



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ฝ่ายพัฒนามาตรฐานระบบการบริหาร โทร. ๓๓๔๔

ที่ กพบ./๑๐๑๓/๖๓๔/๒๕๖๖

วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความเห็นชอบเอกสารหลักฐานเพื่อประกอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส

ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (ผ่านรองฯ) **๑๖ เม.ย. ๖๖**

ตามที่สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง (สศค.) ต้องเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) (การประเมินฯ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนด นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพบ.) ขอเรียน ดังนี้

๑. ตามเกณฑ์การประเมินฯ ของสำนักงาน ป.ป.ช. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สศค. จะต้องนำส่งเอกสารหลักฐานประกอบแบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: ODI) ซึ่งมีข้อมูลที่ สศค. ต้องจัดทำเพิ่มเติมเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการประเมินฯ ดังนี้

ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่
๐๒๓ นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - แสดงนโยบายของผู้บริหารสูงสุด หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดในนามของหน่วยงาน
๐๒๔ การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- แสดงรายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อ ๐๒๓ - มีเนื้อหาหรือรายละเอียดความก้าวหน้า อย่างน้อยประกอบด้วย - ความก้าวหน้าการดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม - รายละเอียดงบประมาณที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม - สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือนหรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือนที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๖

/ข้อมูล ...



ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่
๐๒๕ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๐ แสดงหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล* (หลักเกณฑ์ฯ) ๐ หลักเกณฑ์ฯ อย่างน้อยประกอบด้วย ๐ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ๐ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ๐ การพัฒนาบุคลากร ๐ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๐ การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ๐ เป็นหลักเกณฑ์ฯ ที่ยังใช้บังคับในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ *กรณีหน่วยงานใช้หลักเกณฑ์ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หน่วยงานสามารถนำหลักเกณฑ์ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานได้
๐๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	๐ แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๐ มีข้อมูลรายละเอียดของการดำเนินการ อย่างน้อยประกอบด้วย ผลการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปข้อมูลสถิติด้านทรัพยากรบุคคล เช่น อัตรากำลัง การแต่งตั้ง/โยกย้าย การฝึกอบรม/พัฒนา เป็นต้น ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ๐ เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๐๒๙ ข้อมูลเชิงสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๐ แสดงข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน* ๐ มีข้อมูลความก้าวหน้าการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ อย่างน้อยประกอบด้วย จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด จำนวนเรื่องที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และจำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ๐ สามารถจัดทำข้อมูลเป็นแบบรายเดือนหรือรายไตรมาส หรือราย ๖ เดือน ที่มีข้อมูลครอบคลุมในระยะเวลา ๖ เดือนแรกของปี พ.ศ. ๒๕๖๖ *กรณีไม่มีเรื่องร้องเรียนให้เผยแพร่ว่าไม่มีเรื่องร้องเรียน
๐๔๐ การขับเคลื่อนจริยธรรม	๐ แสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอย่างใดอย่างหนึ่ง อย่างน้อยประกอบด้วย การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อน

ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่
	เรื่องจริยธรรม การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	○ แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง ○ แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง ○ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๐๔๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	○ แสดงการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ○ มีข้อมูลรายละเอียดการวิเคราะห์ อย่างน้อยประกอบด้วย ○ ประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไขโดยเร่งด่วน ○ ประเด็นที่จะต้องพัฒนาให้ดีขึ้นที่มีความสอดคล้องกับผลการประเมินฯ ○ มีการกำหนดแนวทางการนำผลการวิเคราะห์ไปสู่การปฏิบัติหรือมาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ โดยมีรายละเอียดต่าง ๆ อย่างน้อยประกอบด้วย - การกำหนดผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง การกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ การกำหนดแนวทาง - การกำกับติดตามให้นำไปสู่การปฏิบัติและการรายงานผล
๐๔๓ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	○ แสดงความก้าวหน้าหรือผลการดำเนินการตามมาตรการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ตามข้อ ๐๔๒ ไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีข้อมูลรายละเอียดการนำมาตรการ เพื่อส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส

ข้อมูล	รายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่
	ภายในหน่วยงาน - แสดง QR Code แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) บนเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการประเมิน ITA ของหน่วยงาน - เป็นดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. กพบ. ได้ประสานสำนักงานเลขาธิการกรมในการจัดทำและรวบรวมเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินฯ จึงขอกร่างเอกสารหลักฐานตามข้อ ๑ ดังนี้

ข้อมูล	การดำเนินการของ กพบ.
๐๒๓ นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ ซึ่งประกอบด้วย ๕ มิติ ได้แก่ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน - แผนพัฒนาบุคลากรของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
๐๒๔ การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	- การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนด โดยมีรายละเอียดการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน ตามรายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (แผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน)
๐๒๕ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- หลักเกณฑ์การดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้ความถูกต้องและสอดคล้องเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ทั้งที่กำหนดโดย สศค. หรือคณะอนุกรรมการสามัญประจำ สศค. และที่กำหนดโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลอื่น ๆ เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กรมบัญชีกลาง กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ เป็นต้น ประกอบด้วย การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ
๐๒๖ รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	- ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบด้วย ๑) รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สศค. ๒) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (แผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) ๓) รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร สศค. ประจำปีงบประมาณ

ข้อมูล	การดำเนินการของ กพบ.
	พ.ศ. ๒๕๖๕ และเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถิติอัตรากำลัง และจำนวนบุคลากรทุกประเภท สศค. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้น
๐๒๙ ข้อมูลเชิงสถิติ เรื่องร้องเรียนการทุจริต และประพฤติมิชอบ	- การจัดทำข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบระหว่างเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งมีรายละเอียดประเภทเรื่องร้องเรียน จำนวน เรื่อง จำนวนเรื่องที่ทำเนิการแล้วเสร็จ และจำนวนเรื่องที่อยู่ระหว่างดำเนินการ
๐๔๐ การขับเคลื่อน จริยธรรม	- ผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย การจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำ สศค. การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของ สศค. การจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระ ด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่/บุคลากร สศค.
๐๔๑ การประเมิน จริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐ	- การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย กระบวนการคัดเลือก ผู้ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กระทรวงการคลัง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระบวนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕
๐๔๒ มาตรการ ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน	- การจัดทำ “มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายใน ของ สศค.” ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมี มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องตามผลการวิเคราะห์โดยมีรายละเอียด ได้แก่ การกำหนด วิธีการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาดำเนินการ และการกำกับติดตาม เป็นต้น
๐๔๓ มาตรการ ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ภายในหน่วยงาน	- การจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสภายในของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย ประเด็นที่ต้องพัฒนา/แก้ไข/ปรับปรุงให้ดีขึ้น มาตรการขับเคลื่อน วิธีการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และการกำกับติดตาม - มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะของ สศค. - มาตรการการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ของ สศค.

๓. กพบ. จึงเห็นควรเสนอให้ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลังพิจารณาเอกสาร หลักฐานประกอบการประเมินฯ โดยข้อ ๓.๑ - ๓.๗ และข้อ ๓.๑๑ - ๓.๑๔ เป็นเอกสารที่ทำเป็นประจำทุกปี ส่วนข้อ ๓.๘ - ๓.๑๐ เป็นเอกสารที่สำนักงาน ป.ป.ช. เพิ่มเติมสำหรับใช้ประเมินในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๓.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (เอกสารแนบ ๑)

๓.๒ แผนพัฒนาบุคลากรของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๒)

๓.๓ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (แผนงาน/โครงการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน) (เอกสารแนบ ๓)

๓.๔ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ (เอกสารแนบ ๔)

๓.๕ รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สศค. (เอกสารแนบ ๕)

๓.๖ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สศค. ตามแนวทาง HR Scorecard ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๗ (แผนงาน/โครงการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕) (เอกสารแนบ ๖)

๓.๗ รายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น สถิติอัตรากำลังและจำนวนบุคลากรทุกประเภท สศค. ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ เป็นต้น (เอกสารแนบ ๗)

๓.๘ ข้อมูลสถิติเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบระหว่างเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๘)

๓.๙ ผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของ สศค. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๙)

๓.๑๐ รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๑๐)

๓.๑๑ มาตรการส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริตภายในของ สศค. (เอกสารแนบ ๑๑)

๓.๑๒ รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในของ สศค. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารแนบ ๑๒)

๓.๑๓ มาตรการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะของ สศค. (เอกสารแนบ ๑๓)

๓.๑๔ มาตรการการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ สศค. (เอกสารแนบ ๑๔)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอบได้โปรด

๑) ให้ความเห็นชอบเอกสารหลักฐานประกอบการประเมินฯ ตามข้อ ๓ เพื่อที่ กพบ. จะได้นำเข้าข้อมูลดังกล่าวทั้งหมดผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment System: ITAS) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ต่อไป

๒) เห็นชอบให้แสดง QR Code แบบวัดแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment: EIT) บนเว็บไซต์ สศค. เพื่อให้ผู้รับบริการหรือติดต่อราชการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการประเมินฯ ของหน่วยงาน และสอดคล้องตามหลักเกณฑ์การประเมินฯ ในข้อ ๐๔๓ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน

เห็นชอบตามเสนอ

พ
26 เม.ย. ๖๖

(นายพรชัย วีระเวช)

ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

เลอวิ วัฒน

(นางเกตุวรี เลี้ยงมัน)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

การขับเคลื่อนจริยธรรมของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ผ่านการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่/บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังทุกคนในทุกระดับ ดังนี้

๑) มีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง โดยมีอำนาจหน้าที่หนึ่งในการควบคุมกำกับ ส่งเสริม และให้คำแนะนำในการขับเคลื่อนจริยธรรมเพื่อใช้บังคับประมวลจริยธรรมในส่วนราชการ นอกจากนี้ สำนักงานเศรษฐกิจการคลังยังมีการจัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ ตลอดจนให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และยกระดับธรรมาภิบาล ป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ และพัฒนาข้าราชการให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ ได้มีการเผยแพร่คำสั่งดังกล่าวผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน

๒) มีการจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และอีเมลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

๓) มีการจัดกิจกรรมการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังภายในหน่วยงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำนักงานเศรษฐกิจการคลังได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่มีการสอดแทรก/สอดคล้องกับเนื้อหาสาระด้านจริยธรรมแก่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน จำนวน ๗ หลักสูตร ในระหว่างช่วงเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ - มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นหลักสูตรเพิ่มเติมภายใต้การอบรมหลักสูตร โรงเรียน สศค. โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่/บุคลากรทุกระดับของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น หลักสูตรสิทธิมนุษยชนสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ และหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับแนวทางประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้

(๑) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ในมาตรา ๕ (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

(๒) สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ในข้อ ๒ (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ และข้อ ๒ (๒) สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

หลักสูตรพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้อย่างถูกต้อง

/และมี ...

และมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องตามแนวทางประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้

- (๑) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ในมาตรา ๕ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๒) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ในข้อ ๒ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เป็นต้น

เอกสารประกอบ

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
โดยได้มีการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ มอบหมายให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาและลงนามในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม แทนประธาน ก.พ. จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๗ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายสุวิชัย	โรจนวานิช	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุมาลี	สถิตชัยเจริญ	กรรมการ
๓. นายวุฒิพงศ์	จิตตังสกุล	กรรมการ
๔. นายวัชรินทร์	ทตลา	กรรมการ
๕. นางสาวกรรณิการ์	เอกเผ่าพันธุ์	กรรมการ
๖. นางพิลาสลักษณ์	ยุคเกษมวงศ์	กรรมการ
๗. นายอรรถพล	อรรถวรเดช	กรรมการและเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ลงวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ตั้ง นายวัชรินทร์ ทดลา เศรษฐกรชำนาญการ และนายอรรถพล อรรถวรเดช รองผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เป็นกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง นั้น

โดยที่ นายวัชรินทร์ ทดลา ได้ลาออกจากราชการ เนื่องจากไปประกอบอาชีพอื่น และนายอรรถพล อรรถวรเดช ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ตามคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ที่ ๘๘/๒๕๖๕ เรื่อง มอบอำนาจหน้าที่ให้สั่งและปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง สั่ง ณ วันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จึงได้เสนอให้ตั้ง นางณัชกานต์ สว่างอารมณ์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และนางสาวสภัทร์พร ธรรมาภรณ์พิลาศ รองผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เป็นผู้ได้รับเลือกแทน

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๖ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกอบกับมติ ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๔ มอบหมายให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นผู้พิจารณาและลงนามในประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม แทนประธาน ก.พ. จึงแต่งตั้ง นางณัชกานต์ สว่างอารมณ์ และนางสาวสภัทร์พร ธรรมาภรณ์พิลาศ เป็นกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)

เลขาธิการ ก.พ.

[illegible]

คำสั่งจัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรม
โดยได้มีการเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน



คำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
ที่ ๑๙๖/๒๕๖๕
เรื่อง การจัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรม

อนุสนธิคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ที่ ๒๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕
การจัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรม นั้น

เนื่องจากมีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๙ ตอนที่ ๔๘ ก ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ปรับปรุง
การแบ่งส่วนราชการ และหน้าที่และอำนาจของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการของ
กลุ่มงานจริยธรรมสอดคล้องกับข้อเท็จจริงตามนัยกฎหมายฉบับดังกล่าว จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงานเศรษฐกิจ
การคลัง ที่ ๒๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕ และจัดตั้งกลุ่มงานจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบและ
อำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | | |
|-----|--|--|
| ๑.๑ | ที่ปรึกษาฯ หรือรองผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง
ที่กำกับดูแลกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | หัวหน้ากลุ่มงาน |
| ๑.๒ | นางสาวชุติมา สิงห์ชอุต
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเลขาธิการกรม | เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน |
| ๑.๓ | นางสาวกานต์ชนา เขมะจิตร
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
สำนักงานเลขาธิการกรม | เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน |
| ๑.๔ | นางสาวกฤติยา ลิจิตประยูรพงศ์
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ
สำนักงานเลขาธิการกรม | เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน |
| ๑.๕ | นางสาวศศิวิมล ถาวรพงศ์สถิตย์
นิติกรชำนาญการ
กองกฎหมาย | เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน |
| ๑.๖ | ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน
และเลขาธิการกลุ่มงาน |
| ๑.๗ | นางสาวสิริพรรณ อัสวาลกุล
เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | เจ้าหน้าที่กลุ่มงาน
และผู้ช่วยเลขาธิการ
กลุ่มงาน |

/๓. อำนาจ...

