



กรมอนามัย  
DEPARTMENT OF HEALTH

# คู่มือ

การปฏิบัติตามข้อบังคับ  
ว่าด้วยจรรยาบรรณการกรมอนามัย  
พ.ศ. ๒๕๖๓



## คำปรารภ

กรมอนามัย ได้จัดทำข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในหมวด ๕ ว่าด้วยการรักษาจรรยาข้าราชการมาตรา ๗๘ และมาตรา ๗๙ ภายใต้กรอบพื้นฐานของมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งกรมอนามัยได้จัดทำขึ้น จากการทบทวนข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๑ พัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งการประยุกต์และบูรณาการร่วมระหว่างค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) โดยมีเจตนารมณ์ที่จะให้บุคลากรกรมอนามัย ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม มีเกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นข้าราชการ ซึ่งจะเป็นผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมอนามัยต่อไป

ในฐานะอธิบดีกรมอนามัยขอแสดงเจตนารมณ์มุ่งมั่น จะปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย อย่างจริงจัง และขอให้บุคลากรกรมอนามัยทุกคน จงมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการที่ได้บัญญัติขึ้นนี้ เชื่อมั่นว่าหากบุคลากร กรมอนามัยทุกคนยึดถือคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัยฉบับนี้เป็นกรอบมาตรฐานในการประพฤติปฏิบัติตนและเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ สังคม และประเทศชาติต่อไป

## ข | จรรยาข้าราชการกรมอนามัย

ขอแสดงความขอบคุณ ประธานกรรมการจริยธรรมและคณะกรรมการ  
จริยธรรมประจำกรมอนามัย คณะทำงานฯ และบุคลากรกรมอนามัย ที่ได้มี  
ส่วนร่วมในการผลักดันให้มีการจัดทำข้อบังคับนี้ รวมทั้งทีมงานผู้รับผิดชอบ  
ทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



(นางพรรณพิมล วิปุลากร)

อธิบดีกรมอนามัย

## คำนำ

ขอบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ และคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับดังกล่าว ได้ถูกจัดทำขึ้น ตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรม ของข้าราชการเป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นสำหรับ ข้าราชการแต่ละประเภท โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๘ และมาตรา ๗๙ กำหนดให้ข้าราชการต้องรักษาจรรยาตามที่ส่วนราชการกำหนด

ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรของกรมอนามัยเข้าใจในหลักการ และวัตถุประสงค์ของข้อบังคับฯ สามารถนำไปกำหนดแนวทาง ปฏิบัติให้เหมาะสมเกิดเป็นค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กรที่ดี เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจหลักของกรมอนามัยในการส่งเสริมให้ประชาชน มีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า และเป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมอนามัย จึงได้จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น จากกระบวนการมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างของหน่วยงาน รวมทั้งการแสดงความคิดเห็นจากบุคคล ภายนอก อาทิ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น โดยมุ่งมั่นที่จะ พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงทั้งในด้านวิชาการ และคุณธรรมจริยธรรม โดยสามารถสนองภารกิจภาครัฐ และความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

## สารบัญ

<b>คำปรารภ</b>	ก
อธิบดีกรมอนามัย	
<b>คำนำ</b>	ค
<b>สารบัญ</b>	ง
<b>บทที่ ๑ ความเป็นมา</b>	
หลักการและเหตุผล	๑
ขั้นตอนการดำเนินงาน	๒
วัตถุประสงค์	๔
นิยามศัพท์	๔
<b>บทที่ ๒ บริบทกรมอนามัย</b>	
วิสัยทัศน์	๖
พันธกิจ	๗
วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย	๘
<b>บทที่ ๓ จรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓</b>	
ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ และกรณีตัวอย่าง	๑๐
แนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๗
กลไกการส่งเสริมสนับสนุนในการรักษาจรรยา ข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓	๑๙

## บรรณานุกรม

### ภาคผนวก

- ประกาศขอนบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ๒๔
- ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ลงวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ๒๕
- คำสั่งกรมอนามัยที่ ๒๙๔/๒๕๖๓ ๒๖
- ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมกรมอนามัย ๒๗





# บทที่ ๑ ความเป็นมา

## หลักการและเหตุผล

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๘ ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการตามที่ส่วนราชการกำหนดไว้ และมาตรา ๗๙ ข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่ความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา ให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

กรมอนามัย ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลไกในการขับเคลื่อนภารกิจของรัฐ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญที่จะสนองเจตนารมณ์ด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) จึงได้จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ขึ้น โดยยึดหลักพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรของกรมอนามัย เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกรมอนามัยทุกคนประพฤติตน และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในการรักษาประสิทธิภาพ มาตรฐานงานให้เป็นไปตามหลักวิชาการและวิชาชีพ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์บรรลุภารกิจ ในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ ประชาชน และตนเอง



## ขั้นตอนการดำเนินงาน

กรมอนามัย ได้ดำเนินการจัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

### ๑. การจัดตั้งคณะกรรมการ

๑.๑ ขอรายชื่อผู้แทนจากหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย เพื่อแต่งตั้งเป็น คณะทำงานกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม กรมอนามัย (หนังสือกองการเจ้าหน้าที่ ที่ สธ ๐๙๐๒.๐๗/ว๑๙๙๒ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๓)

