คู่มือการปฏิบัติงาน
ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ท.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ท.



คู่มือการปฏิบัติงาน

ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำปรารภ

“จริยธรรม” มีความสำคัญมากขึ้นในปัจจุบัน ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมแสดงให้เห็นถึงความเสื่อมโทรมทางศีลธรรมหรือจริยธรรมของมนุษย์ เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเจริญทางวัตถุ การพัฒนาเครื่องมือ เครื่องอำนวยความสะดวก รูปแบบของความบันเทิงต่าง ๆ รวมถึงอิทธิพลของการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้แพร่กระจายไปสู่ประชาชนอย่างกว้างขวางและรวดเร็วสิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้ผู้คนยึดถือเอาแต่ประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่นหรือสังคมโดยรวม

หากพิจารณาความหมายของจริยธรรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศแล้ว จะเห็นว่าจริยธรรมหมายถึง หลักความประพฤติ แนวทาง แบบแผน หรือหลักการที่ว่าด้วยความดีงามซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักการของศาสนา หรือสิ่งที่คนในสังคมยอมรับว่าเป็นความดีความที่ถูกต้อง เช่น หลักของศีล สมาธิ หลักของการยึดประโยชน์ส่วนรวม หรือหลักของการพัฒนาประเทศ ฯลฯ เป็นต้น จริยธรรมจึงเป็นพื้นฐานของความดีงามเพื่อให้การอยู่ร่วมกันของสังคมเกิดความสงบและมีความสุข จริยธรรมจึงไม่มีหลักตายตัวขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของบุคคลในสังคม ในการปกครองประเทศจึงมีการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับจริยธรรมซึ่งเป็นหลักและกฎเกณฑ์ตายตัวเพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมให้บรรลุเป้าหมายและเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศโดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจและความอยู่เย็นเป็นสุขของประชาชนประกอบกัน

ในการดำเนินชีวิตจึงจำเป็นต้องมีหลักประพฤติหรือหลักธรรมเป็นข้อปฏิบัติเพื่อใช้เป็นแนวทางหรือแบบแผนแห่งความดีงามเพื่อให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การปลูกฝังจริยธรรมหรือการนำจริยธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน จึงเปรียบเสมือนการพัฒนาคุณภาพจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความประพฤติของมนุษย์ในสังคม

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้ให้ความสำคัญการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรม จึงมีแนวคิดเพื่อส่งเสริมจริยธรรมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นนำจริยธรรมไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต และเปิดโอกาสให้กับบุคคลที่อาจมีวิถีชีวิตไม่ชัดเจนซึ่งมีพฤติกรรมสีเทาหรือมีพฤติกรรมในทางลบ ปรับตัวช่วยเหลือสังคมเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยเน้นการส่งเสริมจริยธรรมในเชิงบวกเพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมากกว่าการนำจริยธรรมไปใช้ในเชิงลบในกระบวนการบริหารงานบุคคล รวมถึงการนำจริยธรรมไปขยายผลสู่ประชาชน ชุมชน นักเรียน นักศึกษา หน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร ภาคเอกชน และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นหรือในชุมชนหรือในองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ให้ความสำคัญและตระหนักถึงจริยธรรมโดยการนำจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน และถ่ายทอดจริยธรรมไปสู่บุคคลอื่น ๆ สืบเนื่องต่อไปการส่งเสริมและการขยายผลการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมดังกล่าวจะทำให้สังคมเป็นสังคมที่น่าอยู่ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ลดปัญหาของสังคมที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ซึ่งจะทำให้คนในสังคมมีคนดีมากกว่าคนไม่ดีและคนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาจิตใจของมนุษย์อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม อันเป็นหลักการสำคัญในการสร้างความยั่งยืนของสังคม การส่งเสริมจริยธรรมให้เกิดขึ้นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จึงต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ความร่วมมือความมุ่งมั่นของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและขับเคลื่อนจริยธรรมในท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมาย

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะอำนวยประโยชน์ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องโดยการนำจริยธรรมหลักจริยธรรมทั่วไปตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไปใช้ในการปฏิบัติตน และร่วมมือส่งเสริมเผยแพร่ขยายผลประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ ที่อยู่ในพื้นที่ ให้เป็นรูปธรรมและเกิดมรรคผล ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศและประชาชนโดยรวม ถือเป็นบทบาทสำคัญยิ่งของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และผู้ที่เกี่ยวข้องในการร่วมมือกันพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

(นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



บทที่ ๑

บทนำ



บทที่ ๑
บทนำ

ความเป็นมา หลักการและเหตุผล

จริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญของมนุษย์ที่ทุกคนยอมรับร่วมกันว่าเป็นสิ่งดีงามควรค่าแก่การยึดถือปฏิบัติในชีวิตประจำวันและในชีวิตการทำงานภาครัฐให้ความสำคัญในการส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้เป็นแนวทางปฏิบัติตนและขยายผลไปยังประชาชน ซึ่งมาตรา ๗๖ วรรคสามมาตรา ๒๕๘ ข. (๔) และ มาตรา ๒๕๑ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวโดยบัญญัติให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้มีบุคลากรที่มีความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคลให้มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง และคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐ ปราศจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา[๑] และได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้ระบบคุณธรรมคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ โดยการจัดให้มีมาตรฐานกลางที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันหรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและปฏิบัติการอื่นตามกฎหมายอื่นโดย ก.ถ. อาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการ ใด ๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมายได้ ประกอบกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้ “องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” ซึ่งหมายถึง คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ให้มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรม การกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรม

[๑] รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสามมาตรา ๒๕๘ ข. (๔).