๒. อำนาจหน้าที่

๒.๑ พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการให้มี ความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

๒.๓ ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการรวมถึง แนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

๒.๔ วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและ ประพฤติมิชอบ

๒.๕ จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ของข้าราชการในส่วนราชการที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคล

๒.๖ ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้าน การทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๒.๗ รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ ระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

๒.๘ รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือ ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

๒.๙ ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.พ.

๒.๑๐ เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒.๑๑ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนหรือคณะกรรมการมาตรฐาน จริยธรรมมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพรชัย สุระเวช)

ผู้อำนวยการสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง
Fiscal Policy Office

ค้นหา



เปลี่ยนการแสดงผล : TH -

หน้าแรก เกี่ยวกับ สอท. หน่วยงานย่อย ฝึกอบรมฯ รายงานเศรษฐกิจ นโยบายเศรษฐกิจที่สำคัญ ทุญ่ยากกิจอยู่ในความรับผิดชอบของ สอท. การคลัง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

หน้าหลัก > หน่วยงานย่อย > กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร > กลุ่มงานจริยธรรม > เกี่ยวกับกลุ่มงานจริยธรรม

เกี่ยวกับกลุ่มงานจริยธรรม



► เกี่ยวกับกลุ่มงานจริยธรรม

Download



ค่าสี่-16-2566.pdf

Download



ค่าสี่-194.pdf

Download

📶 แอปพลิเคชัน

📧 สำหรับเจ้าหน้าที่

🏠 เว็บไซต์ของ สอท.

จำนวนผู้เยี่ยมชม 32115515



สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กระทรวงการคลัง

📍 ที่อยู่ : สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ถนนพระรามที่ 6 แขวงปิ่นเกล้า
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

☎ โทรศัพท์ : 02-273-9030

📠 โทรสาร : 02-273-9168

✉ email : fpo.center@fpo.go.th

📧 อีเมลประชาสัมพันธ์ : saraband@fpo.go.th

🕒 เวลาทำงาน : 08.30 น. - 16.30 น.

เอกสารประกอบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ “แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง”
โดยได้มีการเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง และอีเมลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลังและประชาชนทั่วไปได้รับทราบ



Do's and Don'ts

พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ

 Do's		 Don'ts
จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ		ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
แสดงออกถึงความเคารพ เกิดคุณ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์		ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ได้เกียรติ หรือไปจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ		ไม่ลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามศานกิจ สืบทอด และทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยิ่งขึ้น		ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนา และการปฏิบัติตามศาสนกิจทั้งปวง
มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้า		ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

ข้าราชการ

ต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด
ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม





กลุ่มงานจริยธรรม สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

Do's and Don'ts
พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ

✓ Do's		✗ Don'ts
จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ		ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิด ความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
แสดงออกถึงความเคารพ เกิดคุณ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์		ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติ หรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
นำหลักธรรมาภิบาลตามค่านิยมที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ		ไม่ลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่า ศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามค่านิยม สืบทอด และทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน		ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนา และการปฏิบัติตามศาสนกิจทั้งปวง
มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้า		ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือน ต่อความมั่นคงของชาติ

ข้าราชการ
ต้องรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด
ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม

กลุ่มงานจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ตัวอย่างการเผยแพร่ผ่านทางอีเมลของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

webmail.fpo.go.th/hPronto/?username=saowarosa@fpo.go.th&sid=66351-gZiHhCbiBN7BVK3BCahp&hic

Do's and Don'ts

Do's and Don'ts พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์

Do's and Don'ts

พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ



✓ Do's

จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ



แสดงออกถึงความเคารพ เกิดคุณ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์



นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ



สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอด และทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน



มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้า



✗ Don'ts

ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ

ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติ หรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

ไม่ลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนา และการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง

ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

ข้าราชการ

ต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด
ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม



กลุ่มงานจริยธรรม สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง

ตัวอย่างภาพการจัดฝึกอบรมหลักสูตรที่มีการสอดแทรก/สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ
ด้านจริยธรรมแก่บุคลากร/เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน



