



ที่ นธ ๐๐๑๗.๕/ว ๒๐๔๘

ศาลากลางจังหวัดนครราชสีมา

ถนนศูนย์ราชการ นธ ๙๖๐๐๐

๒๒ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ประจำปี ๒๕๖๘

เรียน หัวหน้าส่วนราชการในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และนายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนาประกาศจังหวัดนครราชสีมา ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๘	จำนวน ๑ ชุด
๓. แนวปฏิบัติ (Dos & Don'ts)	จำนวน ๑ ชุด
๔. แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จังหวัดนครราชสีมา	จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน และจังหวัดนครราชสีมาโดยคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดนครราชสีมา ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๘ เห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดนครราชสีมา แนวปฏิบัติ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของบุคลากรในจังหวัดนครราชสีมา และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จังหวัดนครราชสีมา (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) สำหรับเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของข้าราชการพลเรือนในจังหวัดนครราชสีมา

เพื่อให้การดำเนินงานส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมของจังหวัดนครราชสีมาเป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และเป็นไปตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จังหวัดนครราชสีมาได้จัดทำประกาศข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดนครราชสีมา, แนวปฏิบัติ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของบุคลากรในจังหวัดนครราชสีมา และแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จังหวัดนครราชสีมา พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และขอให้ท่านแจ้งบุคลากรในหน่วยงานของท่านทราบและถือปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของเจ้าหน้าที่ของรัฐในจังหวัดนครราชสีมาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ว่าที่ร้อยตรี

(ตระกูล ไทธรรม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา

สำนักงานจังหวัด

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๙๓๖๔ ๒๖๑๖-๒๐ ต่อ ๙๖๐๖๕

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : hrnarathiwat60@gmail.com

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายดังกล่าวข้างต้น อาศัยอำนาจตามมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาวินัยของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษา คุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาวินัย ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจ ในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่าง ของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิชอบเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพ ของตนเอง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยึดถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๓ หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม :

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๕ และข้อ ๑๓ (๑) ซึ่งบัญญัติให้องค์กรที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรม จัดทำประมวลจริยธรรม และกำหนดให้มีกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน ที่มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน จึงกำหนดข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม และส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมีฐานะไม่ต่ำกว่ากรม

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า ผู้ว่าราชการจังหวัด ในกรณีที่ เป็นข้าราชการส่วนภูมิภาค

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบของ ก.พ.

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการจริยธรรมประจำส่วนราชการ และคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัด

หมวด ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๓ ให้ ก.พ. ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน กระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากราชการ

(๓) กำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๔) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีข้าราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๔ ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของข้าราชการประจำส่วนราชการ

(๒) กำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรมโดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้ข้าราชการในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือข้อกำหนดจริยธรรม

ในกรณีข้าราชการผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือความผิดอาญา ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการนั้น

(๔) ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ ก.พ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด เพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

หมวด ๓

กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ข้อ ๕ ก.พ. มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการ รวมถึงกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

(๒) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าราชการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งมาตรการที่ใช้บังคับแก่ผู้ที่มีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- (๔) จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับข้าราชการและประชาชน
- (๕) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (๖) กำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- (๗) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการที่อยู่ในกำกับ

เสนอต่อ ก.ม.จ.

- (๘) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๖ ให้ ก.พ. โดยข้อเสนอของหัวหน้าส่วนราชการ แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงาน ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของ ส่วนราชการ โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) กรรมการที่เป็นข้าราชการในส่วนราชการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภท อำนวยการที่ได้รับเลือกจากข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนหนึ่งคน

(๓) กรรมการซึ่งเป็นข้าราชการในส่วนราชการที่ได้รับคัดเลือกจากข้าราชการของส่วนราชการนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกส่วนราชการ ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน สถาบันการศึกษา ข้าราชการทหารหรือตำรวจที่ดำรงตำแหน่ง เทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการ ข้าราชการพลเรือนหรืออดีต ข้าราชการพลเรือนที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการ จริยธรรมโดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต จำนวนสองคน