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งตามระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้ ก.ถ. มีหน้าที่กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐที่มีพฤติกรรมเป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลและให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมในกรณี เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือเป็นความผิดอาญา ให้หัวหน้าหน่วยงานของรัฐหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนหรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานนั้น

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) และยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดหลักการทางจริยธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางการสร้างสังคมวัฒนธรรมทางจริยธรรมให้มาตรฐานทางจริยธรรมเป็นมาตรฐานเดียวกัน (ไม่มีข้อยกเว้น) และใช้จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์ในการตัดสินใจกรณีที่ไม่มีกฎข้อบังคับมาชี้ขาดเพื่อลดพฤติกรรมสีเทา (ไม่มีข้อกังขา) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติตามมาตรฐานจริยธรรม โดยร่วมกันผลักดันให้เกิดการปฏิวัติสังคมวัฒนธรรมทางจริยธรรม เพื่อสร้างภาพลักษณ์บุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดี (ไม่สูญเปล่า) เป็นการส่งเสริมศักยภาพความเป็นมืออาชีพและการมีคุณธรรมจริยธรรมสูงในการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้มีความคล่องตัวภายใต้คุณธรรมและหลักความมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นคนดีมีความสามารถมีจริยธรรม เพื่อให้ได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และได้รับความไว้วางใจในระดับนานาชาติ

จากบทบัญญัติของกฎหมายข้างต้น ก.ถ. ซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลตามกฎหมาย ได้อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของกฎหมาย จัดทำประกาศ ก.ถ. เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวน ๑๖ ข้อได้แก่ จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ และจริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและจัดทำข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ กฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมโดยเน้นกลไกส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเชิงบวกและกลไกในการกำกับดูแลพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยมุ่งหวังว่าหากพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ก็จะส่งผลให้มีการบริหารจัดการงานภาครัฐที่ดี ประชาชนเชื่อถือไว้วางใจ รวมทั้งเป็นภูมิคุ้มกันให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมและสามารถป้องกันการทุจริตเชิงรุกตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตรวมถึงเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันจูงใจและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งมีจิตสาธารณะมีธรรมาภิบาล เพื่อให้ระบบบริหารการจัดการภาครัฐมุ่งประโยชน์สาธารณะมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมาย และขยายผลไปสู่ประชาชนเพื่อการพัฒนาประเทศโดยรวมต่อไป

การจัดทำคู่มือในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มีแนวทางปฏิบัติและประพฤติตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) และขับเคลื่อนจริยธรรมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.





บทที่ ๒

การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำจังหวัดและคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ ๒
การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดและคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๑๒ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงกำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อให้มาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งมีมาตรฐานเดียวกันคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นจึงกำหนด คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้ง คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้ง คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

โดยที่เป็นการสมควรให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามข้อ ๕ และข้อ ๑๑ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดคุณสมบัติ การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ดังนี้

๑. คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

องค์ประกอบของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประธานกรรมการ
(๒) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย	รองประธานกรรมการ
(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี จำนวนหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง (ถ้ามี) จำนวนหนึ่งคน	กรรมการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๔) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เทศบาล จำนวนหนึ่งคนและองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน	กรรมการ
(๕) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร จำนวนไม่เกินสามคน	กรรมการ
(๖) ท้องถิ่นจังหวัด	กรรมการและเลขานุการ
(๗) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัด	ผู้ช่วยเลขานุการร่วม

ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ประกอบด้วย

๒.๑ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑.๑ ประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

(๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ รองประธานกรรมการ รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมายตามข้อ ๑ (๒) และกรรมการและเลขานุการ ท้องถิ่นจังหวัด ตามข้อ ๑ (๖) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๒.๑.๓ กรรมการ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๓) และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๔) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๒.๑.๔ กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ตามข้อ ๑ (๕) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัด เห็นสมควร

(๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

(๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมืองยกเว้น กรรมการนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๓)

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(๑๒) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๓. การสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาและคัดเลือก คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด) รวมทั้ง ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด พิจารณา โดยให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด จัดทำและเสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาลงนาม

๓.๒ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด มีองค์ประกอบและหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๓.๒.๑ องค์ประกอบ

