ค่านิยมสร้างสรรค์

ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ISBN ๙๗๔-๗๒๘๕-๗๑-๑

สงวนลิขสิทธิ์โดยสำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๔๔ จำนวน ๑๐,๗๓๗ เล่ม
พิมพ์ครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๕ จำนวน ๑๐,๐๐๐ เล่ม
พิมพ์ครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๖ จำนวน ๑๐,๐๐๐ เล่ม
พิมพ์ครั้งที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๗ จำนวน ๓,๔๐๐ เล่ม
(พิมพ์ครั้งที่ ๔ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นผู้จัดพิมพ์)
พิมพ์ครั้งที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๗ จำนวน ๑๐,๐๐๐ เล่ม
พิมพ์ครั้งที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๔๘ จำนวน ๒,๐๐๐ เล่ม
พิมพ์ครั้งที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๔๘ จำนวน ๑๐,๐๐๐ เล่ม

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน
เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๔๘

ข้าราชการผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดิน จะต้องรู้ตระหนักแน่ในการสละ อันได้แก่การสละสำคัญสองประการ คือสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมที่ยิ่งใหญ่และเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวประการหนึ่ง กับสละความคิดจิตใจที่ต่ำทรามต่าง ๆ อีกประการหนึ่ง จึงจะเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของคนทั้งปวง และสามารถดำรงตำแหน่งหน้าที่อย่างมีเกียรติมีศักดิ์ศรีและมีความเจริญมั่นคงตลอดไป.

วังไกลกังวล
วันที่ ๓๑ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๔๘

คำนำ

หนังสือค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเอกสารเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยสำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ ๕ ประการนี้ขึ้นเพื่อเป็นมาตรการในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของรัฐ

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ได้จัดพิมพ์หนังสือค่านิยมสร้างสรรค์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดพิมพ์เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมได้ดำเนินการ เช่น หลักสูตรโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท หลักสูตรการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ฯลฯ ตลอดจนการพัฒนาด้านจริยธรรมอื่น ๆ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานของข้าราชการ เจ้าหน้าที่ พนักงานของรัฐ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการบริหารของรัฐแนวใหม่ต่อไป

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.
พฤษภาคม ๒๕๔๘

สารบัญ

ค่านิยมและค่านิยมสร้างสรรค์คืออะไร ๕
ทำไมต้องมีค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๘
ค่านิยมสร้างสรรค์ฯ มีที่มาอย่างไร ๑๑
ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๑๘
กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ๒๐
ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ๒๒
โปร่งใส ตรวจสอบได้ ๒๔
ไม่เลือกปฏิบัติ ๒๖
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ๒๘
จะสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ฯให้บังเกิดขึ้น
แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้อย่างไร ๓๐
คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม
และจริยธรรม ๓๖
แนวทางจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
รวมทั้งจรรยาบรรณ ๔๓

ค่านิยมและค่านิยมสร้างสรรค์คืออะไร

มีผู้รู้ นักวิชาการ และนักสังคม ได้ให้ ความหมายคำว่า ค่านิยมและค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

ค่านิยม (Value)

คือ สิ่งที่บุคคลยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (พจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยาอังกฤษ-ไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน, พ.ศ. ๒๕๓๒. หน้า ๔๑๒)

คือ สิ่งที่บุคคลพอใจ หรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าแล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อหรืออยู่ในความสำนึก ค่านิยมจะสิงอยู่ในตัวบุคคลในรูปแบบความเชื่อหรือรู้สึกนึกคิดจนกว่าเจ้าตัวจะพบกับค่านิยมใหม่ซึ่งตนพอใจและยอมรับไว้ ค่านิยมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล จะติดตัวไปทุกหนแห่ง

จะเป็นเครื่องมือประเมินเหตุการณ์ จะช่วยในการตัดสินใจกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง (อุทัย หิรัญโต, สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา – มานุษยวิทยา, ๒๕๒๖. หน้า ๒๗๑)

คือ สิ่งที่กลุ่มสังคมหนึ่ง ๆ เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีค่าควรแก่การกระทำ น่ายกย่อง หรือเห็นว่าถูกต้อง ค่านิยมจึงเปรียบเสมือนหางเสือที่นำเรือไปในทิศทางที่สังคมต้องการ (สุพัตรา สุภาพ, สังคมและวัฒนธรรมไทย ค่านิยม ครอบครัว ศาสนา ประเพณี, ๒๕๓๖. หน้า ๒๒)

คือ แนวความคิดที่ควบคุมความประพฤติ หรือการกระทำของบุคคล หรือสังคม เป็นความนิยมชมชอบ และเห็นว่าการกระทำหรือสิ่งของนั้น ๆ เป็นสิ่งที่มีคุณค่าแก่การประพฤติปฏิบัติหรือชื่นชม จึงยอมยึดถือมาเป็นแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยก็ชั่วระยะเวลาหนึ่ง (ธีรศักดิ์ อัครบวร, ความเป็นครู, ๒๕๔๐. หน้า ๑๐๓)

คือ แนวความคิด ความเชื่อ อุดมการณ์ ความต้องการของกลุ่มคนในสังคม ซึ่งยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่าควรแก่การนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เป็นกรอบของการดำเนิน

ชีวิต เพื่อประโยชน์สุขของตน และส่วนรวม (พวงผกา ประเสริฐศิลป์, วิถีไทย, ๒๕๔๓. หน้า ๘๑)

สรุปได้ว่าค่านิยมคือ สิ่งที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลนิยมยึดถือเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรมที่พึงปรารถนา และเมื่อปฏิบัติซ้ำ ๆ บ่อย ๆ จนเป็นวิถีชีวิต ที่อาจสืบทอดต่อ ๆ กันไปเป็นวัฒนธรรมได้

ค่านิยมสร้างสรรค์ (Core value)

คือ ค่านิยมที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดจากคนรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่ง นอกจากนั้น ยังหมายถึงค่านิยมใหม่ที่ยังไม่เคยมีมาก่อน และเข้ามาแทนที่ค่านิยมเก่าที่ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นและที่ไม่สามารถแก้ปัญหาสังคมโลกาภิวัตน์ได้ (ศาสตราจารย์ ดร.ติน ปรัชญพฤทธิ์ ที่ปรึกษาด้านจริยธรรมของสำนักงาน ก.พ.)

ดังนั้นคำว่าค่านิยมสร้างสรรค์ จึงมีความหมายเป็นสองนัย คือ ค่านิยมที่**เป็นคุณประโยชน์** และเป็นค่านิยมที่**ปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาใหม่**

ทำไม ?
ต้องมีค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เพราะเหตุที่ค่านิยมของสังคมจะเป็นวิถีของการจัดรูปแบบความประพฤติของสังคม สังคมจะดีได้จึงต้องมีค่านิยมที่ดี แต่เหตุใดจึงต้องสร้างค่านิยมขึ้นใหม่ ปัญหาเกิดจากค่านิยมที่มีอยู่เดิมไม่ดีใช่หรือไม่ โดยข้อเท็จจริงแล้วค่านิยมของสังคมไทยที่มีอยู่เดิมที่เป็นค่านิยมที่มีคุณค่าสมควรยกย่องยึดถือและธำรงรักษาไว้ก็มีอยู่มาก เช่น ความกตัญญูรู้คุณ การตอบแทนบุญคุณ การโอนอ่อนนอบน้อม ถ่อมตน การมีความจงรักภักดี รักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ฯลฯ แต่ก็มีค่านิยมหลายประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย หรือไม่เหมาะกับการนำมาใช้ในบางสภาพของสังคม เช่น

การเชื่อว่าผู้อาวุโสย่อมเป็นคนดีเสมอ มีความสามารถทำอะไรย่อมถูกต้อง หรือการให้คุณค่าความร่ำรวยมากกว่าการยอมรับนับถือในความดีงามของบุคคล ค่านิยมในความเป็นอยู่แบบฟุ้งเฟ้อที่เรียกว่ารสนิยมสูงรายได้ต่ำ การให้ของขวัญราคาแพงเน้นวัตถุนิยม เป็นต้น ซึ่งค่านิยมแบบเดิมบางประการนี้อาจจะไม่เหมาะกับการทำงานในยุคปัจจุบัน ภายใต้สภาวะวิกฤติที่รัฐจำต้องมีการปฏิรูปในหลาย ๆ ด้าน ทั้งระบบบริหาร วิธีการทำงาน ระบบงบประมาณ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ทัศนคติและค่านิยมในการปฏิบัติงาน

ระบบราชการใหม่ตามแผนการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐเน้นการเป็นระบบราชการที่มีสมรรถนะสูง มีคุณภาพและคุณธรรม มีประสิทธิผลเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน เจ้าหน้าที่ของรัฐจึงต้องเป็นผู้ที่มีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่สอดคล้องกับระบบราชการแนวใหม่ดังกล่าว โดยมีวัฒนธรรมการทำงานใหม่ที่เน้นความสามารถและผลงาน เน้นความสุจริต ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ มีความกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ฯลฯ ซึ่งถือเป็นค่านิยมใหม่ที่สร้างสรรค์

และเหมาะสมกับสถานการณ์ในขณะนี้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดเป็นหลักในการทำงาน เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐมีทัศนคติและอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตบริการไม่เลือกปฏิบัติ มีความรับผิดชอบ ก็จะส่งผลให้งานเกิดประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับบริการที่ดี ความเชื่อถือศรัทธาเกิดขึ้น สังคมไทยจะมีเสถียรภาพมากขึ้น ดังนั้น ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงจะเป็นค่านิยมที่นำความเจริญรุ่งเรือง และศานติสุขแก่ประเทศชาติอย่างยั่งยืน

ค่านิยมสร้างสรรค์ฯ มีที่มาอย่างไร

เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบกับแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยแผนหลัก ๕ แผน ได้แก่

๑. แผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐ

๒. แผนการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณ การเงินและการพัสดุ

๓. แผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล

๔. แผนการปรับเปลี่ยนกฎหมาย

๕. แผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ

สำหรับแผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐมีภารกิจที่ต้องดำเนินการทั้งสิ้น ๗ ภารกิจ ภารกิจแรกที่ต้องดำเนินการคือการกำหนดให้รัฐจัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมตามที่กำหนดไว้ในแผนปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการบริหารภาครัฐ คณะอนุกรรมการฯ ดังกล่าว ได้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐขึ้น โดยดำเนินการจัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเป็นขั้นตอนดังนี้

๑. สกัดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับหลักปฏิบัติในการทำงาน ทัศนคติ ค่านิยม ที่พึงประสงค์ แนวคิดใหม่ที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการจาก

☆ **พระบรมราโชวาทที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน** ตั้งแต่ปี ๒๕๒๔ – ๒๕๔๒ คือ (๑) *คุณธรรม*

ได้แก่ สุจริต เที่ยงตรง เสียสละ อดทน ฝึกตน มีระเบียบ (๒) *หลักการทำงาน* ได้แก่ เพียบพร้อมความรู้ กุศโลบาย ขยายสัมพันธ์ประสาน (๓) *คุณค่า* ได้แก่ รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ให้สำเร็จทันการ ปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์ของแผ่นดินและความถูกต้องเป็นธรรม

☆ **ทศพิธราชธรรม** คือ การให้ รักษาความประพฤติให้สงบเรียบร้อย เสียสละ ซื่อตรงอ่อนโยน ความเพียร ไม่โกรธไม่เบียดเบียนผู้อื่น อดทน การปฏิบัติไม่ให้ผิดจากที่ถูกที่ควร

☆ **ปรัชญาในการร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐** ได้แก่ (๑) การใช้อำนาจรัฐต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ (๒) บุคคลเสมอกันในกฎหมาย (๓) การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล จะกระทำมิได้ (๔) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (๕) บุคคลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลของหน่วยราชการ (๖) บุคคลมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ (๗) ทำงาน

ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม (๘) ส่งเสริม/สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจการเมือง ฯลฯ รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

☆ **วิสัยทัศน์ของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ** ได้แก่ (๑) เป็นระบบที่สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและประเทศชาติ (๒) เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน (๓) เป็นระบบที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่พึ่งของประชาชน (๔) เป็นระบบที่เข้มแข็ง ทนทานต่ออุปสรรค กล้าหาญต่อสู้เพื่อคุณธรรมมีเกียรติภูมิ และมีศักดิ์ศรี (๕) เป็นระบบที่ทันสมัย ทันโลก ทันการณ์ (๖) เป็นระบบที่มีวัฒนธรรมที่มุ่งความเป็นเลิศของงาน

☆ **ระเบียบสำนักนายกว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒** ได้แก่ (๑) หลักนิติธรรม (๒) หลักคุณธรรม (๓) หลักความโปร่งใส (๔) หลักความร่วมมือ (๕) หลักความรับผิดชอบ (๖) หลักความคุ้มค่า

☆ **ค่านิยมที่พึงประสงค์ตามทัศนะของนายพะนอม แก้วกำเนิด** ซึ่งเป็นอนุกรรมการฯ ได้แก่ (๑) รักประชาชน รักแผ่นดิน (๒) มุ่งมั่นทำหน้าที่เพื่อส่วนรวม (๓) ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องชอบธรรม (๔) เพียรพัฒนาตน

☆ **หลัก ๗ ประการของข้าราชการสหราชอาณาจักร** คือ (๑) การไม่คำนึงถึงตนเอง/ความเสียสละ Selflessness (๒) ความซื่อสัตย์สุจริต Integrity (๓) ความแม่นตรง/ไม่เลือกปฏิบัติ Objectivity (๔) ความพร้อมที่จะให้ผู้อื่นตรวจสอบ/ภาระที่ต้องชี้แจง/ความพร้อมที่จะรับผิด Accountability (๕) ความโปร่งใส Openness (๖) ความซื่อตรง Honesty (๗) ภาวะผู้นำด้านจริยธรรม Leadership

