำเป็นรีบด่วนหากปล่อยให้เนิ่นช้าไปงานจะเสียหาย ในกรณีที่มอบหมายงานด้วยวาจา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเสนอเรื่องนั้นเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง ผู้มอบหมายต้องไม่มอบหมายให้ผู้อื่นตัดสินใจ หรือสั่งการแทน

ข้อ ๘ บุคลากรต้องยึดมั่นในจริยธรรม และยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำใดของบุคลากรอาจขัดประมวลจริยธรรมบุคลากร ต้องไม่กระทำการดังกล่าว หรือหากกำลังกระทำการดังกล่าว ต้องหยุดกระทำการ และส่งเรื่องให้คณะกรรมการ

จริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย ในกรณีที่คณะกรรมการจริยธรรมวินิจฉัยว่าการกระทำนั้นขัดประมวลจริยธรรม บุคลากรจะกระทำการนั้นมิได้

(๒) เมื่อรู้ หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ บุคลากรมีหน้าที่ต้องรายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมพยานหลักฐานหากมีต่อผู้บังคับบัญชาที่ตนสังกัด และให้ผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาและรายงานต่อเลขาธิการ ในกรณีที่เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ และผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้นำฝ่าฝืนจริยธรรมต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป หรือคณะกรรมการจริยธรรมแล้วแต่กรณี

ในระหว่างที่ยังไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาผู้รับรายงาน หรือการวินิจฉัยจากคณะกรรมการจริยธรรม บุคลากรที่ถูกรายงานว่าฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้จะกระทำการที่ถูกรายงานนั้นมิได้

ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการฝ่าฝืนรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมาย และการทุจริตหรือประพฤติมิชอบด้วย

(๓) ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับค่าตอบแทน และไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคล ซึ่งมีใช้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นของรัฐและกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ตามที่สถาบันกำหนดต่อเลขาธิการ และคณะกรรมการจริยธรรม ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย

ความในข้อนี้ให้ใช้บังคับกับการเป็นลูกจ้าง การรับจ้างทำของ การเป็นตัวแทน การเป็นนายหน้า และการมีนิติสัมพันธ์อื่นในทำนองเดียวกันด้วย

(๔) ในกรณีที่บุคลากรเข้าร่วมประชุม และพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ หรือมีการเสนอเรื่องซึ่งมีลักษณะตาม (๒) ของข้อนี้ผ่านบุคลากร บุคลากรมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว และบันทึกการคัดค้านของตนไว้ในรายงานการประชุม หรือในเรื่องนั้น แล้วแต่กรณี

หากมิได้มีการดำเนินการตามข้อนี้ให้ถือว่าบุคลากรมีส่วนร่วมรู้เห็นในการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ด้วย

ข้อ ๙ บุคลากรต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจ หรือหน้าที่โดยมิชอบ หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ตนโดยมิชอบ แสวงหาเงิน ทรัพย์สิน ประโยชน์ตอบแทนอื่น ทั้งที่คำนวณเป็นเงินได้ หรือไม่อาจคำนวณเป็นเงินได้ ตำแหน่งหรือสิทธิพิเศษอื่นใดเพื่อตนเอง หรือผู้อื่น

การกระทำตามข้อนี้รวมถึงการกระทำซึ่งไม่ได้ใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือหน้าที่โดยตรง แต่กระทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนมีตำแหน่ง อำนาจ หรือหน้าที่นั้นด้วย

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือหน้าที่ของตนไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งดำรงตำแหน่งอื่นโดยทุจริตเพื่อตนเอง หรือผู้อื่น เว้นแต่เป็นการอันชอบด้วยกฎหมาย หรือที่สถาบันอนุญาต

(๓) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมจะรับซึ่งของขวัญแทนตน หรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อน หรือหลังดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติหน้าที่ ไม่ว่าจะเกี่ยวข้อง หรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือเป็นการให้ตามประเพณี หรือให้แก่บุคคลทั่วไป

(๔) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใดเพราะชอบหรือชังบุคคลนั้น หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

(๕) ไม่รับตำแหน่ง หรือกระทำการตามที่ระบุไว้ในข้อ ๖ (๓) โดยมีได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรม

(๖) ไม่ริเริ่ม เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งรู้หรือมีข้อสงสัยว่าตนเอง หรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายหรือประมวลจริยธรรมนี้ ไม่รับเลี้ยง รับการบั้นเพ็ง หรือนันทนาการ ไปดูงานในประเทศ หรือต่างประเทศจากผู้ซึ่งมาติดต่อ หรือกำลังจะติดต่อกับหน่วยงานนั้น เว้นแต่ที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๐ บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดี และไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ใช้อำนาจในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจดังกล่าว และไม่ใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

(๒) ใช้อำนาจเพื่อปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคล หรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

(๓) ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย และประมวลจริยธรรมนี้

(๔) ไม่พูดเท็จ ไม่รายงานเท็จ หรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งให้ทราบ

(๕) ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้น เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางทางการเมืองตามนโยบายของสภาสถาบัน ไม่กระทำการอันเป็นฝักฝ่ายทางการเมือง หรือกระทำการอันเป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่พรรคการเมือง

(๗) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

(๘) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

(๙) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มาตามวิธีการที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๑ บุคลากรต้องใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง หรือบุคคลอื่น

(๒) รักษาความลับของสถาบัน และความลับอื่นที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือจากผู้มาติดต่องาน เว้นแต่การเปิดเผยนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ กำหนด

(๓) ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริง และครบถ้วน ในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิเสรีภาพ บุคคลอื่น ไม่อนุญาติ หรือไม่อนุญาติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง ได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในสิบห้าวันทำการนับแต่กระทำการดังกล่าว หรือได้รับการร้องขอ

(๔) ในกรณีที่ต้องประกาศการดำเนินการใดให้ทราบเป็นการทั่วไป เช่น การสอบแข่งขัน หรือคัดเลือก การประกวดราคา การเลื่อนตำแหน่ง การให้ทุน หรือสิทธิประโยชน์อื่น ต้องปิดประกาศไว้ ณ ที่ปิดประกาศของสถาบัน และลงประกาศในระบบข้อมูลทางไกลอิเล็กทรอนิกส์ (web page) ของสถาบัน ทั้งนี้ โดยประกาศล่วงหน้าก่อนวันครบกำหนดไม่น้อยกว่าสิบห้าวันทำการ เว้นแต่กรณีที่สถาบันกำหนด

(๕) ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสาร นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของสถาบัน อย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า

ข้อ ๑๒ บุคลากรต้องเคารพ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมาย อย่างตรงไปตรงมา โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎหรือข้อบังคับที่ชอบด้วยกฎหมาย ในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎหรือข้อบังคับ ที่ชอบด้วยกฎหมาย บุคลากรต้องแจ้งให้อำนาจการที่ตนสังกัดอยู่ และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และจะดำเนินการต่อไปได้ ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว



(๒) ในกรณี que เห็นว่าคำสั่ง หรือการดำเนินการใด ที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎหรือข้อบังคับ ต้องทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรไว้

(๓) ไม่เลียงกฎหมาย ใช้ หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน เพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือผู้อื่น และต้องเร่งแก้ไขช่องว่าง ดังกล่าวโดยเร็ว

(๔) ไม่ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่น อันเป็นการเลียงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตน เพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน

(๕) เมื่อทราบว่ามีภาระผิด หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมายในสถาบัน ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการที่จำเป็น เพื่อให้เกิดการเคารพกฎหมายขึ้นโดยเร็ว

(๖) เมื่อได้รับคำร้อง หรือคำแนะนำจากผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือหน่วยงานอื่นว่ากฎหมาย กฎหรือข้อบังคับที่อยู่ในความรับผิดชอบสถาบันที่สร้างภาระเกินสมควรแก่ประชาชน หรือสร้างความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้น ให้สถาบันดำเนินการทบทวนกฎหมาย กฎหรือข้อบังคับ ดังกล่าวโดยเร็ว และให้จัดทำรายงานแนวทางการแก้ไขปัญหาเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรม

ข้อ ๑๓ บุคลากรต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดเต็มกำลังความสามารถ

(๒) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ และประโยชน์ที่ทางสถาบันจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

(๓) ใช้ความรู้ ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด และไม่ละเมิดจริยธรรมวิชาชีพ หรืออาชีพ

ข้อ ๑๔ บุคลากรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของสถาบันโดยรวม โดยอย่างน้อยต้องวางตน ดังนี้

(๑) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี บุคลากรต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย

(๒) ไม่คบหาสมาคมเป็นอาจึนกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งสังคมไม่ไว้วางใจหรือมีชื่อเสียง ในทางเสื่อมเสีย

(๓) ผู้บังคับบัญชาในสถาบันทุกระดับชั้นต้องปกครอง ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ หรือบุญคุณส่วนตน และควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยเคร่งครัด

(๔) ผู้บังคับบัญชาในสถาบันทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริมผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม

(๕) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสีย และไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่สถาบัน หรือสังคม และประเทศชาติ

(๖) ไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ลวนลาม ทะแกล้ม หรือกระทำการใดอันไม่เหมาะสมทางเพศต่อผู้อื่น หรือต่อผู้มาติดต่องาน

#### หมวด ๔

### กลไกและระบบการใช้งบประมาณจรรยาธรรม

#### ส่วนที่ ๑

### คณะกรรมการจรรยาธรรม

ข้อ ๑๕ ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติ ตามประมวลจรรยาธรรม ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ มาจาก รองเลขาธิการที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการ

(๒) กรรมการจำนวนสองคน ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการขึ้นไปที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการ

(๓) กรรมการจำนวนสองคน ซึ่งเป็นพนักงาน ลูกจ้างในสถาบันที่ได้รับการแต่งตั้งจาก เลขาธิการตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวนสองคน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากเลขาธิการ

(๕) ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ เลขาธิการจะแต่งตั้ง ผู้ช่วยเลขานุการจำนวนไม่เกินสองคนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทน ตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการจรรยาธรรมประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

ข้อ ๑๖ ให้กรรมการจรรยาธรรมตามข้อ ๑๕ (๒) (๓) และ (๔) มีวาระในตำแหน่งคราวละสองปี ในกรณีที่กรรมการจรรยาธรรมพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งแทน อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการจรรยาธรรมซึ่งได้รับแต่งตั้งไว้แล้ว

กรรมการจรรยาธรรมซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่ง เกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้

ในกรณีที่กรรมการจรรยาธรรมพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการ จรรยาธรรมขึ้นใหม่ ให้กรรมการจรรยาธรรมซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้ง กรรมการจรรยาธรรมขึ้นใหม่

ข้อ ๑๗ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ ๑๖ กรรมการจรรยาธรรมพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ได้รับโทษจำคุกโดยพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๖) ขาดคุณสมบัติตามลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๘
- ข้อ ๑๘ ผู้ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการจริยธรรม ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้
- (๑) ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๒) ไม่เคยถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง
- (๓) ไม่อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับการพักงาน หรือพักราชการ
- (๔) ไม่เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้ได้รับโทษจำคุก
- (๕) ไม่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น เพราะกระทำผิดวินัย
- ข้อ ๑๙ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจ ดังนี้
- (๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในสถาบัน
- (๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในสถาบัน ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรม จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว
- (๓) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในสถาบัน ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด
- (๔) คุ้มครองบุคลากรซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้โดยตรงไปตรงมามิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อบุคลากรผู้นั้น
- (๕) เสนอแนะการแก้ไขเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมนี้ หรือการอื่นที่เห็นสมควรต่อเลขาธิการ
- (๖) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

## ส่วนที่ ๒

## ระบบการใช้บังคับประมวลจริยธรรม

ข้อ ๒๐ โดยที่ประมวลจริยธรรมนี้มีใช้กฎที่มีโทษทางอาญา การตีความประมวลจริยธรรมนี้ ไม่พึงคำนึงถึงแต่เฉพาะถ้อยคำสำนวนที่เป็นลายลักษณ์อักษร และการประพฤติดิจจริยธรรมมิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะที่บัญญัติไว้ชัดแจ้งในประมวลจริยธรรมนี้เท่านั้น ทั้งไม่พึงตีความอย่างแคบ จนทำให้ผู้กระทำการอันวิญญูชนเห็นว่าละเมิดจริยธรรม กลับไม่ต้องรับผิดชอบตามประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีที่มีข้อสงสัยต้องตีความประมวลจริยธรรมนี้ ต้องตีความให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมเป็นสำคัญ

ทั้งต้องมุ่งสร้างสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติ และศักดิ์ศรีบุคลากรที่สร้างความไว้วางใจ และเชื่อมั่นของปวงชน และการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามเป็นสำคัญ

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่มีการขัด หรือแย้งกันระหว่างประมวลจริยธรรมนี้ กับหลักศาสนา ประเพณีหรือค่านิยมของสังคม ให้วินิจฉัยกรณีนั้น ๆ ไปตามประมวลจริยธรรมนี้ แต่การลงโทษ จะลงโทษเพียงใดก็ได้

ข้อ ๒๒ การฝ่าฝืนจริยธรรมตามความในประมวลจริยธรรมตามหมวด ๓ นี้ เป็นความผิดวินัย ตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ส่วนจะเป็นความผิดวินัยร้ายแรง หรือไม่ร้ายแรงให้วินิจฉัยตามลักษณะการฝ่าฝืน ความจงใจ หรือเจตนา การหลีกเลี่ยงจริยธรรม หรือความสำคัญผิด มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง และหน้าที่ของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน หรือเหตุอื่นอันควร จะนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๓ การกระทำความผิดที่มีทั้งความผิดวินัย และเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมให้ลงโทษวินัย ได้ครั้งเดียวในการกระทำนั้น การกระทำหลายกรรมต่างกันที่มีทั้งความผิดวินัย และเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรม ให้ลงโทษวินัยตามจำนวนกรรมที่ฝ่าฝืนนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

วิทวัส ชัยภาคภูมิ

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า



## พระราชบัญญัติ

มาตรฐานทางจริยธรรม

พ.ศ. ๒๕๖๒

### สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานตุลาการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และ องค์การอัยการ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่น  
ในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้ง  
คณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐาน  
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม  
มาตรา ๔ ให้นำยก รัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

#### หมวด ๑

#### มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม  
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

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

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม  
ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงาม  
ความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำ  
หรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(๒) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีความวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กรอิสระให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

#### หมวด ๒

#### คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

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

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และ สภาทนายความ อย่างละหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการ ในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติ ให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชน หรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูล และกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาท



(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือ ต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงาน ในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่า กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่ง ติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๔) ก.ม.จ. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ เท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้ง เสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่ หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อย ต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบคู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปีหรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ก.ม.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

#### หมวด ๓

#### การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กร ตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้น

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำ ประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ จริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ  
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา  
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่า มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษารับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

## ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม  
และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มีเจตนารมณ์ที่จะให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และหน่วยงานของรัฐจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน จึงกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมาตรฐานเดียวกัน และสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“ก.ม.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์การอัยการ

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภะนั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม” หมายความว่า องค์กรกลางบริหารงานบุคคล คณะรัฐมนตรี สภาทนายความ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ คณะกรรมการพัฒนา

และส่งเสริมองค์การมหาชน และองค์กรที่ ก.ม.จ. วินิจฉัยว่าเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ ๔ ให้เลขาธิการ ก.พ. รักษาการตามระเบียบนี้

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๕ ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมถึงให้มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ข้อ ๖ ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับตั้งแต่วันที่ระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับ

#### หมวด ๒

#### หลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

ข้อ ๗ การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้น ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมตามที่กำหนดในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๘ การจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้น ต้องเป็นจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์ คุณลักษณะของการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

ข้อ ๙ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จัดทำขึ้น ต้องสอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ สอดคล้องกับการแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมในภาครัฐและสังคมไทย รวมถึงจริยธรรมในบริบทที่เป็นสากล จรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้รับบริการและประชาชน

ข้อ ๑๐ ในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในหน่วยงาน รวมถึงผู้รับบริการ และประชาชน

ข้อ ๑๑ ให้เสนอร่างประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อ ก.ม.จ. พิจารณา

ในกรณีที่ ก.ม.จ. พิจารณาแล้วเห็นว่า ประมวลจริยธรรมที่องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมจัดทำขึ้นไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว และรายงานให้ ก.ม.จ. ทราบด้วย



ข้อ ๑๒ หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้

ในกรณีพบว่า ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานของรัฐจัดทำขึ้นไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็ว และรายงานให้ ก.ม.จ. ทราบด้วย

#### หมวด ๓

#### กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ ๑๓ ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ดำเนินการดังนี้

(๑) จัดทำประมวลจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(๒) กำกับดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๓) กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมทั้งมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายภายใต้ระเบียบฉบับนี้

ข้อ ๑๔ ให้หน่วยงานของรัฐ ดำเนินการดังนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประจำหน่วยงาน

(๒) กำหนดกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงาน และงบประมาณเพื่อการดำเนินงานด้านจริยธรรมที่เหมาะสม

(๓) จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.ม.จ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด

ข้อ ๑๕ ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐและผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม

ในกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือเป็นความผิดอาญา ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชา

ว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น

ข้อ ๑๖ ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการดังนี้

(๑) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๒) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมในหน่วยงาน

(๓) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ และนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน

ข้อ ๑๗ องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมหรือหน่วยงานของรัฐ อาจกำหนดให้มีคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม สอดส่องดูแล รมรงค์ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของหน่วยงาน อย่างน้อยประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือรองหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกหน่วยงาน โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน

(๔) กรรมการและเลขานุการ ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐพิจารณาอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ

การกำหนดหน้าที่และอำนาจ จำนวน และการสรรหาคณะกรรมการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม หรือหน่วยงานของรัฐกำหนด ทั้งนี้ คณะกรรมการควรมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งอย่างน้อยคราวละ ๓ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความต่อเนื่อง

ข้อ ๑๘ กลุ่มงานจริยธรรมหรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดำเนินการดังนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในหน่วยงาน

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงาน หรือพฤติกรรมที่พึงกระทำหรือไม่พึงกระทำของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน

(๔) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาลของหน่วยงาน รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

(๕) ผนวกรวม ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

(๖) รับและดำเนินการข้อร้องเรียนเรื่องการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ รวมถึงข้อกล่าวหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

(๗) ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม และทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด เสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี

#### หมวด ๔

#### การประกาศ เผยแพร่ และการประชาสัมพันธ์

ข้อ ๑๙ ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมประกาศประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในราชกิจจานุเบกษา รวมถึงเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ต่อสาธารณชน เพื่อให้ประชาชน

และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบและมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ ๒๐ ให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมและหน่วยงานของรัฐ ดำเนินการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ข้อ ๒๑ ให้มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีช่องทางในการสอดส่องดูแลการประพฤติปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ อาจจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นการสร้างการมีส่วนร่วม และเป็นการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานขององค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมและหน่วยงานของรัฐ ในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ยังไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม ได้มีการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบแล้ว แต่ยังไม่ได้กำหนด กระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ให้หน่วยงานของรัฐ ผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจ ในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงาน จริยธรรมหรือส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาลหรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่แล้ว ดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจที่มีอยู่เดิมต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ จนกว่าจะมีการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม