



# รายงานผล

การนำการประเมินจรรยาบรรณ  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

# คำนำ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ร่วมกับกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการส่งเสริมการนำมาตรฐาน ทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ด้วยการสร้างระบบการบริหารงานบุคคล ที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม แบบ “ไม่มีข้อกังขา” ใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์ ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขที่มีความประพฤติดี มีการรักษาจริยธรรม บุคลากรเหล่านี้ควรได้รับการสนับสนุน ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อ “ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า” อันเป็นการพัฒนาระบบ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข รายงานผลการนำ การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้เห็นถึงเครื่องมือ กลไกการบริหารงาน บุคคลที่มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาส่งเสริมให้ บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นคนดี และมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐาน ทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามความเหมาะสมต่อไป

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข  
๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

# สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
อรรถกถา	ค
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๒
๑.๒ วัตถุประสงค์	๔
บทที่ ๒ รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
- ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน	๖
- ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการ ภายในหน่วยงาน	๑๑
- ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๓
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผล การประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	๒๓
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don't)	๒๖
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	๕๔
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๕
๕. ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	๕๕
๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๕
ภาคผนวก	๕๖

# ๑ บทนำ



# บทนำ

## ๑.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นกฎหมายหลักที่สำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของรัฐที่จะกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว โดยมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย

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

โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐในกำกับของฝ่ายบริหาร ได้แก่ ข้าราชการพลเรือน ข้าราชการการเมือง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานในองค์การมหาชน หน่วยงานของรัฐรูปแบบใหม่ แต่ไม่รวมถึงหน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

ประมวลจริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐจัดทำขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ตามมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน

และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และครอบคลุมถึงกรรมการ พนักงานราชการ พนักงานลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น มีดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

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

๓. กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) กำหนดให้มียุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนมาตรฐานด้านจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยสาระสำคัญของยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๕ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- |                 |   |
|-----------------|---|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ | การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ   |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ | การพัฒนาผลักต้นนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐ ให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๓ | การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล   |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๔ | การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม   |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๕ | การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่อง มาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด        |

สำหรับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่คำนึงถึงหลักทางจริยธรรม แบบ “ไม่มีข้อกังขา” โดยใช้จริยธรรม เป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตน เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติดี มีการรักษาจริยธรรมควรได้รับการสนับสนุนในรูปแบบต่าง ๆ “ไม่ให้ความพยายามนั้นสูญเปล่า” อันเป็นการพัฒนาระบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ เพื่อส่งเสริมให้คนดีมีคุณธรรม โดยมีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าและเป็นตัวอย่างจงใจให้ผู้ประพฤติตระหนักได้ว่า การทำดีสามารถได้รับผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบการประเมินแนวราบที่ให้ความสำคัญกับการยอมรับจากผู้ร่วมงานแทนที่ระบบเดิมที่ให้ความสำคัญกับการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาเพียงอย่างเดียว ซึ่งทำให้เกิดความลำเอียงและการล่อแหลมทางจริยธรรมในทางที่เกี่ยวกับระบบอุปถัมภ์ได้ง่าย

## ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม
๒. เพื่อพัฒนาเครื่องมือ กลไกการบริหารงานบุคคล ให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาส่งเสริมให้คนดี มีคุณธรรม และมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าในการทำงาน
๓. เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ตามความเหมาะสม

# ๒

## รายงานผลการนำผลการประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล





# รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบ ภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน / ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน / เดือน / ปี ที่รายงาน ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖


ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

URL ที่เผยแพร่

ประมวลจริยธรรม	URL	QR Code
๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	<a href="https://moph.cc/t4XII4XnN">https://moph.cc/t4XII4XnN</a>	
๒. Infographic ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	<a href="https://moph.cc/SinfOHqe4">https://moph.cc/SinfOHqe4</a>	
๓. Facebook Fanpage ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน	<a href="https://moph.cc/aSVli7ET0">https://moph.cc/aSVli7ET0</a>	

## Infographic ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน



**1 ยึดมั่นในสถาบันหลัก  
ของประเทศ**

อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจและรักชาติผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเกิดคุณรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

M O P H ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ผู้ ป.น. 9 ป.น.ม. กระทรวงสาธารณสุข 11000 | <http://www.stopcorruption.moph.go.th/> | ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



**2 ซื่อสัตย์สุจริต  
โปร่งใส ตรวจสอบได้**

ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่นินยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อน้ำที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และการรับผิดชอบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

M O P H ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ผู้ ป.น. 9 ป.น.ม. กระทรวงสาธารณสุข 11000 | <http://www.stopcorruption.moph.go.th/> | ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

**ประมวลจริยธรรม  
ข้าราชการพลเรือน 2564**

**3 ยืนหยัด และยึดมั่น  
ในสิ่งที่ถูกต้อง**

กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม  
กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริต  
ประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่  
โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม  
เพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

M O P H ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

☑ ผู้ ป.น. 9 ป.น.ผ. กระทรวงสาธารณสุข 11000 | 🌐 <http://www.stopcorruption.moph.go.th/> | 📘 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

**ประมวลจริยธรรม  
ข้าราชการพลเรือน 2564**

**4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม  
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว**

ไม่ผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ  
สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน  
ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล  
และประโยชน์ส่วนรวม และไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้อง  
กับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

M O P H ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

☑ ผู้ ป.น. 9 ป.น.ผ. กระทรวงสาธารณสุข 11000 | 🌐 <http://www.stopcorruption.moph.go.th/> | 📘 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

**ประมวลงริยธรรม  
ข้าราชการพลเรือน 2564**

# 5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ และคุณภาพของงาน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน  
ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วทันต่อเวลาและสถานการณ์  
คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ  
รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง  
ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม  
ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

**M O P H** ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ผู้ ป.น. 9 ป.น.พ. กระทรวงสาธารณสุข 11000 | <http://www.stopcorruption.moph.go.th/> | ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

**ประมวลงริยธรรม  
ข้าราชการพลเรือน 2564**

# 6 ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเที่ยงธรรม

ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก  
หรือความสับสนเป็นส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง  
ทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจ  
สังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมือง  
โดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้ทุนให้โทษ  
แก่กิจการเมืองและพรรคการเมือง

**M O P H** ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ผู้ ป.น. 9 ป.น.พ. กระทรวงสาธารณสุข 11000 | <http://www.stopcorruption.moph.go.th/> | ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



## ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน 2564



### 7 ดำรงตนเป็นแบบอย่าง ด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี

รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่ยกย่อง  
ศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ  
อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล  
ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยไม่นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาใช้  
และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและวินัย




ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

☑ 9 มีนาคม 2564 กระทรวงสาธารณสุข 11000
🌐 <http://www.stopcorruption.moph.go.th/>
📘 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่

ข้อกำหนดจริยธรรม	URL	QR Code
๑. ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔	<a href="https://moph.cc/G-5mlXYM6">https://moph.cc/G-5mlXYM6</a>	
๒. Infographic ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔	<a href="https://moph.cc/i_n8RDoKl">https://moph.cc/i_n8RDoKl</a>	
๓. กลอนข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔	<a href="https://moph.cc/i_n8RDoKl">https://moph.cc/i_n8RDoKl</a>	
๔. Facebook Fanpage ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ (one page)	<a href="https://moph.cc/D7a2zWsjw">https://moph.cc/D7a2zWsjw</a>	
๕. Facebook Fanpage ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ (แยกรายข้อ)	<a href="https://moph.cc/RKQIf8L3A">https://moph.cc/RKQIf8L3A</a>	

## ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔



### ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสี่ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมกับการกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่หลักในการให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทุกด้าน สอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ โดยให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ครอบคลุมและมีมาตรฐาน ดังนั้น การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม เสียสละ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อ ๑๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษাজริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และถือเอาประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สร้างความเลื่อมใสศรัทธา ความเชื่อถือ และยกย่องจากประชาชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดจริยธรรมนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษাজริยธรรม ดังต่อไปนี้

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑) มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

(๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

(๒) มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

(๓) นำหลักธรรมคำสอนตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับฐานะของตนและสังคม โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคม

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนา ให้มีความเจริญยั่งยืน

(๕) แสดงออกถึง ...

- (๕) แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๖) สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ
- ๒) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้ใดจะละเมิดมิได้ ผู้ใดจะกล่าวหาหรือฟ้องร้องพระมหากษัตริย์ทางใด ๆ มิได้
- ๓) เป็นจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมสนองพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช บรมนาถบพิตร
- ๔) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

๕) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมนำคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับฐานะของตน และสังคม โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

#### ๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยต้องวางตน ดังนี้

(๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต อดทน และมีความเพียร ใช้ความรู้ สติปัญญา คุณธรรม เป็นภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิต

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการจนงานสำเร็จถูกต้องตามมาตรฐานของงาน

(๔) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

(๕) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

(๖) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

(๗) รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น โดยต้องรับแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

(๘) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

(๙) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๒) เจ้าหน้าที่ ...



๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยต้องวางตนดังนี้

(๑) รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ ตามกฎหมายและระเบียบ

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น

(๓) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(๔) ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๕) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

(๖) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัว หรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

๒.๓ กล่าวตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัด กระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องวางตน ดังนี้

๑) กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๒) ไม่อดทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ

๓) ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพล ไม่ใช่ใช้อิทธิพล และไม่ใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงานตลอดจนการดำรงชีวิตส่วนตัว เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กรทุกรูปแบบ

๔) มีสิ่งจูงใจและไม่สละยอมใต้อะไร ๆ กับบุคคลอื่นโดยมุ่งผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง

๕) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม

๖) ปฏิบัติตามคำสั่งบังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้ง คำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๗) ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ด้วยความกล้าหาญ

๘) กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

๙) เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยต้องวางตนดังนี้

๑) มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๒) ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมจะรับ ซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป

๓) ไม่ใช้ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรม หรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕) การดำเนินการใด ๆ ต้องมีเหตุผล และใช้ความรู้ตามหลักวิชาการมาพิจารณา ให้เชื่อมโยงอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

๖) ปกป้องผลประโยชน์ของชาติ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน

๗) การดำเนินการใด ๆ ต้องมีเหตุผล และใช้ความรู้ตามหลักวิชาการ มาพิจารณา ให้เชื่อมโยงอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด โดยต้องวางตนดังนี้

๑) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ โดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง จนเต็มกำลังความสามารถ

๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง รวดเร็ว ทันเวลา และมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยวิธีการ กระบวนการที่ถูกต้อง และเป็นธรรม

๓) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความสุจริต ประหยัด คุ่มค่า และไม่ฟุ่มเฟือย

๔) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๕) ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริการประชาชน

๖) มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใส่ใจความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพของตน เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม

๗) รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๘) ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่ ...


- ๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ  
 เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ  
 โดยต้องวางตน ดังนี้
- ๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม
  - ๒) ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ
  - ๓) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง
  - ๔) ปฏิบัติหน้าที่ให้สุจริต โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย
  - ๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลหรือก่อการหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย
  - ๖) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคล ผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป
  - ๗) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า
  - ๘) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา
  - ๙) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด
  - ๑๐) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา
  - ๑๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร และมีจิตบริการต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็ว และถูกต้อง โดยไม่คำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ ศาสนา สังคม หรือลัทธิทางการเมือง
  - ๑๒) ไม่กระทำการใดอันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์ หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
  - ๑๓) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  - ๑๔) ให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการปฏิบัติราชการ

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ  
 เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ  
 โดยต้องวางตน ดังนี้

- ๑) ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำหลักปรัชญา  
 ของเศรษฐกิจพอเพียงพระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิต  
 และการปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด
- ๒) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย  
 เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม
- ๓) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้ง  
 ระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่อง  
 ให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย
- ๔) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น  
 ต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว  
 และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
 โดยเคร่งครัด
- ๕) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น  
 ต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ  
 และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบบคุณธรรม
- ๖) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ  
 หรือราชการโดยรวม
- ๗) เป็นตัวอย่างให้กับประชาชนในการแต่งกาย และรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของไทย



ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติภูมิ วงศ์รจิต)  
 ปลัดกระทรวงสาธารณสุข




**ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ**  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564


1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

**ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ**  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
พ.ศ. 2564



**ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ**  
อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์  
และการปกครองระบอบประชาธิปไตย  
อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
พ.ศ. 2564



ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี  
และรับผิดชอบต่อหน้าที่

2

[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
พ.ศ. 2564



กล้าตัดสินใจ  
และกระทำในสิ่งที่  
ถูกต้องชอบธรรม

3

[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข





ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
พ.ศ. 2564



4

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม  
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว  
และมีจิตสาธารณะ

[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
พ.ศ. 2564



5

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข





ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
พ.ศ. 2564



6

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม  
และไม่เลือกปฏิบัติ

[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
พ.ศ. 2564



7


ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี  
และรักษาภาพลักษณ์  
ของทางราชการ

[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข







**ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ**  
**สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564**

<p>ขอpongเหล่าสาธารณสุขจงยึดหลัก <u>มั่นในชาติศาสน์กษัตริย์ด้วยภักดี<sup>(1)</sup></u> นำหลักธรรมเป็นแนวปฏิบัติ เสียสละทำหน้าที่อย่างเต็มใจ <u>กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง<sup>(3)</sup></u> <u>รับผิดชอบผลปฏิบัติเหตุแห่งตน<sup>(5)</sup></u> เร่งช่วยเหลือประชาชนอย่างถูกต้อง รักษาระเพณีดีงามของถิ่นไทย</p>	<p>จริยธรรมนำศักดิ์ศรีวงศ์ศรี ภูมิใจมีแผ่นดินทองแห่งผองไทย <u>รักษาสัจย์สุจริตจิตผ่องใส<sup>(2)</sup></u> <u>มุ่งหวังให้ประโยชน์ก่อต่อปวงชน<sup>(4)</sup></u> บริหารจัดการทั่วทุกหน <u>ไม่เลือกชนดำเนินการตามวินัย<sup>(6)</sup></u> ตอบสนองข้อซักถามคลายสงสัย <u>ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีที่งดงาม<sup>(7)</sup></u></p>
--	--


 ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

จงกล ทองนาค ผู้ประพันธ์  
17 พฤศจิกายน 2564

## ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการจัดทำระบบการประเมินพฤติกรรม  
จริยธรรม โดยมีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ส่งเสริมคนดีให้เข้ามามีบทบาทที่ดีกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในกระบวนการดังนี้

๑. การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร
๒. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๓. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ

### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบ การดำเนินงาน

#### ๑.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

กองบริหารทรัพยากรบุคคล รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การสอบวัดความรู้  
ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.) และการสอบเพื่อวัดความเหมาะสมกับตำแหน่ง  
(ภาค ค.) ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ได้นำจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา  
สรรหาบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
คัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖  
ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ (กรณี ข้อ ๑ (๑)) กรณีเป็นผู้ได้รับทุนเล่าเรียนหลวง หรือทุนรัฐบาล  
เพื่อศึกษาวิชาในประเทศ หรือต่างประเทศ ที่สำเร็จการศึกษาแล้ว และได้ดำเนินการคัดเลือก  
นักศึกษแพทย์ และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาขอใช้ทุนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
การคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อติดตามผู้มีความรู้สูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษา  
ในประเทศ (ทุน UIS) และการคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข  
โดยนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการ

#### ข้อระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการของหนังสือ  
สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔.๑/ว ๑๖ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ (กรณี ข้อ ๑) กำหนดให้  
คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาคัดเลือกจากใบสมัคร หลักฐานการศึกษา ผลการประเมินทาง  
จริยธรรม และเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่คณะกรรมการคัดเลือกฯ นอกจากนี้อาจใช้  
วิธีสัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกก็ได้ และในการจัดสรรผู้ได้รับคัดเลือกไปบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานต่าง ๆ ของส่วนราชการ คณะกรรมการคัดเลือกอาจเสนอผู้มีอำนาจ  
สั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ พิจารณากำหนดตามที่เห็นสมควร เช่น ให้ผู้มีคะแนนผลการเรียนเฉลี่ย  
ตลอดหลักสูตรสูงเป็นผู้เลือกหน่วยงานที่จะบรรจุเข้ารับราชการก่อน หรือการจัดสรร  
ตามภูมิลำเนาของผู้ได้รับคัดเลือก เป็นต้น โดยมีรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรม  
การประเมินจริยธรรมไปใช้ในการดำเนินการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ดังนี้

(๑) การดำเนินการคัดเลือกนักศึกษาแพทย์ และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาชดใช้ทุนของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนายแพทย์ปฏิบัติการ และทันตแพทย์ปฏิบัติการ มีมติให้ใช้แบบประเมินจริยธรรมเป็นการประเมินตนเองในด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และพฤติกรรมการทำงาน โดยให้ประเมินแบบทำใบสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

(๑.๑) สายงานแพทย์ : แบบประเมินจริยธรรมเป็นการประเมินตนเองในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งแบบประเมินจะถูกบรรจุอยู่ในใบสมัครที่นักศึกษาต้องเข้ามาสมัครในระบบออนไลน์

(๑.๒) สายงานทันตแพทย์ : แบบประเมินจริยธรรมเป็นการประเมินตนเองซึ่งแบบประเมินจะถูกบรรจุอยู่ในใบสมัครที่นักศึกษาต้องเข้ามาสมัครในระบบออนไลน์

(๒) การดำเนินการคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อติงดูผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (ทุน UIS) และการคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข

คณะกรรมการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการฯ กำหนดให้เข้าร่วมทดสอบจริยธรรมกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ซึ่งรายละเอียดเป็นความลับไม่สามารถเผยแพร่ได้

กรณีที่ไม่สามารถเข้าร่วมทดสอบการประเมินจริยธรรมกับสำนักงาน ก.พ. ได้ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) คณะกรรมการคัดเลือกฯ อาจพิจารณาให้ผู้เข้ารับการคัดเลือกแสดงความคิดเห็นให้สอดคล้องกับการประเมินจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริต ความอดทน ความขยันหมั่นเพียร หลักการในการดำรงชีวิต จิตสาธารณะ และการบำเพ็ญประโยชน์

(๓) การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ

คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ มีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและเลือกสรร โดยจะเป็นผู้พิจารณาเกี่ยวกับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งการประเมินในแต่ละเรื่องมีวิธีการประเมินได้หลากหลายวิธี แต่วิธีที่คณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการใช้ในปัจจุบันคือ การสอบข้อเขียน และการสอบสัมภาษณ์ และได้กำหนดแนวทางการสัมภาษณ์รวมถึงแบบฟอร์มการประเมินที่เป็นความลับ ซึ่งได้กำหนดแนวทางการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม โดยให้พิจารณาทัศนคติ ความกระตือรือร้น อุดมคติ จรรยาบรรณคุณธรรม จริยธรรม แนวคิดและความเชื่อที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการหรือแผนงานทางราชการ เพื่อประเมินบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยให้มีองค์ประกอบของแบบประเมินจริยธรรม จำนวน ๑๐ ข้อ เช่นเดียวกับการคัดเลือกฯ นักศึกษาแพทย์ และทันตแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ

### ๑.๒ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และองค์ประกอบ การประเมินบุคคลในการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ระดับสูง (ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง) ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และระดับสูง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้นและระดับสูง ในองค์ประกอบการพิจารณา ข้อ (ก) ความประพฤติ ความประพฤติรวมทั้งพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง (ตำแหน่งผู้ตรวจ ราชการกระทรวง)

๒.๒ หลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

๒.๓ หลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ระดับสูง บัญชีกระทรวงสาธารณสุข (สังกัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงานรัฐมนตรี)

๒.๔ หลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง กองการพยาบาล นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป กองสาธารณสุขฉุกเฉิน และกองตรวจราชการ (บัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

### ๑.๓ การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยได้กำหนดคุณสมบัติเกี่ยวกับความประพฤติในด้านคุณธรรม จริยธรรม เพิ่มเติม ในแบบเสนอขอพระราชทานและรับรองคุณสมบัติบุคคลประกอบการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี (แบบ คส.๒) ใน ข้อ ๑ และข้อความหมายเหตุ ท้ายแบบเสนอขอพระราชทานและรับรองคุณสมบัติบุคคลประกอบการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี (แบบ คส.๒)

### ๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เทียบเคียงความสอดคล้องของคำจำกัดความ ของสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ ๔ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) กับหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จากพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พร้อมทั้งดำเนินการปรับร่างประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขและการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และทดลองใช้ในการประเมิน รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don't)

๒.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

๑. แบบประเมินจริยธรรม สำหรับการคัดเลือกนักศึกษาแพทย์ และทันตแพทย์ ผู้ทำสัญญาฯ

สายงานแพทย์

การคัดเลือกนักศึกษาแพทย์ผู้ทำสัญญาฯ โดยมีองค์ประกอบหลักที่เป็นมาตรฐาน ในการประเมินจริยธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จำนวน ๑๐ ข้อ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัยในตัวเอง ตรงต่อเวลา และกตัญญู					
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีการสนับสนุนให้ผู้อื่นจัดการกับข้อโต้แย้งและปัญหา โดยการใช้การวินิจฉัยในด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ มีน้ำใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					
๕. ขยันหมั่นเพียร อดทน และสู้งาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ ของงาน					
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ					
๗. มีความเคารพในศักดิ์ศรีหรือคุณค่าความเป็นมนุษย์ ของตนเองและผู้อื่น					
๘. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และรู้จักกาลเทศะ					

ประเด็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๙. มีความพอเพียง พอประมาณ พอดี					
๑๐. มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน หรือใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้					

### สายงานทันตแพทย์

การคัดเลือกนักศึกษาทันตแพทย์ผู้ทำสัญญา มีองค์ประกอบหลักที่เป็นมาตรฐานในการประเมินจริยธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จำนวน ๑๐ ข้อ เช่นเดียวกับสายงานแพทย์ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ ส่วนที่ ๑ การประเมินประเด็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออก และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### ส่วนที่ ๑ การประเมินประเด็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก

ประเด็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัยในตัวเอง ตรงต่อเวลา และกตัญญู					
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีการสนับสนุนให้ผู้อื่นจัดการกับข้อโต้แย้งและปัญหา โดยการใช้การวินิจฉัยในด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ มีน้ำใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					
๕. ขยันหมั่นเพียร อดทน และสู้งาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน					

## ส่วนที่ ๑ การประเมินประเด็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก (ต่อ)

ประเด็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ					
๗. มีความเคารพในศักดิ์ศรีหรือคุณค่าความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น					
๘. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และรู้จักกาลเทศะ					
๙. มีความพอเพียง พอประมาณ พอดี					
๑๐. มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน หรือใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้					

## ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการทำงาน

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เหมาะสม ยอมรับ ได้	ไม่ เหมาะสม แต่ยอมรับได้ ไม่ จำเป็นต้อง แก้ไข	ไม่ เหมาะสม แต่ยอมรับได้ อาจไม่ ต้องแก้ไข	ไม่ เหมาะสม ยอมรับได้ บ้าง แต่ควร แก้ไข	ไม่ เหมาะสม ไม่ สามารถ ยอมรับได้ ต้องแก้ไข
๑. นาย ก.รับเงินไม่ปฏิบัติเวชคลินิก / เอกชน แต่แอบไปทำคลินิก / เอกชน นอกเวลาราชการ					
๒. นาย ข. ไปทำคลินิกเอกชนในเวลา ราชการ / เวรของตนเอง					
๓. นาย ก. ใช้เวลาราชการ / เวร ของตนเอง เพื่อทำกิจตนเอง / ธุรกิจ					
๔. นาย ข. มาโรงพยาบาลสายทุกวัน เนื่องจากเปิดคลินิกส่วนตัวในเวลาเช้า และเวลาเที่ยง					
๕. นาย ก.รับผิดชอบงานตรวจรักษา ที่ได้รับมอบหมายได้ดีแต่ปฏิเสธงานอื่น ๆ ในโรงพยาบาล					

๒. แบบประเมินจริยธรรม สำหรับการคัดเลือกนักเรียนทุนรัฐบาลเพื่อติงดู  
ผู้มีศักยภาพสูงที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันการศึกษาในประเทศ (ทุน UIS) และการคัดเลือก  
นักเรียนทุนรัฐบาลตามความต้องการของกระทรวงสาธารณสุข

มีองค์ประกอบหลักที่เป็นมาตรฐานในการประเมินจริยธรรม สอดคล้องกับ  
มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จำนวน ๑๐ ข้อ โดยมีรายละเอียด  
ดังนี้

ประเด็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัยในตัวเอง ตรงต่อเวลา และกตัญญู					
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีการสนับสนุนให้ผู้อื่นจัดการกับข้อโต้แย้งและปัญหา โดยการใช้การวินิจฉัยในด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ มีน้ำใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					
๕. ขยันหมั่นเพียร อดทน และสู้งาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน					
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ					
๗. มีความเคารพในศักดิ์ศรีหรือคุณค่าความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น					
๘. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และรู้จักกาลเทศะ					
๙. มีความพอเพียง พอประมาณ พอดี					
๑๐. มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน หรือใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้					



### ๓. แบบประเมินจริยธรรม สำหรับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ

มีองค์ประกอบหลักที่เป็นมาตรฐานในการประเมินจริยธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม จำนวน ๑๐ ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประเด็นคุณลักษณะ หรือพฤติกรรมที่แสดงออก	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระเบียบวินัยในตัวเอง ตรงต่อเวลา และกตัญญู					
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม มีการสนับสนุนให้ผู้อื่นจัดการกับข้อโต้แย้งและปัญหา โดยการใช้การวินิจฉัยในด้านคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ มีน้ำใจ และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน					
๕. ขยันหมั่นเพียร อดทน และสู้งาน เพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน					
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ					
๗. มีความเคารพในศักดิ์ศรีหรือคุณค่าความเป็นมนุษย์ของตนเองและผู้อื่น					
๘. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มีความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน และรู้จักกาลเทศะ					
๙. มีความพอเพียง พอประมาณ พอดี					
๑๐. มีความสามารถในการปรับตัวในการทำงาน หรือใช้ชีวิตในสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้					

## ๒.๒ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

## ๑. หลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง (ตำแหน่งผู้ตรวจราชการกระทรวง)

องค์ประกอบ การพิจารณา (กพ ว ๒๒/๒๕๕๐)	คณะกรรมการพิจารณากำหนด	น้ำหนัก คะแนน
(๑) ความรู้	ความรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารราชการ ภารกิจ ของตำแหน่งและส่วนราชการ ความรู้ที่ต้องใช้ ในการปฏิบัติงานการตรวจราชการและความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบงานในภาพรวม	๓๐
(๒) ความสามารถ	ความสามารถในการพัฒนานโยบาย วางแผน วินิจฉัย และแก้ปัญหา ความสามารถการบริหารงาน และการปกครองบังคับบัญชา	๕๐
(๓) ความประพฤติ	<b>ความประพฤติรวมทั้งพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมฯ และค่านิยมสร้างสรรค์ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร</b>	๑๐
(๔) ประวัติการรับราชการ	ประวัติการรับราชการและผลงาน ความสำเร็จ ในการบริหารที่ได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง ประวัติทางวินัย	๑๐
(๕) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	วิสัยทัศน์และทัศนคติในการทำงาน ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม การเสียสละ และอุทิศ เวลา ความอดทนต่อการทำงานและสุขภาพจิต	๑๐

## ๒. หลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น

องค์ประกอบ การพิจารณา (กพ ว ๙/๒๕๕๔)	คณะกรรมการพิจารณากำหนด	น้ำหนัก คะแนน
(๑) สมรรถนะหลัก ทางการบริหาร	สมรรถนะหลักทางการบริหาร	๒๐
(๒) สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง กับงานในหน้าที่	สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่	๔๐
(๓) ความประพฤติ	ความประพฤติรวมทั้งพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมฯ และค่านิยมสร้างสรรค์ ที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร	๑๐
(๔) ประวัติการรับราชการ	พิจารณาจากประวัติการรับราชการและผลงาน ความสำเร็จในการบริหารจัดการความสามารถ ที่ได้รับเกียรติชื่อเสียง ประวัติทางวินัย	๑๐
(๕) คุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง	วิสัยทัศน์ และทัศนคติในการทำงานภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่ม การเสียสละ และอุทิศเวลา ความอดทนต่อการทำงานและสุขภาพจิต	๒๐

๓. หลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น ระดับสูง  
บัญชีกระทรวงสาธารณสุข (สังกัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงานรัฐมนตรี)

องค์ประกอบ การพิจารณา (กพ ว ๑๕/๒๕๖๔)	คณะกรรมการพิจารณากำหนด	น้ำหนัก คะแนน (กส./สร.)
(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน อันเป็นที่ประจักษ์ ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผล การปฏิบัติราชการ ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี	ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ (ผลงานเด่น) ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี	๓๐/๒๐
(๒) สมรรถนะสำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะ ที่เกี่ยวกับงานตามที่ ส่วนราชการกำหนด	(๒.๑) สมรรถนะตามที่ ก.พ. กำหนด ๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๕. การควบคุมตนเอง ๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน (๒.๒) สมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน ๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๔. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	๒๐/๒๐
(๓) พฤติกรรม ทางจริยธรรม	<b>พฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมฯ และประวัติ ทางวินัย</b>	๑๐/๑๐
(๔) ความหลากหลายของ ประสบการณ์	พิจารณาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างพื้นที่ ต่างหน่วยงาน ต่างสายงาน ต่างลักษณะงาน	๑๐/๒๐
(๕) ประวัติการรับราชการ	การดำรงตำแหน่ง / ปฏิบัติหน้าที่ / เคยปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มงานหรือเทียบเท่า	๑๐/๑๐
(๖) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่งประเภท อำนวยการ ตามที่ อ.ก.พ. กระทรวงสาธารณสุข กำหนด	(๖.๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (สังกัดกระทรวง สาธารณสุข) ๑. มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร ๒. มีความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมายบริหารราชการ แผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ	๒๐/๒๐

องค์ประกอบ การพิจารณา (กพ ว ๑๕/๒๕๖๔)	คณะกรรมการพิจารณากำหนด	น้ำหนัก คะแนน (กส./สร.)
	<p>(๖.๑) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ (สำนักงานรัฐมนตรี)</p> <p>๑. มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร</p> <p>๒. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ของกระทรวงสาธารณสุข ความสามารถ ในการประสานงานการประเมินและวิเคราะห์ สถานการณ์ และกลั่นกรองเรื่องเพื่อให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการ</p> <p>๓. มีความรู้ความเข้าใจในหลักกฎหมายบริหารราชการ แผ่นดิน และกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอื่น ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ</p>	

๔. หลักเกณฑ์การคัดเลือกตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง กองการพยาบาล  
 นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป  
 กองสาธารณสุขฉุกเฉิน และกองตรวจราชการ (บัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

องค์ประกอบการพิจารณา (กพ ว ๑๕/๒๕๖๔)	คณะกรรมการพิจารณากำหนด	น้ำหนัก คะแนน
(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน อันเป็นที่ประจักษ์ ในความสามารถ โดยพิจารณาจาก ผลการปฏิบัติราชการย้อนหลัง ไม่น้อยกว่า ๓ ปี	ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติ ราชการ (ผลงานเด่น) ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี	๓๐/๒๐
(๒) สมรรถนะสำหรับ ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะ ที่เกี่ยวข้องกับงาน ตามที่ส่วนราชการกำหนด	(๒.๑) สมรรถนะตามที่ ก.พ. กำหนด ๑. สภาวะผู้นำ ๒. วิสัยทัศน์ ๓. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ๔. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน ๕. การควบคุมตนเอง ๖. การสอนงานและการมอบหมายงาน (๒.๒) สมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับงาน ๑. การคิดวิเคราะห์ ๒. การมองภาพองค์รวม ๓. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๔. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๕. การดำเนินการเชิงรุก ๖. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	๒๐/๒๐
(๓) พฤติกรรมทางจริยธรรม	<b>พฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และประวัติทางวินัย</b>	๑๐/๑๐
(๔) ความหลากหลายของ ประสบการณ์	พิจารณาจากประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ ในต่างพื้นที่ ต่างหน่วยงาน ต่างสายงาน ต่างลักษณะงาน	๑๐/๒๐
(๕) ประวัติการรับราชการ	(๕.๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการพยาบาล กองตรวจราชการ กองสาธารณสุขฉุกเฉิน ดำรงตำแหน่ง / ปฏิบัติหน้าที่ / เคยปฏิบัติหน้าที่ ไม่ต่ำกว่าหัวหน้ากลุ่มงานหรือเทียบเท่า	๑๐/๑๐

องค์ประกอบการพิจารณา (กพ ว ๑๕/๒๕๖๔)	คณะกรรมการพิจารณากำหนด	น้ำหนัก คะแนน
	<p>(๕.๒) ตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด</p> <p>(๑) ดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่ง / ปฏิบัติหน้าที่ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด คนที่ ๑ หรือ คนที่ ๒</p> <p>(๒) รักษาการ / ปฏิบัติหน้าที่ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด อีกตำแหน่งหนึ่ง</p> <p>(๓) ปฏิบัติหน้าที่ / เคยปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง (ที่เทียบเท่ากอง)</p> <p>(๕.๓) ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป</p> <p>(๑) ปฏิบัติหน้าที่ / เคยปฏิบัติหน้าที่ รองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ คนที่ ๑ หรือคนที่ ๒</p> <p>(๒) ดำรงตำแหน่ง / เคยดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขนาด M</p> <p>(๓) ปฏิบัติหน้าที่ / เคยปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง (ที่เทียบเท่ากอง)</p> <p>(๔) ปฏิบัติหน้าที่ / เคยปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการศูนย์แพทย์ฯ ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มภารกิจ หัวหน้ากลุ่มงานตามโครงสร้างของโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด</p>	
(๖) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด	<p>(๖.๑) ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการพยาบาล</p> <p>๑. มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร</p> <p>๒. มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายมาตรฐานการพยาบาลและระบบบริการพยาบาล</p> <p>(๖.๒) ตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด</p> <p>ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ / โรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฉุกเฉิน และผู้อำนวยการกองตรวจราชการ</p>	๒๐/๒๐

องค์ประกอบการพิจารณา (กพ ว ๑๕/๒๕๖๔)	คณะกรรมการพิจารณากำหนด	น้ำหนัก คะแนน
	๑. มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร ๒. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ ทางการแพทย์และสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านสาธารณสุข นโยบายการบริหารงาน ของกระทรวงสาธารณสุข การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางการแพทย์และสาธารณสุข ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	



## ๒.๓ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

**แบบเสนอขอพระราชทานและรับรองคุณสมบัติบุคคล**  
**ประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปี .....**

**คำชี้แจง** ระบุชื่อ ชื่อสกุล และแจ้งข้อมูลโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่างหน้าข้อความ

๑. ข้าพเจ้า (ยศ/คำนำหน้าชื่อ).....(ชื่อสกุล).....
- ๑.๑ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง.....สังกัด.....  
 เป็นผู้มีความประพฤติดี มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ว่าเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน มีความจงรักภักดีและมีทัศนคติที่ดีต่อพระมหากษัตริย์ และปฏิบัติตนตามพระราชบัญญัติ มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔
- ๑.๒ เป็นผู้มีความประพฤติอยู่ในเกณฑ์เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้น.....  
 และมีความประสงค์ให้ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดังกล่าว
๒. ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้าพเจ้าเป็นผู้มีความประพฤติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้
- ๒.๑  เป็น  ไม่เป็น  
 ผู้อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง
- ๒.๒  เป็น  ไม่เป็น  
 ผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ซึ่งไม่ใช่โทษสำหรับ ความผิด  
 ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- ๒.๓  เป็น  ไม่เป็น  
 ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญาและอยู่ระหว่างการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล (โดยพนักงานอัยการไม่ได้รับ แก่ต่างคดีนั้น หรือเป็นความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว)
- ๒.๔  เป็น  ไม่เป็น  
 ผู้อยู่ระหว่างถูกตรวจสอบหรือชี้มูลความผิดโดยองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญ

## ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ ..... ลงชื่อ .....  
 (.....) (.....)  
 ตำแหน่ง ..... ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... วันที่ .....

ผู้ได้รับการเสนอขอฯ ผู้บังคับบัญชา

**หมายเหตุ**

๑. เพื่อเป็นข้อมูลให้หน่วยงานที่เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ใช้ประกอบการพิจารณารับรองคุณสมบัติบุคคลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทยพ.ศ. ๒๕๖๔ ทั้งนี้ ให้เก็บรักษาที่หน่วยงานต้นสังกัด
๒. ผู้บังคับบัญชา หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาตามคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๖๕/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา
๓. ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔
  - ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  - ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
  - ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
  - ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
  - ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
  - ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

## ๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
และพนักงานราชการ  
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
(ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค)

เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ วรรคสอง และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ และตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลาง) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะเพิ่มเติมจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ. กำหนด

มติที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๗/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ มีมติอนุมัติให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ดังนี้

๑. กำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับข้าราชการ และพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ของแต่ละตำแหน่งสายงาน ตำแหน่งสายงาน ละ ๓ สมรรถนะ

๒. กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

๓. กำหนดพจนานุกรมและพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

๔. กำหนดวิธีการประเมินและมาตรวัดสมรรถนะแบบ Rating scale

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) (เพิ่มเติม) เพื่อให้ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ถือปฏิบัติตั้งแต่รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป หรือจนกว่าจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. รอบระยะเวลาการประเมิน

๓. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

**๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ**

๕. การกำหนดระดับผลการประเมิน

๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๗. การกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๘. ระบบการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๙. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่

คำอธิบาย  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
และพนักงานราชการ  
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
(ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค)

ตามมาตรา ๗๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ข้อ ๑๙ วรรคสอง และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๒๗๕ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ โดยให้ส่วนราชการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดได้ทราบโดยทั่วกัน นั้น

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ และพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) เพื่อให้ถือปฏิบัติ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป โดยมีรายละเอียดมีดังนี้

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑ ข้าราชการ

๑) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชาสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒) ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมอบหมายให้รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข หัวหน้าผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข และผู้ช่วยปลัดกระทรวงสาธารณสุข และข้าราชการผู้ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/สถาบัน/ศูนย์/กลุ่ม และหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนกลาง

๓) ปลัดกระทรวงสาธารณสุข อาจจัดทำหนังสือมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาอื่น ๆ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ที่อยู่ในบังคับบัญชา

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการในหน่วยงานอื่นเกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าว

กรณีข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติราชการที่ต้นสังกัดและไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการโดยปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานไม่เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ราชการ โดยให้ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ข้าราชการผู้นั้นไปช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ส่งข้อมูลเพื่อประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

### ๑.๒ พนักงานราชการ

ผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปตามลำดับชั้น

## ๒. รอบระยะเวลาการประเมิน

### ข้าราชการและพนักงานราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม-๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน-๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

## ๓. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน และด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

ประเภท	องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนน	
	ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
ข้าราชการ	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐
พนักงานราชการ	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐	สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

#### ๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

##### องค์ประกอบที่ ๑ : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

###### ข้าราชการ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน โดยใช้วิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Gold Cascading Method) เป็นหลักก่อน หรืออาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีวิธีอื่นที่เหมาะสม หรือวิธีที่เหมาะสมเพิ่มเติมก็ได้

ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

###### พนักงานราชการ

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของส่วนราชการที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน และพนักงานราชการแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ / หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ปริมาณผลงาน
๒. คุณภาพผลงาน
๓. ความรวดเร็ว หรือตรงต่อเวลา
๔. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

##### องค์ประกอบที่ ๒ : การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ข้าราชการ / พนักงานราชการ)

พิจารณาจากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และสมรรถนะที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทั้งนี้ ที่ประชุม อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) โดยกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (เพิ่มเติม) ของแต่ละตำแหน่งสายงาน ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ ดังนี้

**ข้าราชการ**

**ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป** ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ  
พิจารณาจาก

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ที่ ก.พ. กำหนด
- สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ

(เพิ่มเติม)

**รวมทั้งหมด ๘ สมรรถนะ**

**ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ** ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ  
หรือสมรรถนะ พิจารณาจาก

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ที่ ก.พ. กำหนด
- สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ

(เพิ่มเติม)

- สมรรถนะทางการบริหาร ๓ สมรรถนะ (เพิ่มเติม)

**รวมทั้งหมด ๑๑ สมรรถนะ**

สมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ)	สมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	สมรรถนะทางการบริหาร* (๓ สมรรถนะ)
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒. บริการที่ดี (Service Mind) ๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ (Expertise) ๔. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ตำแหน่งละ ๓ สมรรถนะ	๑. วิสัยทัศน์ (Visioning) ๒. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) ๓. ศักยภาพเพื่อนำ การปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

**หมายเหตุ** \*สมรรถนะทางการบริหารใช้สำหรับข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ  
ระดับทรงคุณวุฒิเท่านั้น  
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ข้อ (๕)



**พนักงานราชการ**

พนักงานราชการทั่วไป ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ พิจารณาจาก

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ที่ ก.พ. กำหนด
  - สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งสายงานละ ๓ สมรรถนะ (เพิ่มเติม)
- รวมทั้งหมด ๘ สมรรถนะ

สมรรถนะหลัก (๕ สมรรถนะ)	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ๒. บริการที่ดี (Service Mind) ๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)	ตำแหน่งละ ๓ สมรรถนะ

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินสมรรถนะ****๑. วิธีการประเมินสมรรถนะ**

ประเมินในรูปแบบบุคคลคนเดียว โดยผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปของผู้รับการประเมิน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ หน่วยงานอาจเลือกวิธีการประเมินวิธีอื่นที่เหมาะสมเพิ่มเติมก็ได้

**๒. การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง**

**๒.๑ ข้าราชการ** กำหนดค่าเป้าหมาย (ระดับที่คาดหวัง) ของสมรรถนะแต่ละรายการให้เป็นไปตามที่กำหนดในเอกสารหมายเลข ๒.๑ ซึ่งเป็นการกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ ที่ผ่านความเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

**๒.๒ พนักงานราชการ** กำหนดค่าเป้าหมาย (ระดับที่คาดหวัง) ของสมรรถนะแต่ละรายการให้เป็นไปตามที่กำหนดในเอกสารหมายเลข ๒.๑ โดยเทียบระดับตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๐๖.๐๖/ว ๑๐๔ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๑

**๓. มาตรฐานวัด** ใช้มาตรฐานวัดแบบ Rating scale : การพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง

มาตรฐานวัดแบบนี้ใช้ประเมินว่าผู้รับการประเมิน ได้แสดงสมรรถนะตามที่ปรากฏในพจนานุกรมสมรรถนะ (เอกสารหมายเลข ๓) มากน้อยเพียงใด คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยอย่างไร เมื่อเทียบกับระดับพฤติกรรมที่คาดหวัง ซึ่งถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังมาก ก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐-๗๐	ร้อยละ ๗๑-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๑๐๐

#### ๔. การกำหนดน้ำหนัก

การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของข้าราชการและพนักงานราชการ กำหนดสัดส่วนคะแนนสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะเฉพาะ ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ คือ ร้อยละ ๗๕ : ๒๕ ซึ่งผ่านการเห็นชอบจาก อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ รายละเอียดดังนี้

๔.๑ กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๕

๔.๒ กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะเพิ่มเติมเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ตัวที่ ๑ ร้อยละ ๑๐
- ตัวที่ ๒ ร้อยละ ๑๐
- ตัวที่ ๓ ร้อยละ ๕

สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะ ดังนี้

- กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐

- กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะทางการบริหาร จำนวน ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนักร้อยละ ๑๐

- กำหนดค่าน้ำหนักสมรรถนะเพิ่มเติมเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดให้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนัก ดังนี้

- ตัวที่ ๑ ร้อยละ ๑๐
- ตัวที่ ๒ ร้อยละ ๑๐
- ตัวที่ ๓ ร้อยละ ๕

การคำนวณคะแนนของสมรรถนะแต่ละตัวมีวิธีการ ดังนี้

๑. ให้พิจารณาว่าผู้รับการประเมินถูกคาดหวังว่าจะต้องมีสมรรถนะนั้นในระดับใด เพื่อใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิง โดยพิจารณาสมรรถนะทีละตัว เพื่อประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องใช้ในการสังเกตพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัด (Critical Incident Technique) โดยคอยสังเกตพฤติกรรมดังกล่าวของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติราชการในช่วงระหว่างรอบ ระยะเวลาการประเมิน การสังเกตพฤติกรรมต้องทำโดยสม่ำเสมอ ตลอดระยะเวลาของการประเมิน และบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการที่ดีและไม่ดี เพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการประเมิน และใช้เป็นหลักฐานในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

๒. ผู้ประเมินพิจารณารายการของพฤติกรรมบ่งชี้ที่ระบุไว้ในพจนานุกรมสมรรถนะ ทีละรายการจนถึงระดับค่าที่ผู้รับการประเมินถูกคาดหวัง จากนั้นให้นำรายการพฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินทำได้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ โดยต้องไม่นับพฤติกรรมที่ยังทำได้ไม่ดี ไม่ครบถ้วน หรือยังมีจุดบกพร่องต้องปรับปรุง แล้วจึงคำนวณว่าพฤติกรรมที่ทำได้ครบถ้วนคิดเป็นร้อยละเท่าใดของรายการพฤติกรรมที่เป็นที่คาดหวังทั้งหมด

๓. นำผลการคำนวณไปเทียบกับมาตรฐานการให้คะแนนว่าอยู่ระดับใด แล้วจึงให้คะแนนไปตามระดับที่ได้ แล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ จากนั้นคำนวณและรวมคะแนนการประเมินเป็นคะแนนการประเมินสมรรถนะ

\*\*\*ตัวอย่างและวิธีการประเมินและมาตรฐานสมรรถนะแบบ Rating Scale

#### การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ กรณีผู้มาช่วยราชการ / ปฏิบัติราชการ

ข้าราชการที่มาช่วยราชการ / ปฏิบัติราชการ ในหน่วยงานสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงาน ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) เกินกว่ากึ่งหนึ่งของรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ใช้สมรรถนะเพิ่มเติมฯ ตามตำแหน่งสายงานที่มาช่วยราชการ / ปฏิบัติราชการ

### ๕. การกำหนดระดับผลการประเมิน

#### ๕.๑ ข้าราชการ

การกำหนดระดับผลการประเมินของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป รวมถึงข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยกำหนดระดับผลประเมินผลและแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมินร้อยละ
ดีเด่น	(.....)
ดีมาก	(.....)
ดี	(.....)
พอใช้	(.....)
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐.๐๐

ในแต่ละรอบการประเมินให้หน่วยงานนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการมาจัดกลุ่มเพื่อกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับการประเมิน โดยกำหนดตามวิธีการหาช่วงคะแนน (พิสัย) ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (แบบอิงกลุ่ม) โดยใช้สูตรคำนวณเพื่อกำหนดช่วงคะแนนในแต่ละระดับดังนี้

คะแนนสูงสุด - คะแนนต่ำสุด

จำนวนช่วงชั้นที่ต้องการ

โดยส่วนราชการสามารถกำหนดช่วงคะแนนระดับการประเมินฯ ได้ตามตัวอย่างที่แนบ

ทั้งนี้ การกำหนดช่วงคะแนนระดับการประเมินฯ ดังกล่าว ได้มีการชี้แจงให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทราบและร่วมพิจารณาอนุมัติในหลักการแล้ว อยู่ในระหว่างดำเนินการเสนอ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพิจารณา และหากมีมติอนุมัติแล้วจะจัดทำประกาศเกี่ยวกับการกำหนดระดับการประเมินและแจ้งเวียนให้ทราบต่อไป

## ๕.๒ พนักงานราชการ

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนการประเมินร้อยละ
ระดับดีเด่น	๙๕.๐๐ - ๑๐๐.๐๐
ระดับดีมาก	๘๕.๐๐ - ๙๔.๙๙
ระดับดี	๗๕.๐๐ - ๘๔.๙๙
ระดับพอใช้	๖๕.๐๐ - ๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕.๐๐

## ๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการในส่วนราชการให้พิจารณา **โควตาดีเด่นไม่เกินร้อยละ ๓๕** (กรณีมีทศนิยมตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑) ของจำนวนบุคลากร ณ วันที่ ๑ มีนาคม และวันที่ ๑ กันยายน สำหรับข้าราชการ และ ณ วันที่ ๑ กันยายน สำหรับพนักงานราชการ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

### ๖.๑ ข้าราชการ

๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดดัชนีชี้วัด ให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่วางดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดดัชนีชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๓) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ให้คำปรึกษาแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๔) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการพลเรือนสามัญอย่างน้อยหนึ่งคนในส่วนราชการนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๕) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น สำหรับส่วนราชการที่มีการกำหนดระดับผลการประเมินการปฏิบัติราชการเกินกว่า ๕ ระดับ ให้ผู้ประเมินประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับสูงกว่าระดับขึ้นไป

๖) ให้ผู้ประเมินตามข้อ ๑ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

## ๖.๒ พนักงานราชการ

๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของส่วนราชการที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมิน และพนักงานราชการแต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา / ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ ๑ รวมทั้งเป็นที่เล็งให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และผลสำเร็จของงานที่หน่วยงานกำหนด

๓) เมื่อครบรอบประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณา เพื่อความเป็นมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ และให้คำปรึกษาแก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น



## ๙.๒ พนักงานราชการ

แบบสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ส่วนราชการ ใช้ตามแบบที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด (เอกสารหมายเลข ๗) โดยปรับปรุง จากหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สช ๐๒๐๑.๐๓๔/ว ๑๙๔ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ปรับปรุงแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ประกอบด้วย

นอกจากนี้ ได้ปรับแก้พจนานุกรมสมรรถนะและข้อบ่งชี้สมรรถนะ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และพนักงานราชการ โดยเพิ่มมาตรฐานทางจริยธรรม ในการพิจารณาประเมิน ดังนี้

### ๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (integrity)

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้ง ตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรี แห่งความเป็นข้าราชการ

#### ๔.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมี คุณธรรม ของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งจะต้องประกอบด้วย

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

## ๔.๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว ๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒

ระดับ (Proficiency Level)	คำอธิบาย (Proficiency Description)
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
๑	มีความสุจริต <ul style="list-style-type: none"> <li>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ</li> <li>แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต</li> </ul>
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้ <ul style="list-style-type: none"> <li>รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้</li> <li>แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ</li> </ul>
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ <ul style="list-style-type: none"> <li>ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิด และรับผิดชอบ</li> <li>เสียดสีความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ</li> </ul>
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง <ul style="list-style-type: none"> <li>ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก</li> <li>กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียผลประโยชน์</li> </ul>
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม <ul style="list-style-type: none"> <li>ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต</li> </ul>



### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการดำเนินการจัดทำระบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการต่าง ๆ โดยมีการดำเนินการดังนี้

๑. จัดทำคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๒๘๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อกำหนดกลไกการกำกับติดตามการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ส่งเสริมคนดี บุคลากรที่มีความประพฤติให้เข้ามามีบทบาทที่ดีกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒. จัดการประชุมคณะทำงานการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๑. ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๓. จัดการประชุมคณะทำงานการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามข้อ ๑. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๔. นำระบบการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม โดยมีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมคนดีให้เข้ามามีบทบาทที่ดีกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในกระบวนการ

๔.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

๔.๒ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีมติให้เริ่มดำเนินการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) ส่งผลให้บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักคุณธรรมและมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนย่อยที่ ๔ ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และสร้างสังคม-วัฒนธรรม ภายในหน่วยงาน ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล คำนึงถึงหลักทางจริยธรรมแบบ “ไม่มีข้อกังขา” อันเป็นการพัฒนาระบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบ เพื่อส่งเสริมให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรดีระบบดี และสังคมดี

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมติคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และ อ.ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีมติให้เริ่มดำเนินการในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖) ในกระบวนการ

๑. การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร
๒. การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๓. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

โดยมีรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อ ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don't)

ซึ่งทั้ง ๔ กระบวนการข้างต้น เป็นเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ การประเมินพฤติกรรมในแนวราบ การประเมินพฤติกรรมในแนวตั้ง และเป็นเครื่องมือที่ใช้คัดกรองในการคัดกรองและคัดเลือกบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่มีศักยภาพและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทั้งก่อนการเข้าสู่ตำแหน่ง การประเมินด้านจริยธรรมก่อนการแต่งตั้ง และเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งระดับสูง รวมถึงแนวทางการตรวจสอบภูมิหลังเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม และนำต้นทุนทางสังคมในการทำความดี (Social Credit) มาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๕. ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน .....

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)  
หัวหน้ากลุ่มงานจริยธรรม

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายณรงค์ สายวงศ์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข  
ปฏิบัติราชการแทน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

## ภาคผนวก



# สำเนา

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ที่ ๒๘๓/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติให้หน่วยงานภาครัฐ ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐ โดยการกำหนด กลุ่มเป้าหมายหน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมิน ITA แนวทางการประเมิน ITA และเครื่องมือการประเมิน ITA ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ซึ่งสำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม) โดยการให้หน่วยงานของรัฐมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีการนำปัจจัยด้านจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการให้ ความดีความชอบ และเป็นการส่งเสริมคนดีให้เข้ามามีบทบาทที่ดีกับหน่วยงานของรัฐ นั้น

ฉะนั้น เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการนำ ปัจจัยด้านจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการให้ความดีความชอบ และเป็นการส่งเสริมคนดีให้เข้ามา มีบทบาทที่ดีกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนด ในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

## ๑. องค์ประกอบ

- |     |  |            |
|-----|--|------------|
| ๑.๑ | ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กองบริหารทรัพยากรบุคคล  | ประธาน     |
| ๑.๒ | รองผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล<br>กองบริหารทรัพยากรบุคคล   | รองประธาน  |
| ๑.๓ | นางสาวณัฐธยาน์กร เดชา<br>หัวหน้ากลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากร<br>กองบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |

- ๑.๔ นางสาวนภาพร ไทยสิทธิ คณะทำงาน  
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติราชการและเงินเดือน  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๕ นางสาวอรพิน ทองสมนึก คณะทำงาน  
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๖ นายวรารุณี พลัษศิริ คณะทำงาน  
หัวหน้ากลุ่มงานเทคโนโลยีสารสนเทศและบริหารข้อมูลกำลังคน  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๗ นางสาวนันทพร ชวนชอบ คณะทำงาน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๘ นายดำรงค์เดช ดั่งเงิน คณะทำงาน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๙ นายปรีชา บุญญาภิสิริโสภา คณะทำงาน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑๐ นายคณิศร อมรเมธีกุล คณะทำงาน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑๑ นางสาวสุดใจ จันทร์เลื่อน คณะทำงาน  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑๒ นางสาวน้ำทิพย์ มีสัจจี คณะทำงาน  
นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑๓ นางสาวภทรพร งามสมคุณ คณะทำงาน  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๑๔ นางสาวปราณี สังข์เจริญ คณะทำงาน  
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน  
นางสาวปราณี สังข์เจริญ
- ๑.๑๕ นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช คณะทำงาน  
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ  
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

- ๑.๑๖ นายพศวีร์ วัชรบุตร คณะทำงาน  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ  
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- ๑.๑๗ นางสาวกาญจนรัช ศรพรหม คณะทำงาน  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ และผู้ช่วยเลขานุการ  
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

๒. หน้าที่และอำนาจ

๒.๑ กำหนดแนวทางการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม) ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ กำหนดกลไกการกำกับติดตามการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ นำเข้าข้อมูลตามเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่กำหนดในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส (มาตรการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม)

๒.๔ ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ ณรงค์ สายวงศ์

(ณรงค์ สายวงศ์)

รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาการสาธารณสุข

ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

## 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 ซึ่งบัญญัติให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน จึงจัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ข้าราชการพลเรือนพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

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

(๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง กล้าเปิดเผยหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบ ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

(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 และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

ข้อ ๓ หากข้าราชการพลเรือนผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามที่บัญญัติไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

ข้อ ๕ ให้กรรมการ พนักงานราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่น ยึดถือปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนนี้ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

วิษณุ เครืองาม

รองนายกรัฐมนตรี

ประธาน ก.พ.





## ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖ วรรคสี่ บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมกับภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นส่วนราชการที่มีหน้าที่หลักในการให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขทุกด้าน สอดคล้องกับสภาพปัญหาของแต่ละพื้นที่ โดยให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม ครอบคลุมและมีมาตรฐาน ดังนั้น การที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้แก่ประชาชนอย่างมีคุณภาพจึงขึ้นอยู่กับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งต้องมีจิตสำนึกในหน้าที่ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม เสียสละ และมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อ ๑๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม และถือเอาประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี สร้างความเลื่อมใสศรัทธา ความเชื่อถือ และยกย่องจากประชาชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดจริยธรรมนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑) มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

(๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

(๒) มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

(๓) นำหลักธรรมคำสอนตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือ มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับฐานะของตนและสังคม โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น และปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคม

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนา

ให้มีความเจริญยั่งยืน

(๕) แสดงออกถึง ...

- (๕) แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
  - (๖) สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ
- ๒) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้ใดจะละเมิดมิได้ ผู้ใดจะกล่าวหาหรือฟ้องร้องพระมหากษัตริย์ทางใด ๆ มิได้
- ๓) เป็นจิตอาสา ทำความดีด้วยหัวใจ โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมสนองพระราชปณิธานพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ทรงสืบสาน รักษา ต่อยอด
  - ๔) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
  - ๕) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือและปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมนำคำสอนทางศาสนาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตด้วยความเรียบง่าย ประหยัด เหมาะสมกับฐานะของตน และสังคม โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
- ๒.๒ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยต้องวางตน ดังนี้
    - (๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต อุดม และมีความเพียร ใช้ความรู้ สติปัญญา คุณธรรม เป็นภูมิคุ้มกันในการดำเนินชีวิต
    - (๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
    - (๓) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการจนงานสำเร็จถูกต้องตามมาตรฐานของงาน
    - (๔) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
    - (๕) ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ
    - (๖) ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ เยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี
    - (๗) รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนพร้อมที่จะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น โดยต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน
    - (๘) ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย หรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ
    - (๙) ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่ง เพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๒) เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยต้องวางตนดังนี้

(๑) รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ ตามกฎหมายและระเบียบ

(๒) ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่น

(๓) ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ตนมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติ พี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลพินิจให้เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลนั้น หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นต่างจากบุคคลอื่นเพราะชอบหรือชัง

(๔) ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๕) ไม่กระทำการใด หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติภารกิจในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

(๖) ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นในราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ ข้าราชการต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก ในกรณีที่มีความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ของทางราชการ หรือประโยชน์ส่วนรวมกับประโยชน์ส่วนตัว หรือส่วนกลุ่มอันจำเป็นต้องวินิจฉัยหรือชี้ขาด ต้องยึดประโยชน์ของทางราชการ และประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ

### ๒.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัด กระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องวางตน ดังนี้

๑) กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๒) ไม่อดทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ

๓) ไม่ตกอยู่ใต้อิทธิพล ไม่ใช่อิทธิพล และไม่ใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง ในการปฏิบัติงานตลอดจนการดำรงชีวิตส่วนตัว เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในองค์กรทุกรูปแบบ

๔) มีสัจจะและไม่สัญญาใด ๆ กับบุคคลอื่นโดยมุ่งผลประโยชน์หรือความก้าวหน้าของตนเอง

๕) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม

๖) ปฏิบัติตามคำสั่งบังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้ง คำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย

๗) ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ด้วยความกล้าหาญ

๘) กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

๙) เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบ ต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

## ๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยต้องวางตนดังนี้

- ๑) มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- ๒) ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมจะรับ ซึ่งของขวัญแทนตนหรือญาติของตน ไม่ว่าจะก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ตาม เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือเป็นการให้ตามประเพณีหรือให้แก่บุคคลทั่วไป
- ๓) ไม่ใช่ตำแหน่ง หรือกระทำการที่เป็นคุณ หรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ
- ๔) ไม่เสนอ หรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรม หรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย
- ๕) การดำเนินการใด ๆ ต้องมีเหตุผล และใช้ความรู้ตามหลักวิชาการมาพิจารณา ให้เชื่อมโยงอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ
- ๖) ปกป้องผลประโยชน์ของชาติ และประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน
- ๗) การดำเนินการใด ๆ ต้องมีเหตุผล และใช้ความรู้ตามหลักวิชาการ มาพิจารณา ให้เชื่อมโยงอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง โดยคำนึงถึงประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ

## ๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด โดยต้องวางตนดังนี้

- ๑) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ โดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง จนเต็มกำลังความสามารถ
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง รวดเร็ว ทันเวลา และมีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยวิธีการ กระบวนการที่ถูกต้อง และเป็นธรรม
- ๓) ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความสุจริต ประหยัด คุ่มค่า และไม่ฟุ่มเฟือย
- ๔) ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- ๕) ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริการประชาชน
- ๖) มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ใส่ใจความก้าวหน้าทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์กรและวิชาชีพของตน เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม
- ๗) รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
- ๘) ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ภารกิจบรรลุผลและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

โดยต้องวางตน ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้ออคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ

๓) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง

๔) ปฏิบัติหน้าที่ให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้นการใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลหรือก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคล ผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อร์ัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพ ได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรมและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๗) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า

๘) ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๙) ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๑๐) ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๑๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร และมีจิตบริการต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็ว และถูกต้อง โดยไม่คำนึงถึงฐานะ เชื้อชาติ ศาสนา สังคม หรือลัทธิทางการเมือง

๑๒) ไม่กระทำการใดอันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์ หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๑๓) ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๑๔) ให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนได้ส่วนเสียร่วมในการปฏิบัติราชการ

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยต้องวางตน ดังนี้

- ๑) ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงพระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพอมาใช้ในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติหน้าที่ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด
- ๒) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม
- ๓) ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี ในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา หรือประเพณี ข้าราชการต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาวินิจฉัย
- ๔) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว และควบคุมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยเคร่งครัด
- ๕) หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้น ต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ และขยันขันแข็ง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และยึดมั่นในระบอบคุณธรรม
- ๖) ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
- ๗) เป็นตัวอย่างให้กับประชาชนในการแต่งกาย และรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเกียรติภูมิ วงศ์รจิต)  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข



0 2590 1330



[www.stopcorruption.moph.go.th](http://www.stopcorruption.moph.go.th)



ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

วัน/เดือน/ปี : ๓ เมษายน ๒๕๖๖

หัวข้อ: รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน  
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

Link ภายนอก: ไม่มี

หมายเหตุ: .....

.....  
.....

**ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล**

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

**ผู้อนุมัติรับรอง**

สุชาภา วรินทร์เวช

(นางสาวสุชาภา วรินทร์เวช)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (หัวหน้า)

วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

**ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่**

พศวีร์ วัชรบุตร

(นายพศวีร์ วัชรบุตร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