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมกรมอนามัย (คำสั่งกรมอนามัย ที่ ๒๙๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓)

### ๒. การจัดทำข้อบังคับ

๒.๑ รวบรวมข้อมูลในการจัดทำร่างข้อบังคับ ประกอบด้วย

- ๑) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐
- ๒) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
- ๓) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
- ๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)
- ๕) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖) ค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH)
- ๗) วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH)
- ๘) ตัวอย่างจรรยาข้าราชการ ของหน่วยงานภาครัฐ/ภาคเอกชนต่างๆ

๒.๒ การประชุมคณะกรรมการกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม กรมอนามัย เพื่อจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ (วันจันทร์ที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ชั้น ๓ อาคาร ๔ กรมอนามัย)

๒.๓ นำเสนอ (ร่าง) ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ให้ความเห็นชอบ (วันจันทร์ที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ – ๑๔.๓๐ น. ณ ห้องประชุมสำนักอนามัยการเจริญพันธุ์ ชั้น ๓ อาคาร ๒ กรมอนามัย)

๒.๔ การรับฟังความคิดเห็น (ร่าง) ข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยมีส่วนร่วมในการจัดทำ (ร่าง) ข้อบังคับกรมอนามัยฯ (ระหว่างวันที่ ๕ – ๑๕ มิถุนายน ๒๕๖๓)

๒.๕ รวบรวมข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น เสนอคณะทำงานฯ และคณะกรรมการจริยธรรมฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๖ นำเสนอข้อบังคับฯ ต่ออธิบดีกรมอนามัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการใช้ข้อบังคับ และลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

### ๓. การจัดทำคู่มือ

๓.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนสถานการณ์/วิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อกำหนดมาตรฐานจริยธรรม กรมอนามัย (ระหว่างวันที่ ๔ – ๖ มีนาคม ๒๕๖๓ ณ โรงแรมราชาบุระ จังหวัดราชบุรี) โดยได้รับเกียรติจากนายรุจิภาส จรรยาศรี วิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. บรรยาย “แนวทางการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรม กรมอนามัย” และประชุมกลุ่มฝึกปฏิบัติ จัดทำ (ร่าง) มาตรฐานทางจริยธรรม กรมอนามัย

๓.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัย เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และความผูกพันองค์กรในการป้องกันทุจริต (ระหว่างวันที่ ๒๔ – ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๓ ณ โรงแรมโนโวเทล หัวหิน เซอว์อัมบีช รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดเพชรบุรี) โดยผู้เข้าประชุมร่วมกันกำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์

๓.๓ เสนอคู่มือต่ออธิบดีกรมอนามัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและลงนามในคำปรารภ

### ๔. การประกาศใช้ และเผยแพร่ให้บุคลากรกรมอนามัยรับทราบ

๔.๑ จัดทำหนังสือแจ้งเวียนทุกหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัย

๔.๒ เผยแพร่ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์



### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยทุกระดับได้รับทราบ มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติตน ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับกรมอนามัย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓
๒. เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม
๓. เพื่อให้หน่วยงานนำไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสมเกิดเป็นค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่ดี เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงาน



### นิยามศัพท์

จรรยาข้าราชการ หมายถึง แนวประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามหรือการปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกต้อง ที่ข้าราชการกรมอนามัยพึงยึดปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ

บทที่ ๒  
บริษัท  
กรมอนามัย





## วิสัยทัศน์

กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศ  
ในการอภิบาล\*ระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบ  
อนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี  
\*ดูแล ปกป้อง ค้ำครอง



## พันธกิจ

“ทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ ใช้ความรู้ และดูภาพรวม  
เพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพ  
และอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือ  
และกำกับดูแลเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน”



## วัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย

เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของกรมอนามัย บรรลุจุดยืน วิสัยทัศน์และพันธกิจ ตลอดจนเกิดการพัฒนา อย่างยั่งยืน กรมอนามัยจึงกำหนดวัฒนธรรมองค์กรให้ง่าย ต่อการจดจำ สะดวกในการปฏิบัติ และเป็นทิศทางกำกับ การทำงานสำหรับบุคลากรกรมอนามัย คือ “HEALTH” ประกอบด้วย

**H : Health Model - เป็นต้นแบบสุขภาพ**

**E : Ethics - มีจริยธรรม**

**A : Achievement - มุ่งผลสัมฤทธิ์**

**L : Learning - เรียนรู้ร่วมกัน**

**T : Trust - เคารพและเชื่อมั่น**

**H : Harmony – เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน**



**บทที่ ๓**  
**จรรยาข้าราชการ**  
**กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓**

## ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ และกรณีตัวอย่าง

กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี ภารกิจหลักทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ นำความรู้มากำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยการประสานงาน สร้างความร่วมมือ และกำกับดูแล ภาครัฐหรือข่าย เพื่อการบรรลุภารกิจอันสำคัญยิ่งในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนสุขภาพดี

กรมอนามัย จึงได้จัดทำจรรยาข้าราชการขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๕ การรักษาจรรยาข้าราชการ และจากกรอบพื้นฐานของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการประยุกต์และบูรณาการร่วมระหว่างค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) และวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ข้าราชการกรมอนามัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานงานตามหลักวิชาการและวิชาชีพ โดยถือประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ และ ๗๙ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรมอนามัยจึงได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติ และประพฤติตนของข้าราชการกรมอนามัย ให้เป็นแบบอย่างที่ดีงามทรงไว้ซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการของกรมอนามัยเป็นที่ศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจ และยกย่องชื่นชม ของสังคมและประชาชนทั่วไป ดังต่อไปนี้

## ข้อ ๑ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการจนงานสำเร็จถูกต้องตามเป้าหมาย และมาตรฐานของงาน

๑.๓ มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว

๑.๔ ปฏิบัติหน้าที่โดยตั้งอยู่ในความไม่ประมาท

๑.๕ รักษาและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ

### กรณีตัวอย่าง

(๑) นายเบนซ์ มีหน้าที่จัดหาพัสดุ ดำเนินการจัดหาโดยปฏิบัติตามระเบียบพัสดุอย่างเคร่งครัด และไม่ยอมรับสินบนใดๆ จากผู้ประกอบการเพื่อประโยชน์ส่วนตน

(๒) นายพิรพล มาทำงานตรงต่อเวลา และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มประสิทธิภาพด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ ทั้งในเวลาราชการ และนอกเวลาราชการ

(๓) นางละเอียด ปฏิบัติงานตามมาตรฐานคุณภาพงานที่กำหนดไว้ และเมื่อเกิดกรณีผิดพลาด มีการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างทันท่วงที

## ข้อ ๒ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ/วิชาชีพ กฎหมาย กฎระเบียบ กรอบนโยบาย และปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๒.๓ ปกป้องผลประโยชน์ของทางราชการ

๒.๔ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของหน่วยงานราชการ

### กรณีตัวอย่าง

(๑) นายปรีชาเห็นนายวุฒิศักดิ์ นำรถยนต์ราชการไปรับลูกที่โรงเรียน จึงตักเตือนนายวุฒิศักดิ์ ห้ามนำทรัพย์สินทางราชการไปใช้ส่วนตัว และได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

(๒) นางปวีณา ปฏิเสธการรับของขวัญจากผู้มาติดต่อรับบริการ เพื่อให้ได้รับบริการที่เร็วขึ้น

(๓) นายอำนาจ แต่งกายเหมาะสม ถูกต้องตามระเบียบ และมีกิริยาวาจาสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตนขอความช่วยเหลือผู้อื่น

### ข้อ ๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๓.๑ กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอน

๓.๒ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ข้อมูล ขั้นตอน ระยะเวลา และวิธีการปฏิบัติงาน ที่ได้กำหนดไว้ ตามกรอบของกฎหมาย ตามความเหมาะสมอย่างทั่วถึงและง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล

๓.๓ ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่นหรืออันจะเป็นภัยต่อประชาชน และประเทศชาติ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ อย่างเคร่งครัด

๓.๔ เก็บหลักฐานการปฏิบัติงานไว้พร้อมสำหรับการตรวจสอบ

### กรณีตัวอย่าง

(๑) นางกิ่งแก้ว ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและระเบียบของทางราชการ ทั้งยังเปิดเผยข้อมูลขั้นตอนบนเว็บไซต์เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องสามารถทราบได้

(๒) นางสาวหยาดพิรุณ จัดทำสรุปรายงานการจัดทำโครงการทุกครั้ง พร้อมทั้งแนบหลักฐานและรูปภาพประกอบ

### ข้อ ๔ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของงาน ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท ใช้ความรู้ความสามารถด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง รวดเร็วทันเวลารักษามาตรฐาน และมีคุณภาพ

๔.๒ สร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็ง รู้รักสามัคคี ในการปฏิบัติหน้าที่ และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

๔.๓ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยใส่ใจและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๔.๔ ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริการประชาชน

**กรณีตัวอย่าง**

(๑) นายพีรพัฒน์ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดและคิดค้นกระบวนการใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับปรุงระบบการทำงาน เช่น การทำบัตรข้าราชการ/พนักงานราชการ ผ่านระบบออนไลน์

(๒) หัวหน้าของนายแสนดีให้โอกาสนายแสนดีและเจ้าหน้าที่คนอื่นๆ เข้ารับการพัฒนา/ฝึกอบรมส่งเสริมความรู้แก่บุคลากรเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงานอยู่เสมอ

(๓) ผอ. สิตางค์ ประชุมวางแผนการทำงาน พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาและทีมงานในโครงการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

(๔) สำนัก ก. ทบทวนขั้นตอนการทำงาน (SOP) ทุก ๖ เดือน เพื่อให้เป็นปัจจุบันและลดระยะเวลาการทำงานให้รวดเร็วขึ้น

**ข้อ ๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ**

๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรและมีจิตบริการต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็วและถูกต้อง โดยไม่คำนึงถึงฐานะ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา สังคม และการเมือง

๕.๒ ไม่กระทำการใดอันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๕.๓ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็วทันต่อสถานการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

**กรณีตัวอย่าง**

(๑) นางสาวดีจิ่ง ให้บริการกับผู้มารับบริการด้วยความสุภาพ ท่าทางเป็นมิตร ยิ้มแย้มแจ่มใส และอธิบายลำดับขั้นตอนการรับบริการ ให้ผู้รับบริการอย่างเข้าใจและชัดเจน รวมทั้งให้บริการโดยเรียงตามลำดับก่อนหลัง

(๒) นางสาวเจนนี่ กำลังไปพักกลางวันเห็นผู้สูงอายุกำลังข้ามทางม้าลาย จึงมีน้ำใจเข้าไปช่วยเหลือ

(๓) นางอารยา ให้บริการตามลำดับ ก่อน - หลัง ด้วยความเสมอภาค และใส่ใจ ในปัญหาของผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้องญาติพี่น้อง

### ข้อ ๖ ยึดมั่นในสถาบันหลักและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศ

๖.๑ เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

๖.๓ คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

๖.๔ ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ตระหนักและเป็นผู้ นำในการรักษา และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้สาธารณชนได้ใช้ประโยชน์ต่อไปอย่างยั่งยืน

๖.๕ เป็นต้นแบบที่ดีด้านสุขภาพ

### กรณีตัวอย่าง

(๑) นายธีรเดช พาคอบครวัทำบุญตักบาตร เข้าวัดฟังธรรม ในวันธรรมสวนะเป็นประจำ

(๒) นางญาญา ไปใช้สิทธิเลือกตั้งทุกครั้ง

(๓) นางสาวรำเพย อาสาไปเข้าร่วมงานพระราชพิธีและรัฐพิธีในวันหยุดราชการด้วยความเต็มใจ

(๔) นางสาวลลิตา ตื่นเช้าเพื่อมาออกกำลังกายทุกวัน และรับประทานอาหารที่มีประโยชน์

### ข้อ ๗ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๗.๑ ความพอประมาณ : ดำรงอยู่และปฏิบัติตนด้วยความพอดี ที่ไม่น้อยเกินไป และไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

๗.๒ ความมีเหตุผล : ตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

๗.๓ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว : เตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตทั้งใกล้และไกล

๗.๔ เงื่อนไขความรู้ : ตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

๗.๕ เงื่อนไขคุณธรรม : ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตระหนักในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ และไม่ตระหนี่

#### กรณีตัวอย่าง

(๑) หน่วยงาน ข. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า เช่น ปิดไฟ ปิดแอร์ ตอนพักกลางวัน ไม่เปิดน้ำทิ้ง ดึงปลั๊กทุกครั้งหลังจากใช้งาน นำกระดาษที่ใช้แล้วกลับมาใช้ใหม่

(๒) นางพรทิพย์ ทำอาหารมารับประทานเอง และมีน้ำใจแบ่งปันอาหารให้กับเพื่อนร่วมงาน

(๓) นายชัยวัฒน์ มีการเก็บออมและใช้จ่ายอย่างประหยัด เช่น ปลูกผักปลอดสารพิษทานเอง ทั้งยังทำให้มีสุขภาพที่ดี และหารายได้เสริมโดยการนำผักปลอดสารพิษที่ปลูกมาขายในตลาดออนไลน์ โดยไม่เบียดเบียนเวลาราชการ

(๔) นางสาวโชติกา ปฏิบัติงานในหน้าที่มาเป็นเวลานาน แต่ยังคงศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์อยู่เสมอ และนำความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในงานประจำวัน เพื่อการวางแผน และการตัดสินใจอย่างรอบคอบในการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน

ทั้งนี้ ให้ยกเลิกข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ข้าราชการยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้น การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา หากเป็นความผิดทางวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย สำหรับแนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามหนังสือคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

อนึ่ง ให้ลูกจ้าง พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขของกรมอนามัย ถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมอนามัยนี้โดยอนุโลม



**แนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัย  
ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓**

๑. บุคลากรกรมอนามัยทุกคนมีหน้าที่ศึกษา ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมอนามัย ตลอดจนนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ที่กรมอนามัยอาจกำหนดขึ้นเพิ่มเติมต่อไปด้วย

๒. ผู้บังคับบัญชาต้องยึดมั่นในการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับบุคลากร กรมอนามัย และถือเป็นหน้าที่ในการสร้างเสริม และผลักดันให้บุคลากรในบังคับบัญชา ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ดังนี้

(๑) สื่อสารให้บุคลากรรับรู้ และเข้าใจจรรยาข้าราชการ กรมอนามัยอย่างทั่วถึง

(๒) เสริมสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงาน ให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

(๓) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

(๔) สนับสนุน ส่งเสริม ยกย่อง ให้อำนาจ และพิทักษ์จรรยาข้าราชการที่มีความประพฤติดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการยึดมั่นต่อการรักษาจรรยาข้าราชการในระดับที่สูงกว่ามาตรฐานของข้าราชการทั่วไป และลงโทษผู้ประพฤติผิดจรรยาข้าราชการ เพื่อเป็นตัวอย่างมิให้ผู้อื่นประพฤติตาม

(๕) ดำเนินการป้องปราม และป้องกันการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

(๖) กำกับ ดูแล และประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอย่างเป็นรูปธรรม

๓. บุคลากรกรมอนามัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควร ว่าไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าบุคลากรกรมอนามัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ ให้ผู้บังคับบัญชา ตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงโดยพลัน และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

๔. บุคลากรกรมอนามัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย ตามที่กำหนดในข้อบังคับ อันมิใช่เป็นความผิดวินัยถือเป็นความผิดเกี่ยวกับการรักษา จรรยาข้าราชการ ตามมาตรา ๗๙ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ข้าราชการผู้นั้นได้รับการพัฒนา ตามควรแก่กรณี

๕. หากมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาข้าราชการกรมอนามัย ตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ในเรื่องใด ข้าราชการอาจเสนอเรื่องที่เป็นปัญหาดังกล่าว ให้หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมของกรมอนามัย เพื่อนำเสนอขอคำวินิจฉัย จากคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย ในกรณีที่เป็นเรื่องสำคัญ คณะกรรมการ จริยธรรมประจำกรมอนามัย อาจส่งเรื่องให้ สำนักงาน ก.พ. วินิจฉัยให้ก็ได้

๖. ให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย กำหนดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการของบุคลากร กรมอนามัย



## กลไกการส่งเสริมสนับสนุนในการรักษาจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

### ๑. เจตนารมณ์ของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย

พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานงานตามหลักวิชาการ และวิชาชีพ โดยถือประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง เพื่อการบรรลุภารกิจภารกิจอภិบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบอบอนามัยสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนมีสุขภาพดี

### ๒. วัตถุประสงค์ของการกำหนดกลไกการส่งเสริมสนับสนุนในการรักษา จรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

(๑) เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยมีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

(๒) เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดกรมอนามัยเป็นแบบอย่างที่ดีด้านคุณธรรม จริยธรรม

### ๓. ตัวชี้วัดความสำเร็จของกลไกการส่งเสริมสนับสนุนในการรักษาจรรยา ข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

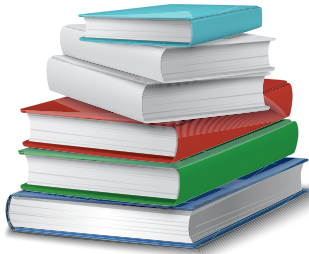
- (๑) จำนวนเรื่องร้องเรียนที่มีมูล
- (๒) จำนวนเรื่องที่ได้รับการชมเชย
- (๓) จำนวนผู้กระทำผิดจรรยาข้าราชการ/วินัย
- (๔) อัตราการเพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม
- (๕) ร้อยละของหน่วยงานที่ได้รับรางวัลด้านคุณธรรม จริยธรรม
- (๖) คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของบุคลากร

๔. กลไกส่งเสริมการบังคับใช้ ข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการ  
กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบหลัก
<p>๑. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อบังคับฯ และคู่มือฯ ให้ข้าราชการ พนักงาน ราชการ และลูกจ้างในสังกัด กรมอนามัยทราบ และถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน โดยใช้ช่องทางต่างๆ</p> <p>๑.๑ หนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน ในสังกัดกรมอนามัยอย่างเป็นทางการ</p> <p>๑.๒ เผยแพร่ทางเอกสารรูปแบบต่างๆ เช่น เอกสารเผยแพร่รายบุคคล โปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ และหนังสือ คู่มือฯ</p> <p>๑.๓ จัดประชุมชี้แจงหัวหน้าหน่วยงาน และผู้แทนเจ้าหน้าที่ ทุกหน่วยงาน</p> <p>๑.๔ เผยแพร่ทางเว็บไซต์กรมอนามัย เว็บไซต์ระเบียบคุณธรรมกรมอนามัย และเว็บไซต์ของหน่วยงานทุกหน่วยงาน</p>	<p>ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับรู้ข้อบังคับฯ และคู่มือฯ</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน</p>
<p>๒. นำเรื่องนี้บรรจุเป็นตัวชี้วัดในการ จัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีของทุกหน่วยงานในสังกัด กรมอนามัย</p>	<p>ร้อยละของหน่วยงานที่นำ เรื่องนี้บรรจุเป็นตัวชี้วัด ในการจัดทำคำรับรองการ ปฏิบัติราชการประจำปี</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่/ กลุ่มพัฒนา ระบบบริหาร</p>

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบหลัก
<p>๓. จัดกิจกรรมยกย่อง และให้รางวัล การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาจรรยา ข้าราชการ</p> <p>๓.๑ รางวัลระดับบุคคล เช่น คนดีศรีอนามัย ข้าราชการพลเรือน ดีเด่น ฯลฯ</p> <p>๓.๒ รางวัลระดับหน่วยงาน เช่น หน่วยงานคุณธรรม องค์กรคุณธรรม ฯลฯ</p>	<p>จำนวนบุคลากร/ หน่วยงานที่ได้รับรางวัล</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน</p>
<p>๔. นำเรื่องนี้บรรจุไว้ในหลักสูตร การฝึกอบรมต่างๆ ของกรมอนามัย เช่น การอบรมข้าราชการใหม่ กรมอนามัยทุกคน</p>	<p>จำนวนหลักสูตรที่มีการ ให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน</p>
<p>๕. การประเมินพฤติกรรมตาม จรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓</p>	<p>ร้อยละการรับรู้ และการ ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน</p>
<p>๖. ปรับปรุงการบริหารทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับการรักษา จรรยา ข้าราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือกบุคคล เพื่อบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล การประเมิน เลื่อนขั้น/เลื่อนเงินเดือน</p>	<p>มีองค์ประกอบด้านจรรยา ข้าราชการปรากฏใน หลักเกณฑ์การสรรหา ข้าราชการผู้บริหาร หรือ ผู้นำของหน่วยงาน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน</p>

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบหลัก
๗. กำหนดให้มีช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตาม จรรยาข้าราชการของบุคลากร กรมอนามัยรวมทั้งรับเรื่อง การยกย่องชมเชยการกระทำความดี ของหน่วยงาน/บุคลากร กรมอนามัย	จำนวนหน่วยงานที่มี การจัดช่องทางรับเรื่อง ร้องเรียนฯ (อย่างน้อย ๑ ช่องทาง)	กองการเจ้าหน้าที่/ ทุกหน่วยงาน
๘. จัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม ตามจรรยาข้าราชการ เช่น ประกวด บทความ	จำนวนบุคลากรที่มีการ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม พฤติกรรมตามจรรยาฯ	ทุกหน่วยงาน
๙. ทบทวนข้อบังคับฯ เป็นประจำ (อย่างน้อย ๒ ปี ต่อครั้ง)	ความถี่ในการทบทวน	กองการเจ้าหน้าที่





## บรรณานุกรม

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. **คู่มือ การปฏิบัติตามข้อบังคับ ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๑.** นนทบุรี: ๒๕๕๑.

จินตนา บิลมาศ, ธานินทร์ อุดม, และมนัส บุญประกอบ. **คู่มือการจัดทำจรรยาข้าราชการ. พิมพ์ครั้งที่ ๓.** สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ม.ป.ป. ๒๕๕๑.

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒.** นนทบุรี: ๒๕๖๒.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.** ๒๕๕๒.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ **สำนักยุทธศาสตร์ด้านนโยบายสาธารณะ. ปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพฯ: ๒๕๕๗.**

# הכנת





ข้อบังคับกรมอนามัย

ว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชนสุขภาพดี ภารกิจหลักทำหน้าที่ในการสังเคราะห์ ใช้ความรู้และดูภาพรวมเพื่อกำหนดนโยบายและออกแบบระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยการประสานงานสร้างความร่วมมือและกำกับดูแล ภาคีเครือข่าย เพื่อการบรรลุภารกิจอันสำคัญยิ่งในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมให้ประชาชนสุขภาพดี

กรมอนามัย จึงได้จัดทำจรรยาข้าราชการขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวด ๕ การรักษาจรรยาข้าราชการ และจากกรอบพื้นฐานของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการประยุกต์และบูรณาการร่วมระหว่างค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) และวัฒนธรรมองค์กรกรมอนามัย (HEALTH) โดยมีเจตนารมณ์เพื่อให้ข้าราชการกรมอนามัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานงานตามหลักวิชาการและวิชาชีพ โดยถือประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อการดำเนินงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๘ และ ๗๙ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กรมอนามัยจึงได้กำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติและประพฤติตนของข้าราชการกรมอนามัย ให้เป็นแบบอย่างที่ดีงาม ทรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการของกรมอนามัย เป็นที่ศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจ และยกย่องชื่นชมของสังคมและประชาชนทั่วไป ดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑ ข้อสัจยสุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่**

๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เสียสละและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ความสำเร็จถูกต้องตามเป้าหมาย และมาตรฐานของงาน

๑.๓ มีความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำไปแล้ว

๑.๔ ปฏิบัติหน้าที่โดยตั้งอยู่ในความไม่ประมาท

๑.๕ รักษาและปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ

**ข้อ ๒ ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง**

๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือความถูกต้องตามหลักวิชาการ/วิชาชีพ กฎหมาย กฎระเบียบ กรอบนโยบาย และปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

๒.๓ ปกป้องผลประโยชน์ของทางราชการ

๒.๔ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของหน่วยงานราชการ

ข้อ ๓ ...

- ๒ -

**ข้อ ๓ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้**

- ๓.๑ กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานของแต่ละขั้นตอน
- ๓.๒ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ข้อมูล ขั้นตอน ระยะเวลา และวิธีการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ตามกรอบของกฎหมาย ตามความเหมาะสมอย่างทั่วถึงและง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูล
- ๓.๓ ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่นหรืออันจะเป็นภัยต่อประชาชนและประเทศชาติ และปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ อย่างเคร่งครัด
- ๓.๔ เก็บหลักฐานการปฏิบัติงานไว้พร้อมสำหรับการตรวจสอบ

**ข้อ ๔ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

- ๔.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายของงาน ด้วยความมุ่งมั่น มุมเท ใช้ความรู้ความสามารถด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ รับผิดชอบ รวดเร็วทันเวลา รักษามาตรฐาน และมีคุณภาพ
- ๔.๒ สร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็ง รู้รักสามัคคี ในการปฏิบัติหน้าที่และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- ๔.๓ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยใส่ใจและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
- ๔.๔ ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่เป็นอุปสรรคต่อการบริการประชาชน

**ข้อ ๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ**

- ๕.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรและมีจิตบริการต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็วและถูกต้อง โดยไม่คำนึงถึงฐานะ ถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา สังคม และการเมือง
- ๕.๒ ไม่กระทำการใดอันเป็นการช่วยเหลือ อุปถัมภ์หรือเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ๕.๓ ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

**ข้อ ๖ ยึดมั่นในสถาบันหลักและปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพลเมืองที่ดีของประเทศ**

- ๖.๑ เทิดทูนและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- ๖.๓ คำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิส่วนบุคคลของผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน ให้เกียรติ และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- ๖.๔ ใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า ตระหนักและเป็นผู้ดำเนินการรักษา และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เพื่อให้สาธารณชนได้ใช้ประโยชน์ต่อไปอย่างยั่งยืน
- ๖.๕ เป็นต้นแบบที่ดีด้านสุขภาพ

ข้อ ๗ ...

**ข้อ ๗ ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**

๗.๑ ความพอประมาณ : ดำรงอยู่และปฏิบัติตนด้วยความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

๗.๒ ความมีเหตุผล : ตัดสินใจเกี่ยวกับระดับของความพอเพียงอย่างมีเหตุผล โดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ

๗.๓ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว : เตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบ และการเปลี่ยนแปลง ด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งใกล้และไกล

๗.๔ เงื่อนไขความรู้ : ตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความรู้เกี่ยวกับ วิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน มีความรอบคอบ ที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผน และความระมัดระวังในขั้นปฏิบัติ

๗.๕ เงื่อนไขคุณธรรม : ตัดสินใจ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความตระหนัก ในคุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความอดทน มีความเพียร ใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ และไม่ตระหนี่

ทั้งนี้ ให้ยกเลิกข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ข้าราชการ ยึดถือและปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการดังกล่าวข้างต้น การไม่ปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน นำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา หากเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัย สำหรับแนวทางการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามหนังสือคู่มือการปฏิบัติตามข้อบังคับกรมอนามัยว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓

อนึ่ง ให้ลูกจ้าง พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขของกรมอนามัย ถือปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการกรมอนามัยนี้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

  
(นางพรรณพิมล วิปุลากร)  
อธิบดีกรมอนามัย



ประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๘ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และข้อ ๑๔ ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ก.พ. ลงมติให้ตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมอนามัย มีอำนาจหน้าที่ตามข้อ ๑๕ ของประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. นายณรงค์ศักดิ์	อังคะสุพลา	ประธานกรรมการ
๒. นางพรณิพมิล	วิบูลากร	กรรมการ
๓. นายอรุณพล	แก้วสัมพันธ์	กรรมการ
๔. นายสมพงษ์	ชัยโอภาณนท์	กรรมการ
๕. นางอมรารักษ์	สุพรรณวิวัฒน์	กรรมการ
๖. นางแสงโสม	สินะวัฒน์	กรรมการ
๗. นายเจริญ	จักรวาลชัยศรี	กรรมการ

โดยมี หัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม เป็นเลขานุการ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(หม่อมหลวงพัชรภากร เทวกุล)

เลขาธิการ ก.พ.



คำสั่งกรมอนามัย  
ที่ ๒๖๔ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม กรมอนามัย

ตามที่กรมอนามัยประกาศใช้ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติซึ่งเป็นมาตรฐานพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานตามกลไก การส่งเสริมสนับสนุนในการรักษาจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย และพัฒนา ปรับปรุง ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติ อย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเป็นกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติ และประพฤติตนของข้าราชการกรมอนามัย ให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทรงไว้ซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีข้าราชการที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม กรมอนามัย โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. รองอธิบดีกรมอนามัย (นายอรุณพล แก้วสัมฤทธิ์) ประธาน
๒. ประธานคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รองประธาน
๓. นายกิตติพงษ์ แซ่เจ็ง คณะทำงาน  
รักษาราชการในตำแหน่งนายแพทย์ทรงคุณวุฒิ (ด้านส่งเสริมสุขภาพ)  
สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. นางกรกมล นิยมศิลป์ ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ คณะทำงาน  
สำนักทันตสาธารณสุข
๕. นางณัฐวรรณ เขาวนลิลิตกุล นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านโภชนาการ) คณะทำงาน  
สำนักโภชนาการ
๖. นางทิพาพรรณ อุทุมพร นิตกรชำนาญการพิเศษ คณะทำงาน  
กองการเจ้าหน้าที่
๗. นางสาววิชุดา สมัยนิยม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ คณะทำงาน  
กองแผนงาน
๘. นางสาวรุ่งนภา เยี่ยมสาคร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ คณะทำงาน  
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร
๙. นางปติมา หิริสังข์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ คณะทำงาน  
สำนักอนามัยการเจริญพันธุ์
๑๐. นายวิทยา ประเทศ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ คณะทำงาน  
สำนักงานเลขานุการกรม
๑๑. นางสาววรรณ พงษ์ประเสริฐ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ คณะทำงาน  
กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

๑๒. นางสาว...

- ๒ -

๑๒. นางสาวสุติพร วีระเกียรติโยธ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ	คณะทำงาน
๑๓. นางสาวจิตตราภรณ์ มุขเพชร นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ กลุ่มตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๑๔. นางสาววิชุดา แสงฤทธิ์ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ กองคลัง	คณะทำงาน
๑๕. นางสาวน้ำตาด จบปาน นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สถาบันพัฒนาอนามัยเด็กแห่งชาติ	คณะทำงาน
๑๖. นางสาวคันสนีย์ ฤทธิ์เดช นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ศูนย์ห้องปฏิบัติการกรมอนามัย	คณะทำงาน
๑๗. นางนิริญา ธนธราธิคุณ นักวิชาการเผยแพร่ สำนักส่งเสริมสุขภาพ	คณะทำงาน
๑๘. นางสาวพัทธนันท์ วังเสนา นักวิชาการพัสดุ ศูนย์ความร่วมมือระหว่างประเทศ	คณะทำงาน
๑๙. นายอภิชาติ เกิดทองเล็ก นักจัดการงานทั่วไป ศูนย์สื่อสารสาธารณะ	คณะทำงาน
๒๐. นางสาวยุพาภรณ์ สิริประการกิจ เจ้าหน้าที่งานพัสดุชำนาญงาน สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม	คณะทำงาน
๒๑. นางสาวพรณี พันธุ์เสือ เจ้าหน้าที่งานพัสดุชำนาญงาน กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ	คณะทำงาน
๒๒. นางสาวจิตติมา พรหมวิหาร เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน ศูนย์บริหารกฎหมายสาธารณสุข	คณะทำงาน
๒๓. นางสาวปัทมา พุทสุภะ เจ้าหน้าที่งานธุรการ สำนักอนามัยผู้สูงอายุ	คณะทำงาน
๒๔. นางสาวอัจฉิมา มั่นอ่วม นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ ศูนย์อนามัยที่ ๔ สระบุรี	คณะทำงาน
๒๕. นางพัชรี วารีนิล นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ ศูนย์อนามัยที่ ๕ ราชบุรี	คณะทำงาน
๒๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน และเลขานุการ
๒๗. ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจ

๑. พิจารณาทบทวนข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๒. จัดทำข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการ และกลไกที่รองรับการปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ

๓. จัดทำ...

- ๓ -

๓. จัดทำประชาพิจารณ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหารระดับสูง และข้าราชการกรมอนามัย

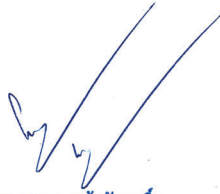
๔. จัดทำคู่มือ การใช้ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ กรมอนามัย พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเผยแพร่และขับเคลื่อนให้เกิดการยอมรับ และปลูกจิตสำนึก พร้อมแจ้งให้หน่วยงานสังกัดกรมอนามัยทุกระดับถือปฏิบัติ

๕. จัดทำข้อกำหนดทางจริยธรรม กรมอนามัย หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่กรมอนามัย

๖. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอรุณพล แก้วสัมฤทธิ์)  
รองอธิบดีกรมอนามัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมอนามัย



## จัดพิมพ์และเผยแพร่ :

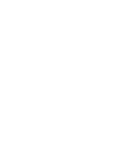
กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่  
อาคาร ๒ ชั้น ๒ กรมอนามัย  
เลขที่ ๘๘/๒๒ ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง  
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐  
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๙๐ ๘๐๓๕ / ๐ ๒๕๙๐ ๘๐๓๖  
E – mail : ethics@anamai.mail.go.th



Facebook



ระบือองคณธรรม กรมอนามัย



กรมอนามัย  
DEPARTMENT OF HEALTH



วัฒนธรรมองค์กร

# HEALTH

**H : Health Model - เป็นต้นแบบสุขภาพ**


**E : Ethics - จริยธรรม**

**A : Achievement - มุ่งผลสัมฤทธิ์**

**L : Learning - เรียนรู้ร่วมกัน**

**T : Trust - เคารพและเชื่อมั่น**

**H : Harmony - เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน**



กรมอนามัย  
DEPARTMENT OF HEALTH