

ด้านที่ 1

ด้านการยึดมั่นในสถาบันหลัก ของประเทศ

(ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข)

พฤติกรรมสีเทาในด้านนี้มักเกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็น
การวางตัวในพื้นที่สาธารณะ และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)
ซึ่งเส้นแบ่งระหว่างสิทธิส่วนบุคคลและความเหมาะสมในฐานะตัวแทนองค์กร
มักจะทับซ้อนกัน



สิ่งที่ควรทำ (Dos)



จงรักภักดีต่อชาติ
มีความภูมิใจ
ในความเป็นไทย



ส่งเสริมสนับสนุนต่อการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข



ปฏิบัติตามหลักศาสนาของตน
พร้อมทั้งเคารพความเชื่อ
ที่แตกต่างของผู้ร่วมงาน
และประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ



รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีเหตุผล
โปร่งใส และตรวจสอบได้



ส่งเสริม สนับสนุน และเข้าร่วม
ในกิจกรรมสำคัญ
ที่เกี่ยวข้องกับสถาบันหลัก
ของประเทศ



สิ่งที่ไม่ควรทำ

(Don'ts / พฤติกรรมสีเทา)



แสดงออกในลักษณะอันอาจก่อให้เกิด
ความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของ
ประเทศชาติ ความมั่นคงของประเทศ
และความเป็นไทย



แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็น
การต่อต้านการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข



ขัดขวางการทํานุบำรุงศาสนา
และการปฏิบัติศาสนกิจ
ทั้งปวง



แสดงถึงพฤติกรรมที่ขัดขวางการมี
ส่วนร่วมในกิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้อง
กับสถาบันหลักของประเทศ



แสดงกริยาวาจาหรืออาการ
ในเชิงลบหลู่ ดูแคลนหรือ
ด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ร่วมใจกัน
สร้างสังคมไทยให้มั่นคง เจริญก้าวหน้า อย่างยั่งยืน

ด้านที่ 2

ด้านความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อนหน้าที่

(Honesty, Integrity, and Accountability)

พฤติกรรมสีเทาในด้านนี้มักเริ่มต้นจากคำอ้างที่ว่า “นิดหน่อยไม่เป็นไร” “ทำเพื่อความสะดวก” หรือ “ใครๆ เขาก็ทำกัน” ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้มาตรฐานความถูกต้องลดลง และอาจบานปลายไปสู่การทุจริตอย่างเต็มรูปแบบ การรักษาความซื่อสัตย์จึงต้องสะท้อนออกมาในการทำงานประจำวันแม้ในเรื่องเล็กน้อย



สิ่งที่ดีควรทำ (Dos)



ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
โปร่งใส ตรวจสอบได้



มีความมุ่งมั่น เสียสละ และ
มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่



นำเสนอข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมา
และเมื่อเกิดข้อผิดพลาดในการทำงาน
ต้องกล้ารับผิดชอบและรับรายงาน
ผู้บังคับบัญชาเพื่อหาทางแก้ไขทันที



ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำงาน
อย่างเคร่งครัด ตรงไปตรงมา
และสามารถชี้แจงเหตุผลในการ
ดำเนินการได้ทุกขั้นตอน



เป็นกระบอกเสียงในสิ่งที่ถูกต้อง
หากพบเห็นการกระทำที่ส่อไป
ในทางทุจริตหรือผิดระเบียบ
ควรกล้าที่จะให้คำแนะนำหรือรายงาน
ตามขั้นตอน



สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don'ts / พฤติกรรมสีเทา)



ปฏิบัติหน้าที่กระทำการอันส่อไป
ในทางทุจริต



ปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงาน
ในการปฏิบัติหน้าที่ ช่วยเหลือ
และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน
ผู้ปกครอง ผู้รับบริการ และผู้เกี่ยวข้อง



แสดงออกถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการ
แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ



หาช่องโหว่ของระเบียบ
เพื่อเอื้อประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้อง
ทำงานได้ง่ายขึ้น หรือการฉีกแซก
ขั้นตอนเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ
โดยขัดต่อหลักความโปร่งใส



ปฏิเสธความรับผิดชอบในการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการของตน ไม่พร้อมที่จะรับ
การตรวจสอบและผลจากการกระทำของตน

ซื่อสัตย์ โปร่งใส รับผิดชอบ

คือรากฐานขององค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน

ด้านที่ 3

ด้านการกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(Moral Courage and Doing the Right Thing)

พฤติกรรมสีเทาในด้านนี้มักเกิดจากวัฒนธรรม “ความเกรงใจ” “ไม่อยากมีปัญหา”

หรือการรักความประนีประนอมจนยอมลดละทั้งความถูกต้อง

หลายครั้งบุคลากรเลือกที่จะเงียบหรือคล้อยตามเพียงเพราะไม่อยากเป็น “แกะดำ”

หรือกลัวผลกระทบต่อนามกายภาพ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้นำไปสู่การบ่มเพาะปัญหาการทุจริตในระยะยาว



สิ่งที่ควรทำ (Dos)



กล้าปฏิเสธคำขอหรือคำสั่งที่ขัดต่อระเบียบ
ข้อกฎหมาย หรือหลักจริยธรรม
พร้อมทั้งสามารถอธิบายเหตุผลและ
ข้อจำกัดทางกฎหมายได้อย่างสุภาพ
และเป็นมืออาชีพ



กล้าทักท้วงเมื่อเห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
เมื่อพบเห็นพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต
หรือการทำงานที่ผิดพลาดอย่างร้ายแรง
ต้องกล้าทักท้วงในที่ประชุม
หรือรายงานตามช่องทางที่องค์กรกำหนด



ตัดสินใจบนความถูกต้อง ไม่ใช่ความถูกต้อง
กล้าฟันธงและแก้ไขปัญหาโดยยึดข้อมูล
ข้อเท็จจริง และประโยชน์ของราชการ
เป็นที่ตั้ง แม้การตัดสินใจนั้นอาจทำให้
บางฝ่ายสูญเสียผลประโยชน์หรือไม่พอใจ



ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือ
ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า



รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
ของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบ
และรับผิดในผลของการปฏิบัติงาน
เมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น



สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don'ts / พฤติกรรมสีเทา)



การอะลุ่มอล่วยเซ็นเอกสาร
อนุมัติโครงการ หรือตรวจรับงาน
ทั้งที่ไม่ถูกต้องครบถ้วน เพียงเพราะ
ถูกกดดันจากผู้มีอำนาจ
หรือกลัวความขัดแย้ง



ไม่แสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา
ไม่กล้า วิพากษ์แนวคิด มือคด ลำเอียง
และไม่เสนอแนวทาง หรือวิธีการทำงาน
ใหม่ ๆ ทั้งในงานที่รับผิดชอบและ
ในงานที่เกี่ยวข้อง



ประวิงเวลาหรือเตะถ่วงปัญหา
การหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ
ไม่ยอมเซ็นชื่อ หรือโยนเรื่องไปมา
ให้พันตัว เพียงเพราะกลัวถูกตำหนิ
หรือกลัวว่าตนเองจะต้องรับผิดชอบ



ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหา
ความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่
ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง



ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสาร
ที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน
ที่เกี่ยวข้อง

ข้อสัตย์ โปร่งใส กล้าตัดสินใจ

ทำสิ่งที่ถูกต้อง แม้ไม่มีใครเห็น ก็ยังยืนหยัด

เพื่อประโยชน์ของชาติและประชาชน

ด้านที่ 4

ด้านการคิดถึง ประโยชน์ส่วนรวม

(การแยกแยะประโยชน์ส่วนตนออกจากประโยชน์ส่วนรวม
/ ขัดกันแห่งผลประโยชน์ - Conflict of Interest)

นี่คือหมวดที่เกิด “พฤติกรรมสีเทา” ขึ้นบ่อยที่สุดในชีวิตประจำวันของการทำงาน
เพราะหลายเรื่องถูกมองว่าเป็น “เรื่องเล็กน้อย” หรือ “ใครๆ ก็ทำกัน”



สิ่งที่ควรทำ (Dos)



ประกาศเจตจำนง No Gift Policy
ปฏิเสธการรับของขวัญ ของกำนัล
หรือการเลี้ยงรับรองจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ทุกกรณี หากจำเป็นต้องรับตามธรรมเนียม
ให้รายงานผู้บังคับบัญชาและส่งมอบ
เป็นทรัพย์สินส่วนกลาง



แยกแยะทรัพย์สินของหน่วยงานชัดเจน
ใช้ทรัพยากรขององค์กร
(วัสดุอุปกรณ์, รถยนต์, สัญญาณ
อินเทอร์เน็ต, ไฟฟ้า) เพื่องานของ
องค์กรเท่านั้น



บริหารเวลางานอย่างเต็มที่
อุทิศเวลาในชั่วโมงทำงานให้กับ
งานขององค์กรและประชาชน
อย่างเต็มประสิทธิภาพ



เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์
ล่วงหน้า หากพบว่างานที่รับผิดชอบ
มีความเกี่ยวข้องกับเครือญาติ
เพื่อนสนิท หรือธุรกิจของตนเอง
ต้องแจ้งหัวหน้างานและขอถอนตัว
จากการเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องนั้น



สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don'ts / พฤติกรรมสีเทา)



ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ
อันอาจเป็นเหตุ ให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ
ศักดิ์ศรี และ ภาพลักษณ์ของตนเอง
และราชการ



ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉย
ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน
หรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน



กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจ
ตีความได้ว่า เป็นการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลและ
ประโยชน์ส่วนรวม



แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหา
ประโยชน์โดยมิชอบ

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม เสียสละเพื่อองค์กรและประชาชน
แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อความโปร่งใสและยั่งยืน

ด้านที่ 5

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(Focus on Work Achievement)

พฤติกรรมสี่เทาในด้านนี้ มักเป็นเรื่องของการทำงานที่ดูเหมือนจะสำเร็จตามเป้าหมายบนหน้ากระดาษ แต่ในความเป็นจริงอาจขาดคุณภาพ สิ้นเปลืองทรัพยากร หรือใช้วิธีการที่ไม่โปร่งใส เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวชี้วัดที่สวยงาม การสร้างมาตรฐานในเรื่องนี้จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน



สิ่งที่ควรทำ (Dos)



ทำงานอย่างเป็นระบบและพัฒนาต่อเนื่อง วางแผน ลงมือทำ ตรวจสอบผลลัพธ์ และนำไปปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ดีขึ้นอยู่เสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพงานอย่างยั่งยืน



รับผิดชอบต่อผลลัพธ์อย่างเต็มที่ กล้าเผชิญปัญหา รับผิดชอบทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานที่ได้รับมอบหมาย และพร้อมหาทางแก้ไข



รายงานผลตามความเป็นจริง นำเสนอข้อมูลและผลการดำเนินงานที่ถูกต้อง โปร่งใส มีหลักฐานอ้างอิงที่ตรวจสอบได้ แม้ผลลัพธ์จะไม่ถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็ตาม



เปิดรับเทคโนโลยีและนวัตกรรม นำเครื่องมือดิจิทัลหรือวิธีการใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อลดขั้นตอน ลดภาระงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ



บริหารทรัพยากรอย่างคุ้มค่า วางแผนการใช้งบประมาณ เวลา และกำลังคน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุเป้าหมายตามกำหนดเวลา



สิ่งที่ไม่ควรทำ

(Don'ts / พฤติกรรมสี่เทา)



เพิกเฉย ขาดความมุ่งมั่น ตั้งใจ หรือไม่ใส่ใจ ในภารกิจหรืองานที่ได้รับมอบหมาย



ปฏิบัติหน้าที่โดยขาดความรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน ลัดหรือข้ามขั้นตอน



ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ยึดหลักธรรมาภิบาล กฎหมาย ระเบียบ และแนวทางที่ถูกต้อง



การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ปฏิเสธการเรียนรู้ระบบงานใหม่ หรือเจตนาทำงานด้วยระบบเอกสารแบบเดิมที่ล่าช้าโดยอ้างว่า “ก็เคยทำมาแบบนี้”



ไม่ตรวจสอบ ตรวจสอบงาน ขั้นตอน กระบวนการ ปฏิบัติงาน

“มุ่งมั่น ทำงานเป็นระบบ ยึดผลสัมฤทธิ์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อองค์กรและประชาชน”

ด้านที่ 6

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นธรรม

(Fairness and Equitable Treatment)

พฤติกรรมสีเทาในด้านนี้มักเกิดจาก “ความคุ้นเคย” “ความเกรงใจ” หรือ “อคติส่วนตัว” (Unconscious Bias) ที่ฝังอยู่ในวัฒนธรรมการทำงาน ซึ่งบางครั้งผู้ปฏิบัติอาจไม่ได้มีเจตนาร้าย แต่ผลลัพธ์กลับทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ระบบอุปถัมภ์ หรือความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน



สิ่งที่ควรทำ (Dos)



ใช้เกณฑ์การประเมินที่วัดผลได้จริง ในการคัดเลือกหรือประเมินบุคลากร ควรใช้หลักเกณฑ์ที่ชัดเจน อิงตามสมรรถนะ (Competency) หรือใช้เทคนิคการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างที่ประเมินจากพฤติกรรม และสถานการณ์จริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เที่ยงตรงและเป็นปรนัย



กระจายโอกาสอย่างทั่วถึง จัดสรรโอกาส ในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือการศึกษาดูงาน ให้กับผู้ที่มีความเหมาะสมหรือจำเป็นต้องใช้ทักษะเหล่านั้นอย่างแท้จริงและเท่าเทียม



ให้บริการและอำนวยความสะดวกตามมาตรฐาน ปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อ ผู้รับบริการ หรือเพื่อนร่วมงานทุกระดับด้วยความสุภาพ และให้บริการตามลำดับก่อน-หลัง หรือตามระดับความเร่งด่วนของเรื่องงาน อย่างแท้จริง



รับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้าน เปิดพื้นที่ ให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุผล



มอบหมายงานอย่างสมดุล แจกจ่ายงานโดย พิจารณาจากภาระหน้าที่ ความเชี่ยวชาญ และความพร้อมของบุคลากรแต่ละคน อย่างเป็นธรรม



สิ่งที่ไม่ควรทำ

(Don'ts / พฤติกรรมสีเทา)



การประเมินผลงาน เลื่อนขั้น หรือคัดเลือกคนโดยอิงจากความสนิทสนม สถาบันที่จบการศึกษา หรือความถูกชะตา มากกว่าความสามารถและผลลัพธ์ ของงานที่ประจักษ์



เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่าง ในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง



การเร่งรัดหรือข้ามขั้นตอนการทำงาน ให้กับคนที่มีความรู้สูงกว่า เครือญาติ หรือคนรู้จัก โดยปล่อยให้คนอื่นๆ ที่ทำตาม ขั้นตอนปกติต้องรอคอยนานกว่าที่ควร จะเป็น



สนับสนุนหรือชี้แนะให้ประชาชนเลือกข้าง พรรคการเมือง และใช้ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อประโยชน์ต่อพรรคการเมือง หรือนักการเมือง



แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมไม่ให้เกียรติ ต่อ ผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง หรือให้บริการ ด้วยความไม่เต็มใจ อันอาจจะเป็นเหตุให้ เสื่อมเสียภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ

ยึดหลักความเป็นธรรม โปร่งใส ไร้อคติ

สร้างความเชื่อมั่นศรัทธา เพื่อองค์กรและสังคมที่เท่าเทียม

ด้านที่ 7

ด้านการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

(Role Modeling and Professional Image)

พฤติกรรมสีเทาในด้านนี้มักเป็นเรื่องของ “การกระทำที่สวนทางกับคำพูด” หรือการวางตัวที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจไม่ได้ผิดระเบียบร้ายแรงในทันที แต่จะค่อยๆ กัดกร่อนความศรัทธา ความเคารพ และความน่าเชื่อถือจากทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และประชาชน



สิ่งที่ควรทำ (Dos)



ทำให้เห็นเป็นแบบอย่าง ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร อย่างเคร่งครัด เช่น การตรงต่อเวลา การแต่งกายที่เหมาะสม และการปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงาน ก่อนที่จะไปคาดหวังหรือตักเตือนให้ผู้อื่นทำตาม



ควบคุมอารมณ์และสื่อสารอย่างมีอาชีวะ แสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์ (EQ) เมื่อเผชิญกับปัญหาหรือความกดดัน สื่อสารด้วยเหตุผล ให้เกียรติผู้ฟัง และวิจารณ์ที่เนื้องานเพื่อการพัฒนา



รักษาวินัยทางการเงินและชีวิตส่วนตัว บริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล อย่างเหมาะสม ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลีกเลี่ยงอบายมุข



มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุข และส่วนรวม



ส่งเสริมและสนับสนุนคนทำดี ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน ซื่อสัตย์ และมีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก



สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don'ts / พฤติกรรมสีเทา)



ตั้งกฎให้คนอื่น แต่ตัวเองได้รับการยกเว้น การใช้สิทธิพิเศษหรืออ้างความเป็นผู้ใหญ่/ผู้บังคับบัญชา เพื่อละเมิดกฎระเบียบเล็กๆ น้อยๆ เช่น มาสายแต่กลับก่อน จอดรถในที่ห้ามจอด หรือละเลยขั้นตอนการทำงาน



ใช้อารมณ์หรือคำพูดบั่นทอน การใช้อำนาจข่มขู่ การประชดประชัน การพูดจาเสียดสี หรือการต่อว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าธารกำนัล ซึ่งสร้างบรรยากาศการทำงานที่ย่ำแย่



ด้อยค่าความเป็นไทยหรือก่อให้เกิด ความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของ วัฒนธรรม ประเพณีดีงาม ของสังคมไทย



แสดงกิริยาอาการหรือวาทะที่ไม่ให้เกียรติ ต่อผู้รับบริการ



แสดงอารมณ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างศรัทธา รักษาภาพลักษณ์ของราชการ
เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและประเทศชาติ

ด้านที่ 8

ด้านการเคารพศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ (Respect for Human Dignity)

พฤติกรรมสืเทาในด้านนี้มักเกิดขึ้นจากความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กรแบบดั้งเดิม (เช่น ระบบอาวุโสที่อาจเผลอก้าวล่วงสิทธิส่วนบุคคล) การแซว การหยอกล้อโดยไม่ตระหนักถึงความรู้สึกของผู้อื่น หรือการใช้อำนาจกดทับโดยมองข้ามคุณค่าและเสียงสะท้อนของผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง ซึ่งอาจไม่ได้รุนแรงถึงขั้นละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างโจ่งแจ้ง แต่ค่อยๆ กัดกร่อนความรู้สึกและบรรยากาศการทำงานร่วมกัน



สิ่งที่ควรทำ (Dos)



ให้เกียรติและรับฟังความเห็นอย่างเท่าเทียม เปิดโอกาสให้ทุกคนในทีม ไม่ว่าจะต่างวัย ต่างตำแหน่ง หรือต่างเพศ ได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังด้วยความตั้งใจ



ประพฤติตนด้วยความสุภาพ ทั้งกาย วาจา ใจ และรับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะชี้แจงและอธิบายเหตุผล



เคารพเวลาส่วนตัวและสิทธิส่วนบุคคล ติดต่องานหรือมอบหมายงานในเวลาทำงานปกติ และเคารพความเป็นส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน นอกเวลางาน



กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียน ในกรณีที่พบเห็น การกระทำ การคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ การค้ามนุษย์ และการแสวงหาประโยชน์ทุกรูปแบบ



ปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความเสมอภาค ให้บริการประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม โดยไม่ใช้สถานะทางสังคม ทรัพย์สิน หรือหน้าตา มาเป็นเกณฑ์ในการเลือกปฏิบัติ



สิ่งที่ไม่ควรทำ (Don'ts / พฤติกรรมสืเทา)



ดูถูกหรือลดทอนคุณค่าความคิด การใช้คำพูดบูลี่ เปรียบเทียบ หรือตัดบทความเห็นของผู้อื่นด้วยถ้อยคำที่บั่นทอน (เช่น "เด็กๆ ยังไม่รู้เรื่องอะไร", "ทำตามที่สั่งมาก็พอไม่ต้องคิดเยอะ")



เพิกเฉย ละเลย งดการปฏิบัติ ไม่สนใจในกรณีที่พบเห็นการคุกคามทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศ การค้ามนุษย์ และการแสวงหาประโยชน์ทุกรูปแบบ



แสดงพฤติกรรมใด ๆ ที่ทำให้เกิดความอับอายหรือเกิดผลกระทบต่อจิตใจของ ผู้เรียน ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้เกี่ยวข้อง



ปิดโอกาสของผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้องในการรับฟังความคิดเห็นที่มีผลกระทบต่ออนาคตของผู้เรียน



เพิกเฉย ไม่สนใจ ไม่พัฒนาช่องทางการสื่อสารบนเว็บไซต์ของหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้เรียน และผู้เกี่ยวข้อง

เคารพทุกคน ให้เกียรติทุกเสียง สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เท่าเทียม เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียน ประชาชน และประเทศชาติ