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย (ซึ่งไม่ใช่รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ตามข้อ ๑ (๒))	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดจังหวัด	กรรมการ
(๓) หัวหน้าสำนักงานจังหวัด	กรรมการ
(๔) วัฒนธรรมจังหวัด	กรรมการ
(๕) ท้องถิ่นจังหวัด	กรรมการและเลขานุการ
(๖) ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	ผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

(๑) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานของผู้สมัคร

(๒) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๘) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ทั้งนี้ อาจจะตรวจสอบกลั่นกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้

(๓) ดำเนินการอื่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

ให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด เพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการพิจารณาคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ประจำจังหวัด ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

๓.๓ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ประกอบด้วย

(๑) ใบสมัคร (แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๕) หรือแบบประวัติรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๖) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ x ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูปที่ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๗) หรือแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๙)

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

ทั้งนี้ เอกสาร ตามข้อ ๓.๓ (๑) และ (๒) ให้กรอกข้อมูล พร้อมลงนามรับรองสำเนาเอกสาร จำนวน ๔ ชุด และเอกสารตามข้อ ๓.๓ (๓) - (๕) ให้ผู้สมัครหรือผู้เข้ารับการคัดเลือกเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ทุกฉบับ จำนวน ๕ ชุด โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

๓.๔ การตรวจสอบ การสรรหา และคัดเลือกประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) กรรมการ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑ (๓) และกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล โดยให้เมืองพัทยาอยู่ในสังกัดส่วนของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑ (๔) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เสนอประกาศรับสมัครประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) กรรมการ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑ (๓) และกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑ (๔) (ตามแบบ จธ. (จ) ๒ - ๔) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาลงนาม

(๒) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด นำประกาศรับสมัคร ตามข้อ ๓.๔ (๑) ปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอ และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมกับการรับสมัครฯ เป็นเวลา ๑๒ วัน นับแต่วันที่ผู้ว่าราชการจังหวัด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ลงนามในประกาศรับสมัคร โดยสาระสำคัญของประกาศรับสมัคร ได้แก่ ระยะเวลาการรับสมัคร สถานที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓

(๓) ผู้สมัคร กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๓.๓ มายื่น ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ภายในระยะเวลาที่กำหนด (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๔) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่งรายชื่อของผู้สมัครตามข้อ ๓.๔ (๓) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๘) และสำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๕) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้วให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเสนอรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าวพร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๒๘ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๖) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมในข้อ ๔ ตามข้อ ๓.๔ (๔) และ (๕) แล้วนำผลการพิจารณา มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก(ภายใน ๓๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๗) กรณีมีผู้ที่ได้รับคะแนนเท่ากันและลำดับเดียวกันหลายคนในแต่ละประเภท ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) กรรมการ นายกเทศมนตรีและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑ (๓) และกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล โดยให้เมืองพัทยาอยู่ในสัดส่วนของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑ (๔) ได้ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ดำเนินการด้วยวิธีการจับสลาก

(๘) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๕ การตรวจสอบ การสรรหา และคัดเลือกรองประธานกรรมการ รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ตามข้อ ๑ (๒) และกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ตามข้อ ๑ (๕) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด แจ้งรายชื่อรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย และรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร จำนวนสามคนและให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑.๑) แจ้งให้รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ได้รับมอบหมาย และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร จำนวนสามคน กรอกข้อมูลและนำเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓ มายื่น ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑.๒) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดส่งรายชื่อ ตามข้อ ๓.๕(๑)(๑.๑) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑.๓) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด เสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าวให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด พิจารณาคัดเลือก(ภายใน ๒๘ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๒) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ ตามข้อ ๓.๕ (๑) (๑.๒) (๑.๓) โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ (ภายใน ๓๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๓) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐาน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๖ การตรวจสอบ การสรรหาและคัดเลือกกรรมการ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง (ถ้ามี) ตามข้อ ๑ (๓) และกรรมการและเลขานุการ ท้องถิ่นจังหวัด ตามข้อ ๑ (๖) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด แจ้งให้นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง (ถ้ามี) และท้องถิ่นจังหวัด กรอกข้อมูลและนำเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓ มายื่น ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๒) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่งรายชื่อของบุคคล ตามข้อ ๓.๖ (๑) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป(ภายใน ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๓) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้วให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด พิจารณาคัดเลือก(ภายใน ๒๘ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๔) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ประชุมพิจารณาผู้ที่ผ่านการตรวจสอบตามข้อ ๓.๖ (๓)โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ (ภายใน ๓๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๕) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ผ่านการพิจารณา ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๗ การทาบทามบุคคลที่สมควรเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑ (๑) กรรมการ นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑ (๓) และกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล โดยให้เมืองพัทยาอยู่ในสังกัดส่วนของเทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ตามข้อ ๑ (๔) ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว (แบบ จธ. (จ) ๑๔) ถึง (แบบ จธ. (จ)๑๖) และให้ประธานกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด เป็นผู้ทาบทามบุคคลที่สมควรเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดในตำแหน่งดังกล่าว และเมื่อมีผู้ถูกทาบทามแล้วให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ดำเนินการ ดังนี้

(๑) แจ้งผู้ถูกทาบทาม กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๓.๓ มายื่น ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ภายในระยะเวลาที่กำหนด (ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับผู้สมัคร)

(๒) ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ส่งรายชื่อของผู้ถูกทาบทามให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัดเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๘) และสำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

(๓) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเสนอรายชื่อผู้ถูกทาบทามที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด พิจารณาคัดเลือก(ภายใน ๒๘ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๔) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้ถูกทาบทามซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมในข้อ ๔ ตามข้อ ๓.๗ (๒) และ (๓)(ภายใน ๓๒ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

(๕) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๘ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาลงนามประกาศรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ(ภายใน ๓๔ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร) ตามข้อ ๓.๔ - ๓.๗ แล้วโดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ให้ทราบโดยทั่วไป เป็นระยะเวลา ๑๔ วัน (ภายใน ๔๘ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๔. การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม

การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ดังนี้

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๘) หรือแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ประกอบด้วย ๒ ส่วน มีเกณฑ์และประเด็นการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ๑๓ ข้อ ดังนี้

๔.๑.๑ ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน โดยประเด็นการประเมิน ตามข้อ ๑ - ๑๐ มีระดับคะแนนแต่ละข้อ ตั้งแต่ ๐ - ๓ คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๓๐ คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)
ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

๔.๑.๒ ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมินโดยประเด็นการประเมิน ตามข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามข้อ ๔.๑.๑ และข้อ ๔.๑.๒ ข้างต้น

๔.๒ การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตามข้อ ๑ (๑) - (๖) คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด อาจจะตรวจสอบกลั่นกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ ข้อมูลจากหน่วยงาน หรือองค์กร ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเคยปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างานในอดีตหรือปัจจุบันของบุคคลนั้น เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอสำหรับประกอบการพิจารณาเป็นต้น

๔.๓ กรณีกรรมการและเลขานุการ ท้องถิ่นจังหวัด ตามข้อ ๑ (๖) ไม่มีหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้เนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ หรือไม่ผ่านการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งผู้รักษาราชการแทนตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๕. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้มีการขึ้นบัญชีรายชื่อกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ขึ้นบัญชีแต่ละประเภทไว้ไม่เกิน ๕ คน ตามข้อ ๓.๔ (๖) โดยเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด (แบบ จธ (จ.) ๑๗) เพื่อเสนอแต่งตั้งแทนกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ที่ว่างลงก่อนครบวาระ (แบบ จธ (จ.) ๑๓) (ภายใน ๕๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖. การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๖.๑ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ได้แก่

(๑) แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๕) และแบบประวัติรองประธานกรรมการ/กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด(แบบ จธ.(จ) ๖)

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๗ และ ๘) และแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๙ และ ๑๐)

(๓) รายชื่อผู้ที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(๔) ผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

๖.๒ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาลงนามรับรองรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ตามแบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๑) (ภายใน ๕๓ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ)

๖.๓ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ดำเนินการ ดังนี้

(๑) จัดเตรียมเอกสาร ในรูปแบบไฟล์ PDF ได้แก่

(๑.๑) สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๓.๓

(๑.๒) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด

(๑.๓) สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

(๒) แบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๑)

(๓) (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในรูปแบบเอกสาร และไฟล์ Word (แบบ จธ.(จ) ๑๒)

ทั้งนี้ ให้จัดส่งเอกสารข้างต้น ให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพิจารณาตรวจสอบกลั่นกรอง (ภายใน ๕๖ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร) ก่อนเสนอสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป (ภายใน ๖๖ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๖.๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ก่อนเสนอคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดตามข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัด (ภายใน ๗๖ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๕ เมื่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นให้ความเห็นชอบ ตามข้อ ๖.๔ แล้ว ให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เสนอประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พิจารณาลงนามประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๘๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๖ ให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นนำประกาศ ตามข้อ ๖.๕ เผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งแจ้งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เพื่อแจ้งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป(ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๗. การดำรงตำแหน่ง

๗.๑ ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี นับแต่วันที่ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีประกาศแต่งตั้ง กรณีประธานกรรมการ หรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้ โดยต้องเว้นระยะการดำรงตำแหน่งไปก่อนอย่างน้อยหนึ่งปีเว้น รองประธานกรรมการรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ตามข้อ ๑ (๒) กรรมการ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ตามข้อ ๑ (๓) และกรรมการและเลขานุการ ท้องถิ่นจังหวัด ตามข้อ ๑ (๖)

๗.๒ ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) ห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ตามข้อ ๑ (๕) อาจดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยก็ได้ ทั้งนี้รวมกันแล้วต้องไม่เกิน ๓ คณะ

๘. การพ้นจากตำแหน่ง

๘.๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) พ้นจากตำแหน่งนั้น ๆ เช่น ครบวาระการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้ง คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๕) กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

๘.๒ ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่ครบวาระ และส่งให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นตรวจสอบกลั่นกรอง ก่อนเสนอสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดใหม่

๘.๓ ในกรณีที่ตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ว่างลงก่อนครบวาระ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด นำรายชื่อผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชี ตามข้อ ๕ ในลำดับถัดไป แทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยความเห็นชอบของผู้ว่าราชการจังหวัด เพื่อเสนอประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงนามประกาศแต่งตั้ง ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ยกเว้นตำแหน่งที่ไม่ต้องผ่านการประกาศรับสมัคร ถ้าจะดำเนินการแต่งตั้งให้ดำเนินการตาม ข้อ ๓.๔ หากวาระของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด เหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดแทนก็ได้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำถามที่อาจพบในการปฏิบัติงาน
การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

คำถามที่ ๑ เหตุใดจึงมอบหมายให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการ

คำตอบที่ ๑ เนื่องจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงมีศักยภาพที่จะขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สามารถขยายผลไปสู่ประชาชน ชุมชน ในท้องถิ่น ได้เป็นอย่างดี ทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่กฎหมายกำหนดไว้

คำถามที่ ๒ องค์ประชุมของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดควรมีจำนวนเท่าใด เนื่องจากเมื่อนับจำนวนตามหลักเกณฑ์ การสรรหา และการแต่งตั้งฯ แล้ว มีจำนวน ๑๒ คน

คำตอบที่ ๒ ให้เป็นดุลพินิจของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดโดยให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ โดยอนุโลมตามข้อ ๑๑ ของข้อกำหนดฯ

คำถามที่ ๓ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะเป็นประธานกรรมการฯ จะเป็นบุคคลคนเดียวกับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด..... ได้หรือไม่

คำตอบที่ ๓ ได้ โดยให้คำนึงถึงการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองด้วย

คำถามที่ ๔ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควรจะเป็นบุคคลคนเดียวกับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ได้หรือไม่

คำตอบที่ ๔ ได้ แต่มีข้อสังเกตว่า กรณีที่มีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและส่งเรื่องให้ ก.จังหวัด ดำเนินการทางวินัย กรรมการท่านดังกล่าวอาจเป็นผู้มีส่วนได้เสียในการพิจารณาฯ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

คำถามที่ ๕ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตามข้อ ๑๑ (๔) ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล แต่ไม่มีเมืองพัทยา อยากทราบว่าเมืองพัทยาอยู่ในสัดส่วนของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดตามข้อใด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำตอบที่ ๕ ด้วยมาตรา ๒๘ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยาให้อยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด จึงกำหนดให้เมืองพัทยาอยู่ในสัดส่วนของเทศบาลเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายข้างต้น

คำถามที่ ๖ การประกาศรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามข้อ ๓.๘ หมายถึง การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบก่อนส่งรายชื่อให้สำนักงาน ก.ถ. หรือประกาศหลังจากที่ ก.ถ. ลงนามแล้ว

คำตอบที่ ๖ การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบก่อนส่งรายชื่อให้สำนักงาน ก.ถ.

คำถามที่ ๗ การประกาศรับสมัคร จำนวน ๑๒ วัน นับแต่ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามในประกาศรับสมัครควรนับระยะเวลาอย่างใด

คำตอบที่ ๗ เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามในประกาศรับสมัครวันใด ให้นับวันที่ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามในประกาศรับสมัครเป็นวันที่หนึ่งไปจนครบ ๑๒ วัน โดยนับรวมวันหยุดราชการด้วย

คำถามที่ ๘ เมื่อสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดส่งรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกไปให้สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดแล้ว คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ สามารถจัดประชุมพิจารณาคุณสมบัติลักษณะต้องห้าม และเกณฑ์ประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมฯ ควบคู่กันไปได้หรือไม่

คำตอบที่ ๘ ได้

คำถามที่ ๙ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจอะไร

คำตอบที ๙ มีอำนาจและหน้าที่ตามข้อ ๑๒ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำถามที่ ๑๐ ให้ยกตัวอย่างเรื่องร้องเรียนที่เป็นหน้าที่และอำนาจคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด หากสืบสวนแล้วมีความผิด จะดำเนินการกับผู้กระทำผิดอย่างไรได้บ้าง

คำตอบที่ ๑๐ ให้พิจารณาจากข้อควรกระทำ (Do) และไม่ข้อกระควรกระทำ (Don't) ตามบทที่ ๓ การดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมมีรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการ อยู่ในบทที่ ๔

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาตามความเหมาะสมของสถานะการเงินการคลังโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สมควรจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล และเมืองพัทยา กรณีองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยมีรายละเอียด ดังนี้

คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้ง
คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

โดยที่เป็นการสมควรให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ สอดส่อง ดูแล ส่งเสริมติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๔๘ สัตตรส แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่ก็ได้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตาม คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานกรรมการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๒)	ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน	กรรมการ
(๓)	ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรรมการ
(๔)	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนสองคน	กรรมการ
(๕)	ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร จำนวนสองคน	กรรมการ
(๖)	หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล	เลขานุการ

ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๒. คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๒.๑ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๒.๑.๑ ประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

(๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

๒.๑.๒ กรรมการ ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๒) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

๒.๑.๓ กรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๓) และกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไปที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

(๔) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๔ กรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร ตามข้อ ๑ (๕) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเห็นสมควร

(๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

(๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

๒.๒ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมืองยกเว้นกรรมการ ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๒)

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(๑๒) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๓. การสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) รวมทั้ง ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกฯ ก่อนเสนอคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณา โดยให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำและเสนอคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๑) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนาม

๓.๒ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบและหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๓.๒.๑ องค์ประกอบ

(๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรรมการ
(๓) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรรมการและเลขานุการ

๓.๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

(๑) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานของผู้สมัครหรือผู้ถูกเสนอชื่อ

(๒) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๗) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ทั้งนี้ อาจจะตรวจสอบกลั่นกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ได้

(๓) ดำเนินการอื่นตามที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมายให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการพิจารณาคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๓.๓ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑) ใบสมัคร (แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๔) หรือแบบประวัติกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๕)) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ x ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูปที่ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(แบบ จธ.(ถ) ๖) หรือแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(แบบ จธ.(ถ) ๘)

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

ทั้งนี้ เอกสาร ตามข้อ ๓.๓ (๑) และ (๒) ให้กรอกข้อมูลพร้อมลงนามรับรองสำเนาเอกสาร จำนวน ๒ ชุด และเอกสาร ตามข้อ ๓.๓ (๓) - (๕) ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปีทุกฉบับ จำนวน ๓ ชุด โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

๓.๔ การตรวจสอบ สรรหาและคัดเลือกประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอประกาศรับสมัครประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) (แบบ จธ.(ถ) ๒) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนาม

(๒) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำประกาศรับสมัคร ตามข้อ ๓.๔ (๑) ปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมกับการรับสมัครฯ เป็นเวลา ๑๒ วัน นับแต่วันที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนามในประกาศรับสมัคร โดยสาระสำคัญของประกาศรับสมัคร ได้แก่ ระยะเวลาการรับสมัครสถานที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓

(๓) ผู้สมัครกรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๓.๓ มายื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในระยะเวลาที่กำหนด (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๔) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อของผู้สมัคร ตามข้อ ๓.๔ (๓) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(ถ) ๗) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๕) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้วให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก(ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๖) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ ตามข้อ ๓.๔ (๔) และ (๕) แล้วนำผลการพิจารณา มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก (ภายใน ๔๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๗) กรณีมีผู้ที่ได้รับคะแนนเท่ากันในลำดับเดียวกันหลายคน ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) ได้ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการด้วยวิธีการจับสลาก

(๘) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๕ การตรวจสอบ การสรรหา และคัดเลือกกรรมการ ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๒) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อ และแจ้งให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

(๑.๑) แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ตามข้อ ๓.๕ (๑) กรอกข้อมูลและนำเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓มายื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑.๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อ ตามข้อ ๓.๕ (๑) (๑.๑) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดเพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป(ภายใน ๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑.๓) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้วให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๒) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ ตามข้อ ๓.๕ (๑) (๑.๓) โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ (ภายใน ๔๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๓) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๖ การตรวจสอบ การสรรหา และคัดเลือกกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๓) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรอกข้อมูลและนำเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกตามข้อ ๓.๓ มายื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อของบุคคล ตามข้อ ๓.๖ (๑) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๓) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วันนับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๔) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมพิจารณาผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ ตามข้อ ๓.๖ (๓) โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ (ภายใน ๔๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๕) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ผ่านการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐาน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๗ การตรวจสอบ สรรหาและคัดเลือกกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) ให้ดำเนินการ ดังนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอประกาศรับสมัครกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) (แบบ จธ.(ถ) ๓) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนาม

(๒) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำประกาศรับสมัคร ตามข้อ ๓.๗ (๑) ปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมกับการรับสมัครฯ เป็นเวลา ๑๒ วันนับแต่วันที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนามในประกาศรับสมัคร ซึ่งสาระสำคัญของประกาศรับสมัคร ได้แก่ ระยะเวลาการรับสมัคร สถานที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓

(๓) ผู้สมัครกรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๓.๓ มายื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในระยะเวลาที่กำหนด (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๔) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อของผู้สมัคร ตามข้อ ๓.๗ (๓)ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป(ภายใน ๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๕) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๖) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบ ตามข้อ ๓.๗ (๕)โดยให้พิจารณาตรวจสอบทั้งคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม :สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ (ภายใน ๔๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๗) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดวัน เวลา สถานที่ประชุมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อคัดเลือกผู้สมัคร ตามข้อ ๓.๗ (๖) ด้วยวิธีการจัดประชุมในห้องประชุมหรือสถานที่ที่กำหนด โดยความเห็นชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๕๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๘) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะประธานกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานการประชุมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครอง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ส่วนท้องถิ่น เพื่อคัดเลือกผู้สมัคร ที่ผ่านการพิจารณา ตามข้อ ๓.๗ (๖) โดยให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการในกรณีที่มีความจำเป็นให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ช่วยเหลือในการดำเนินการดังกล่าวได้ (ภายใน ๕๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๙) ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ลงคะแนนเลือกผู้สมัครที่ผ่านการพิจารณา ตามข้อ ๓.๗ (๖) จำนวนสองคน ตามวิธีการที่ฝ่ายเลขานุการกำหนด

(๑๐) กรณีที่ฝ่ายเลขานุการกำหนดจัดประชุมในห้องประชุม ให้องค์ประชุมในการประชุมเพื่อคัดเลือกผู้สมัครที่ผ่านการพิจารณา ตามข้อ ๓.๗ (๖) โดยให้นับองค์ประชุมจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ที่เข้าร่วมประชุม

(๑๑) กรณีมีผู้ที่ได้รับคะแนนเท่ากันในลำดับเดียวกันหลายคน ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) ได้ให้ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการด้วยวิธีการจับสลาก

(๑๒) ให้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดสองลำดับแรก เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) (แบบ จธ. (ถ) ๑๔)เว้นแต่มีผู้สมัครที่ผ่านการพิจารณา ตามข้อ ๓.๗ (๖) มีเพียงสองคน ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไปที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามข้อ ๑ (๔) โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๖๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑๓) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ผ่านการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐาน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๘ การสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร จำนวนสองคน ตามข้อ ๑ (๕) ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อและให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้

(๑.๑) แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ตามข้อ ๓.๘ (๑) กรอกข้อมูลและนำเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓รวมทั้งแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(แบบ จธ.(ถ) ๘)มายื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑.๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อของผู้ได้รับการเสนอชื่อ ตามข้อ ๓.๘ (๑) (๑.๑) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณา

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑.๓) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๒) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชุมพิจารณาตรวจสอบผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ ตามข้อ ๓.๘ (๑) (๑.๓) โดยให้พิจารณาคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามและคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมในข้อ ๔ (ภายใน ๔๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๓) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๙ การทาบทามบุคคลที่สมควรเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) และกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนสองคน ตามข้อ ๑ (๔) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็วและให้ประธานกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ทาบทามบุคคลที่สมควรเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งดังกล่าว และเมื่อมีผู้ถูกทาบทามแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

(๑) แจ้งผู้ถูกทาบทาม กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๓.๓ มายื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในระยะเวลาที่กำหนด (ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

(๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งรายชื่อของผู้ถูกทาบทามให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดเพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๗) และสำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ประกาศไม่มีผู้สมัคร)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๓) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้วให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อผู้ถูกทาบทามที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๒๘ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัยโดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๔) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้ถูกทาบทาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ ตามข้อ ๓.๙ (๒) และ (๓) (ภายใน ๓๒ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

(๕) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๑๐ ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนามประกาศรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ (ภายใน ๖๗ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร) ตามข้อ ๓.๔ - ๓.๙ โดยปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ทราบโดยทั่วไป เป็นระยะเวลา ๑๔ วัน (ภายใน ๘๑ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๔. การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม

การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๗) หรือแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙)ประกอบด้วย ๒ ส่วน มีเกณฑ์และประเด็นการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ๑๓ ข้อ ดังนี้

๔.๑.๑ ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน โดยประเด็นการประเมิน ตามข้อ ๑ - ๑๐ มีระดับคะแนนแต่ละข้อ ตั้งแต่ ๐ - ๓ คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๓๐ คะแนน ซึ่งการกำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)

ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

๔.๑.๒ ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมินโดยประเด็นการประเมิน ตามข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามข้อ ๔.๑.๑ และข้อ ๔.๑.๒ ข้างต้น

๔.๒ การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) - (๕) คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจจะตรวจสอบกลั่นกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ ข้อมูลจากหน่วยงานหรือองค์กร ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเคยปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือสอบถามข้อมูลจากหัวหน้างานในอดีตหรือปัจจุบันของบุคคลนั้น เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอสำหรับประกอบการพิจารณา

๕. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้มีการขึ้นบัญชีกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ. (ถ) ๑๔) ได้แก่ประธานกรรมการ ตามข้อ ๓.๔ (๖) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไปที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๓.๗ (๑๒)ตามที่ได้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ขึ้นบัญชีแต่ละประเภทไว้ไม่เกิน ๕ คน เพื่อเสนอแต่งตั้งแทนคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ว่างลงก่อนครบวาระ (ภายใน ๘๑ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖. การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

(๑) แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๔) และแบบประวัติกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๕)

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๖ และ ๗) และแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๘ และ ๙)

(๓) รายชื่อผู้ที่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

๖.๒ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนามรับรองรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตามแบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๑๐) (ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๓ ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑) จัดเตรียมข้อมูล ในรูปแบบไฟล์ PDF ได้แก่