๒. คณะอนุกรรมการฯ ได้ประชุมอีก ๒ ครั้งเพื่อพิจารณาประมวลเนื้อหาข้างต้นแล้วเห็นควรให้กำหนดเป็นค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๕ ประการ เพื่อให้ง่ายต่อการจดจำและถือปฏิบัติ ได้แก่ *๑. กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ๒. ยึดมั่น ในความซื่อสัตย์ ๓. โปร่งใส ๔. ไม่เลือกปฏิบัติ ๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน*

๓. จากการสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้ข้อสรุปว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเห็นด้วยกับค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๕ ข้อที่กำหนดขึ้น

๔. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ซึ่งมีนายกรัฐมนตรี (ฯพณฯ นายกรัฐมนตรี ชวน หลีกภัย) เป็นประธาน มีมติเห็นชอบกับค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยได้ปรับปรุงบางคำให้สื่อความหมายได้ดีขึ้นในบางข้อ คือ ๑. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ๒. ซื่อสัตย์ ๓. โปร่งใสตรวจสอบได้ ทั้งนี้ให้เพิ่มคำว่า “มีความรับผิดชอบ” ไว้ในข้อ ๒. ด้วย

๕. สำนักงาน ก.พ. ได้จัดการประชุมสัมมนาร่วมคิดพิจารณ์ค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ณ สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน จังหวัดนนทบุรี โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรอบรู้และมีประสบการณ์ในด้านคุณธรรมจริยธรรมจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน สื่อมวลชน จำนวน ๖๐ คนมาร่วมคิดพิจารณ์ ปรากฏว่าผู้เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยกับค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๕ ประการ ตามข้อ ๔

๖. ก.พ. เห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ ให้นำค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐทั้ง ๕ ประการ ไปเป็นแนวทางสำคัญในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของทุกส่วนราชการ โดยให้แต่ละกระทรวงเป็นศูนย์กลางในการจัดทำ และรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางมาตรฐานของคุณธรรมจริยธรรมนั้น ๆ โดยมีระบบกลไกยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้กระทำความดี และลงโทษผู้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าวด้วย โดยสำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งไปยังทุกกระทรวง ทบวง กรม (ตามหนังสือที่ นร.๐๗๐๖.๕/๖๕๔ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๔๓)

ค่านิยมสร้างสรรค์

ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ค่านิยมสร้างสรรค์ฯ เป็นคุณธรรมประจำใจที่จัดทำขึ้นให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานใหม่ ให้งานภาครัฐบังเกิดผลตามแนวทางของแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐที่มุ่งสร้างคุณประโยชน์สูงสุดให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ

มี ๕ ประการดังนี้

๑. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๒. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ

๓. โปร่งใส ตรวจสอบได้

๔. ไม่เลือกปฏิบัติ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage)

หมายถึง

- ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม
- เสียสละ
- ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
- ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด ๆ

ซึ่งอาจขยายความได้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

- การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม ไม่ทำผิดระเบียบกฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่จะคัดค้านตามกระบวนการ

- กล้าแจ้งเหตุ หรือร้องเรียน เมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานตนเอง

- ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติดี และกล้าลงโทษผู้กระทำผิด

- ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการ และจรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความเลว ไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ

- มีความอดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่เย้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี

๒

ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility)

หมายถึง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา
- แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
- มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผล การปฏิบัติงานองค์การ และต่อการพัฒนา ปรับปรุงระบบราชการ

ซึ่งอาจขยายความได้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

- การมีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม โดยไม่คดโกง ไม่หลอกลวง
- มีความตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย ไม่ให้ประชาชนหรือผู้ที่ตนนัดหมายต้องรอคอย
- การไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป
- การหลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่ตนจะได้ประโยชน์ผู้ใต้บังคับบัญชา
- การมีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

๓

โปร่งใส ตรวจสอบได้
(Transparency and Accountability)

หมายถึง

- ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์การให้มีความโปร่งใส
- มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้
- เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายในขอบเขตของกฎหมาย

ซึ่งอาจขยายความได้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

- การมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน และการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงาน และระยะเวลา ให้ผู้ติดต่อได้ทราบเพื่อสามารถติดตามความรับผิดชอบได้

- เก็บหลักฐานทุกอย่างไว้หรือทำเป็นบันทึกไว้ เพื่อง่ายแก่การตรวจสอบ

- การตั้งคณะทำงาน หรือคณะกรรมการจะทำให้เกิดการตรวจสอบกันเองได้ดี

- การให้คำอธิบาย ให้เหตุผลที่เหมาะสมแก่ผู้มาขอรับบริการกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติหรืออนุญาตตามคำขอได้

- การเปิดเผยหลักเกณฑ์ และวิธีการในการปฏิบัติงานหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบตามสมควรแก่กรณีโดยถือว่าการเปิดเผยเป็นหลักการ การปกปิดเป็นข้อยกเว้น

ไม่เลือกปฏิบัติ
(Nondiscrimination)

หมายถึง

- **บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้อง**
- **ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ**

ซึ่งอาจขยายความได้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

- การให้บริการโดยเน้นความเสมอภาคเท่าเทียมกัน
- ให้บริการตามลำดับโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติหรือเครือญาติ เพื่อความเสมอภาค เป็นธรรม ผู้ที่มาก่อนจะได้รับบริการก่อน
- อำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการในมาตรฐานเดียวกัน ไม่บริการพิเศษเฉพาะรายที่รู้จักมักคุ้น
- ให้บริการด้วยความรวดเร็ว ทั่วถึง ปราศจากอคติ
- ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคนเท่าที่จะทำได้
- กรณีมีเหตุจำเป็น หากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างและทางเดินลำบาก ก็ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation)

หมายถึง

- ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเกิดผลดีต่อหน่วยงาน และส่วนรวม
- ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง
- เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์ และค่าใช้จ่าย

ซึ่งอาจขยายความได้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

- การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนดโดยได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย และคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน และใช้เวลา

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกัน

- ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบไม่ประมาท รักษาผลประโยชน์ให้แก่หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ คำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- การปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่กับกฎ ระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กร โดยมีตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง

จะสร้างค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ให้บังเกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้อย่างไร

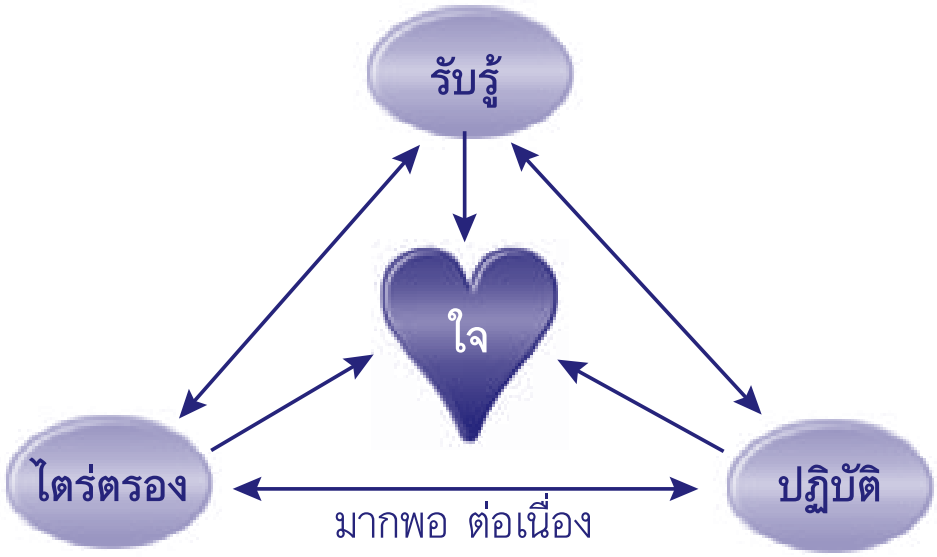
ค่านิยมเป็นเรื่องของจิตใจ ใจจะชื่นชอบ ซาบซึ้งและเป็นคุณค่าในสิ่งใดขึ้นกับเหตุปัจจัยทั้งภายในและภายนอก

เหตุปัจจัยภายใน ก็คือ “ใจ” ของเรานั่นเอง เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า *“ใจเป็นใหญ่ ใจประธาน ใจเป็นผู้กำหนดพฤติกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำหรือคำพูด”* ถ้าใจไม่เห็นคุณค่าแห่งค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ถึงแม้เหตุปัจจัยภายนอกจะมีความเอื้ออำนวยเพียงใดก็ตาม ใจที่ไม่เห็นคุณค่าจะชักพาให้เกิดการประพฤติปฏิบัตินอกลู่นอกทางและพยายามหลบเลี่ยงกฎระเบียบอยู่นั่นเอง

ใจจะตระหนักในคุณค่าของสิ่งใด เพียงการ ***รับรู้*** ว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงามอาจไม่เป็นการเพียงพอ แต่หากได้คิดพิจารณา ***ไตร่ตรอง*** จนเข้าใจในคุณค่า และทดลองนำไป ***ปฏิบัติ*** อย่างมากพอและต่อเนื่อง ใจจะซาบซึ้งในคุณค่าของสิ่งนั้นเพิ่มขึ้นโดยลำดับ

การ ***รับรู้ ไตร่ตรอง*** และ***ปฏิบัติ*** เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันและอาจเริ่มต้นที่จุดใดจุดหนึ่งก็ได้ เช่น ลองปฏิบัติดูแล้วนำไปคิดไตร่ตรองจนเห็นคุณประโยชน์ก็จะเกิดการรับรู้ว่าเป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่า และจะนำไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เป็นต้น ถ้ากระบวนการดังกล่าวนี้ เกิดขึ้นอย่าง ***มากพอและต่อเนื่อง*** เจตคติที่ดีงามก็จะเจริญงอกงามขึ้นในจิตใจโดยลำดับ ดังแผนภูมิต่อไปนี้ (เอื้อพงศ์ จตุรธำรง และ ทวี เลาหพันธุ์, การสอนเจตคติ, ๒๕๓๔. หน้า ๕–๖)

แผนภูมิแสดงกระบวนการเสริมสร้างเจตคติ



(จากเอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติเรื่องแพทยศาสตร์ศึกษาครั้งที่ ๑/๒๕๓๕)

ถ้าเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกคนศึกษาและพิจารณาไตร่ตรองถึงความสำคัญของค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ตั้งใจยึดมั่นในความถูกต้องอดทนอดกลั้นต่อสิ่งเย้ายวนและปัญหาอุปสรรคทั้งปวง และเพียรพยายามปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวข้างต้นอย่างมากพอและต่อเนื่อง ค่านิยมสร้างสรรค์ฯ จะเจริญงอกงามขึ้นในใจของทุกคน แม้เหตุปัจจัยภายนอกจะดีหรือร้ายอย่างไร เหตุปัจจัยภายในคือใจที่เห็นคุณค่าก็จะเป็นเครื่องปกป้องคุ้มครองให้เรายึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ได้ตลอดไป

เหตุปัจจัยภายนอก ก็คือสภาพแวดล้อม อันได้แก่ ครอบครัว ญาติมิตร เพื่อนร่วมงาน กฎระเบียบและบรรยากาศในการทำงานรวมทั้งสภาพของสังคมรอบข้าง ถ้าเหตุปัจจัยภายนอกดี ให้ความสำคัญและปกป้องเชิดชูผู้ที่ยึดมั่นในค่านิยมสร้างสรรค์ฯ อย่างจริงจัง ก็จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติมีขวัญมีกำลังใจและเชื่อมั่นที่จะยึดถือค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ต่อไป

เพื่อให้การปฏิบัติตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ฯ เกิดผล คณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐได้กำหนดแนวทางในการทำค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ไปเป็นหลักในการบริหารงานรวม ๘ ประการ โดยหน่วยงานต่าง ๆ สามารถใช้ดุลพินิจในการนำค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ไปเป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานในขั้นตอนใดก็ได้ ดังนี้

๑. การสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์การ โดยอาจใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกหรือสอบบรรจุ
๒. การปลูกฝังค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ให้แก่ข้าราชการใหม่ในการปฐมนิเทศ

๓. สอดแทรกค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ไว้ในหลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๔. การเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งโดยใช้ผลการปฏิบัติงานตามหลักค่านิยมสร้างสรรค์ฯ เป็นองค์ประกอบในการพิจารณา
๕. ใช้เป็นหลักการสำคัญในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในแต่ละองค์การ
๖. เชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติตามค่านิยมสร้างสรรค์ฯ
๗. ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างวัฒนธรรมขององค์การ
๘. ใช้เป็นหลักปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาในฐานะต้นแบบ

ทั้งนี้ แต่ละส่วนราชการอาจมีมาตรการเพิ่มเติม เพื่อให้ค่านิยมสร้างสรรค์ฯ บังเกิดผลในหมู่เจ้าหน้าที่ของตนอย่างเป็นรูปธรรมได้ตามความเหมาะสม เช่น อาจมีกลยุทธ์ในการสร้างเครือข่ายกับประชาชน ให้มีส่วนร่วมในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ของรัฐดีเด่น หน่วยงานของรัฐดีเด่น ผู้บริหารองค์การที่เป็นแบบอย่างที่ดีและมีมาตรการป้องกันคนดีในหน่วยงาน การจัดชมรม หรือกิจกรรมเสริมค่านิยมสร้างสรรค์ฯ เป็นต้น

เอกสารฉบับนี้ เป็นเพียงการแนะนำค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ให้ทราบความหมายกลาง ที่มาของการจัดทำ และแนวทางการนำค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ไปเป็นหลักในการบริหารงานของหน่วยงาน ตามที่ภาครัฐได้จัดวางแนวปฏิบัติไว้ การที่จะให้ค่านิยมสร้างสรรค์ฯ แต่ละข้อเกิดผลในทางปฏิบัติได้จริง ขึ้นอยู่กับแต่ละส่วนราชการจะต้อง**นำแต่ละข้อไปขยายผลให้เกิดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับลักษณะงานพื้นฐานของแต่ละองค์การ**โดยสะท้อนพฤติกรรมตามความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ที่ได้ให้ความหมายกลางไว้แล้ว ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าว**ควรให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การ เป็นผู้มีส่วนร่วมในการสร้างข้อกำหนด หรือข้อพึงปฏิบัติตามความหมายของค่านิยมสร้างสรรค์ฯ นั่นด้วย เพื่อนำไปสู่การยอมรับ และถือปฏิบัติร่วมกันเป็นวัฒนธรรมขององค์กรต่อไป** หากเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคนมีวัฒนธรรมการทำงานโดยยึดคุณค่าหลักของค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ผลดีก็จะขยายออกไปสู่ครอบครัวและสังคมโดยรวม และจะนำพาประเทศชาติไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองอันถาวรสืบไป

คำอธิบายเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ และพนักงาน หรือลูกจ้างอื่นของรัฐ

๑. ที่มา

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๗ บัญญัติให้รัฐต้องจัดให้มีแผนพัฒนาการเมือง จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และพนักงานหรือลูกจ้างอื่นของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

๑.๒ คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ได้มีมติเห็นชอบแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ เพื่อใช้เป็นกรอบและจัดทำลำดับความสำคัญในการดำเนินงานปฏิรูประบบราชการที่คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการจัดทำเสนอ เมื่อวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” พร้อมทั้งอนุมัติให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ ได้มีแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม ข้อ ๕.๑ “จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ” ข้อ ๕.๓ “รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์ และจรรยาบรรณของเจ้าหน้าที่ของรัฐ” อยู่ในแผนนี้ด้วย

๒. การดำเนินการ

๒.๑ เมื่อได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ สำนักงาน ก.พ. ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมประชุมเพื่อศึกษาหาแนวทางการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญขึ้น และต่อมาสำนักงาน ก.พ. ได้ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ส่วนราชการในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการต่าง ๆ ขึ้น

๒.๒ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดตั้งศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมขึ้น เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๔๒ เพื่อเป็นศูนย์กลางในการประสานกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมทั้งในราชการพลเรือน ในองค์กรเอกชนและสถาบันอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ โดยกำหนดให้มีภารกิจหลัก ๔ กลุ่มงาน คือ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา กลุ่มงานประสานการส่งเสริมจริยธรรม กลุ่มงานฝึกอบรมจริยธรรมและกลุ่มงานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์

กิจกรรมสำคัญประการหนึ่งของศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการต่าง ๆ จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามรัฐธรรมนูญ

๒.๓ ปัจจุบันมีส่วนราชการที่ได้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมตามที่รัฐธรรมนูญกำหนดแล้วจำนวนหนึ่ง อาทิเช่น กรมที่ดิน (ข้อกำหนดว่าด้วยมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๔๑) สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (ข้อกำหนดว่าด้วยจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างตรวจเงินแผ่นดิน) กรมบัญชีกลาง (จริยธรรมของผู้ตรวจสอบภายใน) กรมราชทัณฑ์ (ประกาศกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการกรมราชทัณฑ์) สำนักงบประมาณ (ข้อบังคับสำนักงบประมาณว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการสำนักงบประมาณ)

๒.๔ นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการที่ได้เข้าร่วมโครงการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กับศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. แล้ว ได้แก่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน สำนักงานประกันสังคม กรมส่งเสริมการเกษตร กรมควบคุมมลพิษ กรมสามัญศึกษา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมสุขภาพจิต กรมสรรพสามิต ฯลฯ

๒.๕ ในส่วนการดำเนินการของคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ ได้มีการมอบหมายให้คณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐพิจารณาดำเนินการตามแผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม (๕.๑) “จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ” คณะอนุกรรมการจึงได้จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและปฏิบัติ ๕ ประการ ได้แก่

๑. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒. ซื่อสัตย์
๓. โปร่งใส
๔. ไม่เลือกปฏิบัติ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๖ สำนักงาน ก.พ. ได้พิจารณาเห็นว่าการดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำให้การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐบรรลุผล แต่ขณะนี้ การดำเนินการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมยังไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพและ

ส่วนราชการตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ จึงเห็นควรให้กระทรวงเป็นศูนย์กลางรับผิดชอบในการส่งเสริมและกำกับให้มีมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม ตามรัฐธรรมนูญ ตามลักษณะภารกิจความรับผิดชอบ โดยสำนักงาน ก.พ. ยินดีให้ความสนับสนุนและให้คำปรึกษาในการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ กระทรวง ทบวง กรม ต่อไป

๓. มติ ก.พ.

ก.พ. ได้พิจารณาเรื่องนี้ในการประชุม ก.พ. ครั้งที่ ๕/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๔๓ แล้วมีมติดังนี้

๓.๑ มอบหมายให้กระทรวงแต่ละกระทรวงเป็นศูนย์กลางเพื่อจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของส่วนราชการในสังกัด และรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและประพฤติปฏิบัติตามแนวทางมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมนั้น ๆ โดยมีระบบกลไกยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ผู้กระทำความดีและลงโทษผู้ละเมิดไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวด้วย

๓.๒ เห็นชอบด้วยกับคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการที่มอบหมายให้คณะอนุกรรมการปรับปรุงวัฒนธรรมและค่านิยมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จัดทำค่านิยมสร้างสรรค์ไว้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือและปฏิบัติ ๕ ประการ ได้แก่ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ซื่อสัตย์ โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ทั้งนี้ ให้เพิ่มเติมคำว่า “ซื่อสัตย์” เป็น “ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ” และให้สำนักงาน ก.พ. จัดทำร่วมคิดพิจารณ์และเผยแพร่ให้เป็นค่านิยมหลักของเจ้าหน้าที่ของรัฐต่อไป

แนวทางจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมรวมทั้งจรรยาบรรณ

๑. มีคำปรารภกล่าวถึงที่มาของการจัดทำ

๒. มีสาระครอบคลุมถึงมาตรฐานความประพฤติ ปรัชญาการทำงานและหลักนิยมขององค์การและหลักการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติงาน

๓. การสร้างมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมรวมทั้งจรรยาบรรณ ควรมีแนวทางดำเนินการดังนี้

- จัดทำโดยชุมชนวิชาชีพ กระทรวง ทบวง กรม เมื่อจัดทำแล้วควรทำประชาพิจารณ์กับชุมชนหรือหน่วยงานนั้น
- มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งจรรยาบรรณที่จัดทำขึ้นนั้นควรสั้น กระชับ
- มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งจรรยาบรรณต้องเขียนเป็นเชิงพฤติกรรม
- มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมรวมทั้งจรรยาบรรณที่จัดทำขึ้นไม่ควรซ้ำซ้อนกับวินัยข้าราชการและจรรยาบรรณข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗

ค่านิยมสร้างสรรค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ค่านิยมสร้างสรรค์ฯ ห้าประการ
เป็นรากฐานราชการไทยทั้งผอง
กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
ตามครรลองสนองชาติให้พ้นภัย

อีกทั้งพึง**ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ**
ประกอบกับ**โปร่งใส ตรวจสอบได้**
ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ใด
และใส่ใจ**มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

ขอให้เจ้าหน้าที่ของภาครัฐ
ยึดถือปฏิบัติทุกสถาน
ยึดเป็นค่านิยมอุดมการณ์
ชาติจะผ่านวิกฤติพิชิตชัย

คำ : ธีรนาฏ จตุรธำรง

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ อ.เมือง จ.นนทบุรี
โทรศัพท์ ๐-๒๕๔๗-๑๐๐๐, ๐-๒๕๔๗-๑๐๓๔
โทรสาร ๐-๒๕๔๗-๑๐๒๖, ๐-๒๕๒๖-๖๓๖๕
www.ocsc.go.th, www.tamroy.or.th, www.fact.or.th

ค่านิยมสร้างสรรค์
ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เป็นคุณธรรมประจำใจที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
พึงยึดถือเพื่อให้การปฏิบัติงานภาครัฐ
บังเกิดผลตามแนวทางของ
การบริหารภาครัฐแนวใหม่
ที่มุ่งสร้างคุณประโยชน์สูงสุด
ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติ

๑. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒. ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ
๓. โปร่งใส ตรวจสอบได้
๔. ไม่เลือกปฏิบัติ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.
ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี
โทรศัพท์ ๐-๒๕๔๗-๑๐๐๐, ๐-๒๕๔๗-๑๐๓๔
โทรสาร ๐-๒๕๔๗-๑๐๒๖, ๐-๒๕๒๖-๖๓๖๕