(๕) รองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านจริยธรรม เป็นกรรมการ และเลขานุการ

ข้อ ๗ คณะกรรมการจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม ของส่วนราชการ

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พิจารณา ให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้ข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรม เป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการในส่วนราชการ คณะกรรมการจริยธรรม และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์การหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าข้าราชการในส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชา ชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและ ข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(๑๐) คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมของส่วนราชการ

(๑๑) คຸ້ມครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๒) ส่งเรื่องให้ ก.พ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบ ในวงกว้างหลายส่วนราชการ

(๑๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๘ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วย วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมโดยอนุโลม

ข้อ ๙ การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๐ หัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมข้าราชการ และกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องข้าราชการในส่วนราชการที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของส่วนราชการ

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการ ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของข้าราชการในส่วนราชการ

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ

ข้อ ๑๑ ให้กลุ่มงานจริยธรรม มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือและกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในส่วนราชการ

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ ให้ความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตของส่วนราชการรวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของส่วนราชการ

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพัตติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของข้าราชการในส่วนราชการที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.พ.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.พ. หรือ ก.ม.จ. มอบหมาย

ข้อ ๑๒ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมของส่วนราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรการหรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๓ เมื่อข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม : กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมีผลใช้บังคับแล้ว ให้ส่วนราชการดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรมตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๑๕ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.



ประกาศจังหวัดนครราชสีมา
เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดนครราชสีมา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรยศ และวรรคห้าของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้น ด้วยก็ได้ โดยต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ประกอบกับข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการ มาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการ รักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดว่า หน่วยงานของรัฐอาจพิจารณา จัดทำข้อกำหนดทางจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมมาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มี ลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ จังหวัดนครราชสีมาจึงได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อเป็น แนวทางในการใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบ ของจังหวัดนครราชสีมา ดังต่อไปนี้

๑. ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดนครราชสีมา ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ผู้ว่าราชการจังหวัดนครราชสีมา ลงนามเพื่อประกาศเจตนารมณ์

๒. เจ้าหน้าที่ของรัฐของจังหวัดนครราชสีมา ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดนครราชสีมา และต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดนครราชสีมา รวมถึงต้องไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังต่อไปนี้

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษา ผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตาม รัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ

๒.๓ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมาย ของหน่วยงาน

๒.๔ มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทั้งการปฏิบัติราชการปกติ ณ ที่ตั้ง และการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work from home)

๒.๕ กระตือรือร้น อำนวยความสะดวก และเต็มใจให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการ ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๖ พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๗ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน

๒.๘ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการมีอคติมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ

๒.๙ คำนึงถึง และไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง และผู้อื่น

๒.๑๐ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๒.๑๑ ไม่เรียกรับ หรือยอมรับของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใด

๒.๑๒ ไม่หลีกเลี่ยง หรือใช้ช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๓ ไม่ใช้เวลา และทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๔ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องใช้เวลาราชการไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา

๒.๑๕ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่หรือชื่อเสียงของหน่วยงานแสวงหาผลประโยชน์ ให้แก่ตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณหรือการใช้อำนาจอนุมัติ อนุญาต)

๒.๑๖ เปิดเผย และชี้แจงเหตุผลและรายละเอียดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กรณีที่พิจารณาแล้ว ไม่อนุมัติ หรือไม่อนุญาตการดำเนินการใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจที่มีความเสี่ยงสูง เกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณหรือการใช้อำนาจอนุมัติ อนุญาต

๒.๑๗ ไม่ใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงาน เพื่อหาผลประโยชน์ ให้กับตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๘ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๑๙ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. เจ้าหน้าที่ของรัฐของจังหวัดนราธิวาส ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดนราธิวาส โดยให้ทุกหน่วยงานในจังหวัดนราธิวาสบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน

๔. กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐของจังหวัดนราธิวาส ปฏิบัติตนสอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรม ให้ทุกหน่วยงานในจังหวัดนราธิวาสบันทึกข้อมูล พฤติกรรมที่พึงประสงค์ และกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐของจังหวัดนราธิวาสฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ให้ทุกหน่วยงานในจังหวัดนราธิวาส บันทึกข้อมูลการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้ ให้ทุกหน่วยงาน ในจังหวัดนราธิวาส นำข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์และข้อมูลการฝ่าฝืน หรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปใช้ประกอบ กระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐจังหวัดนราธิวาสต้องปฏิบัติตามประกาศของจังหวัดนราธิวาสที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

ว่าที่ร้อยตรี



(ตระกูล ไทธรรม)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนราธิวาส

แนวปฏิบัติ (Dos & Don'ts)
เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
ของบุคลากรในจังหวัดนราธิวาส

จังหวัดนราธิวาสโดยคณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดนราธิวาส ได้จัดทำแนวปฏิบัติ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของบุคลากรในจังหวัดนราธิวาส สำหรับใช้บังคับแก่หน่วยงานในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ส่วนกลาง และอำเภอทุกอำเภอ โดยยกตัวอย่างการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คำอธิบาย : มีความภูมิใจในชาติและรักษาสถาปัตยกรรมของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และ รักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือ มาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน ๕. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ ๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลน หรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ ๒. กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็น การกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ ๓. แสดงกิริยาอาการหรืออาการในเชิงลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง ๔. ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง ๕. แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาทะ ในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

คำอธิบาย : ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิใช่เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ๒. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำ บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและ ประเทศชาติ ๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อค่านึงถึง ผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ๔. รับผิดชอบต่อในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของ การปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น ๕. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม	๑. แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมิใช่เป็นการแสวงหาประโยชน์ โดยมิชอบ ๒. ปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงจน ในการปฏิบัติหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับ บริการ ๓. ปฏิเสธความรับผิดชอบต่อปัดความรับผิดชอบ ของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาด ในการปฏิบัติงานขึ้น ๔. ปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงาน ที่มีหน้าที่ตรวจสอบ ๕. อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำ ผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

คำอธิบาย : ยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้าน ในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผย หรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพ ของตนเอง

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วย กฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่ง ที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ๒. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็น การกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ทางราชการ รวมถึงพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ โดยไม่ปล่อยปละละเลย	๑. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ ไม่ถูกต้องชอบธรรม ๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียง เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือ ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๓. ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชา และจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ ๔. เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริต ประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย ๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า	

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

คำอธิบาย : ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ๒. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ๓. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ๔. มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	๑. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน ๒. ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำอธิบาย : ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง ๒. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ๒. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตามความพึงพอใจส่วนตัว

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๓. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยี ที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบ การทำงานเป็นทีม ๔. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

คำอธิบาย : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและ เที่ยงธรรม ๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ๓. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง ๔. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	๑. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่าง ในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อ ทางการเมือง ๒. อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง ๓. มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติ อย่างไม่เป็นธรรม ๔. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็น ว่ามีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

คำอธิบาย : พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชน ด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตน เป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย ตลอดจนการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยคำนึงถึง การเปิดเผยข้อมูลเพื่อไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบแก่งานราชการ

ควรกระทำ (Dos)	ไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณี อันดีงาม ๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด ๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม	๑. ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ ๒. ฟุ่มเฟือย หรือดำรงตนเกินฐานะานุรูปแห่งตน ๓. แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ ๔. ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จังหวัดนราธิวาส
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จังหวัดนราธิวาส

	หน้า
ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา	
๑.๑ ที่มา	๑
๑.๒ ความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของภาครัฐ	๒
๑.๓ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)	๓
ส่วนที่ ๒ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จังหวัดนราธิวาส	๕
๒.๑ วิสัยทัศน์	๖
๒.๒ พันธกิจ	
๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด	
๒.๔ เป้าหมาย	
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการของจังหวัดนราธิวาส	๗
๓.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ	
๓.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐาน ทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ	
๓.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล	
๓.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม	
๓.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด	
ส่วนที่ ๔ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของจังหวัดนราธิวาส	๑๕
๔.๑ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ	๑๖
๔.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ	๑๗

ภาคผนวก

ผู้จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมจังหวัดนราธิวาส

คำนำ

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของจังหวัดนราธิวาส (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จัดทำขึ้นเพื่อให้จังหวัดนราธิวาสมีทิศทางการดำเนินงานในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมที่ชัดเจน มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริม จริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

ในการจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของจังหวัดนราธิวาส (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้มีการนำไปสู่การกำหนดทิศทางของจังหวัดนราธิวาส โดยได้มีการ กำหนดแผนงาน/โครงการ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงกิจกรรม หน่วยงานที่รับผิดชอบ แผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และความสอดคล้องเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐) รวมทั้งได้มีการกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติและแนวทางการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการดังกล่าว

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของจังหวัดนราธิวาส (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) จึงมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานในระยะ ๕ ปี เพื่อให้บรรลุนิติทัศน์ “เจ้าหน้าที่ ของรัฐจังหวัดนราธิวาส เป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)” ได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนต่อไป

คณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดนราธิวาส

ส่วนที่ ๑ ความเป็นมา

๑.๑ ที่มา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และมีผลใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมหาชน หน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ แต่ไม่รวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ และมาตรา ๘ กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม คณะหนึ่งเรียกโดยย่อว่า ก.ม.จ. และมาตรา ๑๓ (๑) กำหนดให้ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี ก.ม.จ. จึงกำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยในการประชุม ก.ม.จ. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ไปยังสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้กับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการรักษาจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม

๑.๒ ความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ของภาครัฐ

สรุปความสอดคล้องของมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	- ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	- ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ	- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ

ที่มา : ข้อมูลจากยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๗๐)
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๑.๓ ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ครอบคลุมการสร้างมาตรฐาน การพัฒนาหลักต้นนโยบายการส่งเสริมและบูรณาการรวมพลังกับทุกภาคส่วน ภายใต้ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ว่า “ไม่มีข้อยกเว้น ไม่มีข้อกังขา และไม่สูญเปล่า” ทั้งนี้ อาศัยการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการสื่อสารที่เข้าถึงและร่วมรณรงค์สร้างสังคม-วัฒนธรรมจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักต้นนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

ส่วนที่ ๒ สารสำคัญของแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จังหวัดนราธิวาส

๒.๑ วิสัยทัศน์

๒.๒ พันธกิจ

๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๒.๔ เป้าหมาย

๒.๕ แผนที่ความเชื่อมโยง

๒.๖ ห่วงโซ่คุณค่า

๒.๑ วิสัยทัศน์

เจ้าหน้าที่ของรัฐจังหวัดนราธิวาสเป็นที่เชื่อถือและไว้วางใจได้ (Trusted Public Officers)

๒.๒ พันธกิจ

๑. สร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐจังหวัดนราธิวาส
๒. เน้นย้ำภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐจังหวัดนราธิวาสที่เป็นคนดี มีความสามารถและมีคุณธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากประชาชน

๒.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

๒.๔ เป้าหมาย

๑. การสร้างการรับรู้และความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๒. ส่งเสริมบทบาทของผู้นำองค์กรและเจ้าหน้าที่ของรัฐในการขับเคลื่อนจริยธรรมในองค์กร สร้างภาพลักษณ์ และเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๓. หน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
๔. สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบ การดำเนินงานของภาครัฐ (หน่วยงาน)
๕. พัฒนากลไกการแลกเปลี่ยนมุมมอง แนวคิด และประสบการณ์ รวมถึงองค์ความรู้ เครื่องมือเพื่อการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและรณรงค์ส่งเสริมจิตสำนึกและเสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมผ่านสื่อ รูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย

ส่วนที่ ๓ แผนงาน/กิจกรรม/โครงการของจังหวัดนราธิวาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาหลักค่านิยมและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐาน
ทางจริยธรรม๔ภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่อง
มาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมจังหวัดนราธิวาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐
ภายใต้ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในของหน่วยงานของรัฐ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	หน่วยงานรับผิดชอบ			งบประมาณ/ แหล่ง งบประมาณ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.				
				หลัก	สนับสนุน				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.การสร้าง การรับรู้และ ความเข้าใจ มาตรฐาน ทางจริยธรรม ให้กับ เจ้าหน้าที่ ของรัฐ	๑.ร้อยละของ เจ้าหน้าที่ของ รัฐ เข้าใจ มาตรฐานทาง จริยธรรม และประมวล จริยธรรม	๑. ส่งเสริมให้ หน่วยงานสร้าง การตระหนัก เพื่อรักษาและ ส่งเสริม จริยธรรม	๑. การออกข้อกำหนดจริยธรรม ๒.การจัดทำคู่มือ Dos & Don'ts	กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล	ทุกส่วน ราชการ		-	ร้อยละ	๘๘	๙๑	๙๔	๙๗	๑๐๐
				กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล	ทุกส่วน ราชการ			ร้อยละ	๘๘	๙๑	๙๔	๙๗	๑๐๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ นโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน (แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม)	หน่วยงานรับผิดชอบ		งบประมาณ/ แหล่ง งบประมาณ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.			
				หลัก	สนับสนุน			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑.ส่งเสริม บทบาทของ ผู้นำองค์กร และเจ้าหน้าที่ ของรัฐในการ ขับเคลื่อน จริยธรรมใน องค์กร สร้าง ภาพลักษณ์ และเป็นที่ ตัวอย่างที่ดี ให้กับเจ้าหน้าที่ ของรัฐ	๑. ร้อยละของ หน่วยงาน มีการ กฎหมายส่วนงาน และผู้รับผิดชอบ และผู้รับผิดชอบ เกี่ยวกับการ ส่งเสริมและรักษา จริยธรรม ประจักษ์หน่วยงาน	๑.กำหนดให้มี หัวหน้าหน่วยงาน และผู้รับผิดชอบ งานเกี่ยวกับการ ส่งเสริมและรักษา จริยธรรม	๑.การจัดตั้งคณะทำงาน/ กลุ่มงาน/ทีมงานที่ รับผิดชอบเกี่ยวกับการ ส่งเสริมและรักษา จริยธรรมประจำ หน่วยงาน	สำนักงาน จังหวัด นราธิวาส (กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล)	ทุกส่วน ราชการ		ร้อยละ	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘
				สำนักงาน จังหวัด นราธิวาส (กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล)	ทุกส่วน ราชการ		ร้อยละ	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘
๒.ระดับ ความสำเร็จ ในการพัฒนา ช่องทางการ สื่อสาร	๒.ระดับ ความสำเร็จ ในการพัฒนา ช่องทางการ สื่อสาร	๒.จัดให้มีสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ บทบาทของ หน่วยงานภาครัฐ ในการส่งเสริม จริยธรรม	๒.พัฒนาช่องทางสื่อสาร ให้หลากหลายและตอบ ปัญหา (website messenger)	สำนักงาน จังหวัด นราธิวาส (กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล)	ทุกส่วน ราชการ		ระดับ	๕	๕	๕	๕
				สำนักงาน จังหวัด นราธิวาส (กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล)	ทุกส่วน ราชการ		ระดับ	๕	๕	๕	๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ ๒ การพัฒนากลุ่มทุนทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ (ต่อ)

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน (แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม)	หน่วยงานรับผิดชอบ		งบประมาณ/ แหล่ง งบประมาณ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.			
				หลัก	สนับสนุน			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
	๓. ร้อยละของจำนวนหลักสูตรที่มีการบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการทรงงานที่จะใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในทุกระดับ	๑. รณรงค์ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมในการยึดมั่น ในสิ่งที่ถูกต้อง	๑. การจัดตั้งคณะทำงาน/กลุ่มงาน/ทีมงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงาน	สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)	ทุกส่วนราชการ	-	ร้อยละ	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘
	๔. ระดับความสำนึกในการขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรม	๒. รณรงค์ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักมาตรฐานทางจริยธรรมในการยึดมั่น ในสิ่งที่ถูกต้อง	๒. การคัดเลือก “ผู้มีจริยธรรมดีเด่นประจำปี” เพื่อยกย่องเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่น	สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)	ทุกส่วนราชการ	-	ระดับ	๕	๕	๕	๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน (แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม)	หน่วยงานรับผิดชอบ		งบประมาณ/ แหล่ง งบประมาณ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.				
				หลัก	สนับสนุน			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑. หน่วยงาน ของรัฐบาล หลักเกณฑ์ การนำ พหุวัฒนธรรม ทางจริยธรรม ไปใช้ใน กระบวนการ บริหารงาน บุคคล	๑. ระดับความ สำเร็จในการนำ หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขด้าน คุณธรรมและ จริยธรรม เป็นองค์ประกอบ ในการพิจารณา ดำเนินการด้าน การบริหารงาน บุคคลของ หน่วยงาน	๑. ให้มีการนำ ประวัติและ คุณสมบัติด้าน คุณสมบัตินับ จริยธรรมมาเป็น คุณลักษณะพิเศษ ในการพิจารณา กระบวนการ บริหารงาน บุคคล ๒. ส่งเสริมให้ใช้ เครื่องมือรูปแบบ ต่าง ๆ ในการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรม	๑. การจัดทำประวัติ ข้อมูลบุคคล โดยระบุ ข้อมูลเกี่ยวกับการ ดำเนินการทางวินัย เพื่อ ประกอบการพิจารณา ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลขององค์กร ๒. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานในส่วน สมรรถนะของข้าราชการ โดยวิธีประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ผ่านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. การให้บริการพิจารณา เหรียญพิทักษ์เสรีชนและ เหรียญราชการชายแดน	สำนักงาน จังหวัด นราธิวาส (กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล)	ทุกส่วน ราชการ	-	ระดับ	๕	๕	๕	๕	๕
				สำนักงาน จังหวัด นราธิวาส (กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล)	ทุกส่วน ราชการ	-	ระดับ	๕	๕	๕	๕	๕
				สำนักงาน จังหวัด นราธิวาส (กลุ่มงาน บริหาร ทรัพยากร บุคคล)	ทุกส่วน ราชการ	-	ร้อยละ	๘๐	๘๓	๘๖	๘๙	๙๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน/ (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม)	หน่วยงานรับผิดชอบ		งบประมาณ/แหล่งงบประมาณ	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.			
				หลัก	สนับสนุน			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. สร้างกลไกทางจริยธรรมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรรัฐ	๑. ระดับความสำเร็จในการสร้างการมีส่วนร่วมให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคม ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรรัฐ	๑. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงาน	๑. การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่ไว้ทางหน้าเว็บไซต์ของหน่วยงาน	สำนักงานจังหวัดนราธิวาส	ทุกส่วนราชการ	-	ระดับ	๕	๕	๕	๕
				สำนักงานจังหวัดนราธิวาส (กลุ่มงานอำนาจการ)	ทุกส่วนราชการ	-	ร้อยละ	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘
	๒. ร้อยละของจำนวนเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่กลุ่มประชาชนสังคมต่างๆ เข้ามีส่วนร่วม	๒. การจัดกิจกรรมในรูปแบบความรับผิดชอบต่อสังคม(Corporate Social Responsibility) เพื่อให้เกิดสังคมวัฒนธรรมทางจริยธรรม	๒. การจัดกิจกรรมอาสาพัฒนาเนื่องในวันสำคัญของชาติไทย	สำนักงานจังหวัดนราธิวาส (กลุ่มงานอำนาจการ)	ทุกส่วนราชการ	-	ร้อยละ	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘
				สำนักงานจังหวัดนราธิวาส (กลุ่มงานอำนาจการ)	ทุกส่วนราชการ	-	ร้อยละ	๙๒	๙๔	๙๖	๙๘

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัดตามเป้าหมาย	กลยุทธ์	แผนการดำเนินงาน (แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม)	หน่วยงานรับผิดชอบ		งบประมาณ/ แหล่ง งบประมาณ	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย			
				หลัก	สนับสนุน			๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑. การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมและบรรณรักษ์ส่งเสริมจิตสำนึกและเสริมสร้างเครือข่ายของคุณธรรมจริยธรรม	๑.จำนวนโครงการ/กิจกรรมบรรณรักษ์เสริมสร้างความรู้ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม	๑.ใช้ช่องทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในการรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านจริยธรรม	๑.การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐและข้อมูลข่าวสารเรื่องจริยธรรมต่างๆ ผ่านช่องทาง website และ Application Line เป็นต้น	สำนักงานจังหวัดนราธิวาส	ทุกส่วนราชการ	-	จำนวนครั้ง	๔	๕	๖	๗
								๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
จริยธรรมผ่านสื่อรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	๒.สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมระหว่างหน่วยงานของรัฐในจังหวัดนราธิวาส	๒.สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมระหว่างหน่วยงานของรัฐในจังหวัดนราธิวาส	๒.การสัมมนาเชิงปฏิบัติการขับเคลื่อนภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	สำนักงานจังหวัดนราธิวาส (กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล)	ทุกส่วนราชการ	-	จำนวน (คน)	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐
								๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐

ส่วนที่ ๔ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการของของหวัดนราธิวาส

๔.๑ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

๔.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ

๔.๑ การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

จังหวัดนราธิวาสมีแนวทางในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของจังหวัดนราธิวาส (พ.ศ. ๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ไปสู่การปฏิบัติดังนี้

๑. การบูรณาการและประสานการปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานในจังหวัดนราธิวาส
๒. การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของจังหวัดนราธิวาส ให้ทุกภาคส่วนได้รับทราบในรูปแบบที่สำคัญ ได้แก่
 - (๑) การถ่ายทอดโดยตรงไปยังบุคคลในโอกาสต่าง ๆ เช่น การประชุม การสัมมนา เป็นต้น
 - (๒) การถ่ายทอดผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เช่น ระบบวีดิทัศน์ทางไกล (Video Conference System) เว็บไซต์ สื่อสังคมออนไลน์ ระบบกระจายเสียงของหน่วยงาน หนังสือเวียน แผ่นพับ สื่อสิ่งพิมพ์ เป็นต้น
 - (๓) การถ่ายทอดผ่านการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อเป็นเครื่องมือ นำไปสู่การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
๓. การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของจังหวัดนราธิวาสผ่านการจัดทำแผน และการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน แผนปฏิบัติการของจังหวัดนราธิวาสอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ ได้แก่
 - (๑) การจัดทำแผน ได้แก่การจัดทำแผนปฏิบัติการหรือแผนปฏิบัติงานรายปีของหน่วยงานในจังหวัดนราธิวาส
 - (๒) การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การนำแผนปฏิบัติการไปใช้เป็นข้อมูลในการวาง แผนการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔.๒ การติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการ

จังหวัดนราธิวาสมีแนวทางในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตาม แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของจังหวัดนราธิวาส (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. การพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โดยการติดตามปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อนำไปสู่การแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์

๒. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงาน การติดตามผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยมีการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรในทุก ๖ เดือน เพื่อให้ทราบผลการ ปฏิบัติงานและพร้อมปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานหากมี ปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการให้รางวัลตอบแทน ตลอดจนใช้ในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน

๓. การทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติการราชการให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยดำเนินการเมื่อมี สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญเกิดขึ้น

ภาคผนวก

คณะผู้จัดทำ

คณะกรรมการจริยธรรมประจำจังหวัดนราธิวาส

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ๑. นายทวีศักดิ์ ตาโอะ | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายกฤษณนันท์ กำไร | กรรมการ |
| ๓. นายอุทิศ อินทร์แก้ว | กรรมการ |
| ๔. นายวัชรินทร์ จุลเอียด | กรรมการ |
| ๕. นายอัศวมณฑ์ บินยูโซ๊ะ | กรรมการ |
| ๖. นายศุภโยค ลอดิง | กรรมการ |
| ๗. นายทศพล สวัสดิสุข | กรรมการและเลขานุการ |