(๑.๑) สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๓.๓

(๑.๒) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑.๓) สำเนารายงานการประชุม ตามข้อ ๓.๗ (๙)และ (๑๐)

(๑.๔) สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

(๒) แบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๑๐)

(๓) (ร่าง) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบเอกสาร และไฟล์ Word (แบบ จธ.(ถ) ๑๑)

ทั้งนี้ ให้จัดส่งเอกสารข้างต้น ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด พิจารณาตรวจสอบกลั่นกรอง ก่อนเสนอคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (ภายใน ๑๐๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๔ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ก่อนเสนอคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๑๐๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๕ เมื่อคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเห็นชอบตามข้อ ๖.๔ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เสนอประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดพิจารณาลงนามประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมติคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด(ภายใน ๑๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๖ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนำประกาศ ตามข้อ ๖.๕ เผยแพร่บนเว็บไซต์สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด พร้อมทั้งแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป (ภายใน ๑๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๗. การดำรงตำแหน่ง

๗.๑ ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี นับแต่วันที่ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมีประกาศแต่งตั้ง กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้ โดยต้องเว้นระยะการดำรงตำแหน่งไปก่อนอย่างน้อยหนึ่งปีเว้น กรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๓)

๗.๒ ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑ (๑) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร ตามข้อ ๑ (๕) สามารถดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ประจำจังหวัดได้ และดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รวมกันแล้ว ไม่เกิน ๓ คณะ

๘. การพ้นจากตำแหน่ง

๘.๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว ให้กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) พ้นจากตำแหน่งนั้น ๆ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้ง คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

๘.๒ ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่ครบวาระ และส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรวจสอบกลั่นกรอง ก่อนดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่

๘.๓ ในกรณีที่ตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่างลงก่อนครบวาระ ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำรายชื่อผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชี ตามข้อ ๕ ในลำดับถัดไป แทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยความเห็นชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดลงนามประกาศแต่งตั้ง ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนยกเว้น ตำแหน่งผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๓) และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๕) ให้ดำเนินการ ตามข้อ ๓.๔ - ๓.๙ แล้วแต่กรณีหากวาระของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทนก็ได้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำถามที่อาจพบในการปฏิบัติงาน
การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำถามที่ ๑ กรณีที่มีการฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการลงโทษอย่างไร

คำตอบที่ ๑ การฝ่าฝืนจริยธรรมใช้วิธีดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมข้อ ๒๙ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

คำถามที่ ๒ การทาบทาม หมายถึง การทาบทามตำแหน่งอำนวยการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นใช่หรือไม่

คำตอบที่ ๒ การทาบทามให้ทาบทามตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตนเอง

คำถามที่ ๓ กรณีไม่มีผู้สมัคร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการได้หรือไม่

คำตอบที่ ๓ ได้ หรือกรณีไม่มีผู้สมัครให้ใช้วิธีทาบทามตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ได้ แล้วแต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเห็นสมควร แต่ควรแต่งตั้งคณะกรรมการฯ เพราะจะต้องนำข้อมูลดังกล่าวรายงานในระบบรายงานITA หรือระบบรายงาน LPA หรือระบบรายงานของสำนักงาน ก.พ.

คำถามที่ ๔ กรณีมีตำแหน่งอำนวยการคนเดียว ทำอย่างไร

คำตอบที่ ๔ กรณีให้แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ไปพลางก่อน และให้แต่งตั้งกรรมการฯ เพิ่มเติมจนครบจำนวน

คำถามที่ ๕ เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาคณะกรรมการเรียบร้อยแล้วต้องรายงานผลการสรรหาคณะกรรมการทุกเดือนหรือไม่

คำตอบที่ ๕ เมื่อสรรหาฯ เรียบร้อยไม่ต้องรายงาน เว้นแต่ จะมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการ การรายงานผลการสรรหาคณะกรรมการให้รายงานจนถึงเสร็จสิ้นภารกิจ กรณีไม่แต่งตั้งคณะกรรมการฯ ให้รายงานเหตุผลความจำเป็น เช่น องค์ประกอบของคณะกรรมการ มีไม่ครบ เป็นต้น เมื่อแต่งตั้งแล้วให้คณะกรรมการเท่าที่มีอยู่ดำเนินการต่อไปได้

คำถามที่ ๖ ทุกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการหรือไม่

คำตอบที่ ๖ ควรแต่งตั้ง โดยคำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง จำนวนมาก ควรจะแต่งตั้งคณะกรรมการ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อม เป็นต้น

คำถามที่ ๗ การแต่งตั้งกรรมการตามข้อ ๑๕ (๕) ของคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมฯ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นการรับสมัครโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วเสนอหน่วยงานผู้กำกับดูแลใช่หรือไม่

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำตอบที่ ๗ ให้ผู้มีอำนาจกำกับดูแลส่งรายชื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการทาบทามบุคคลตามข้อเสนอของผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเห็นสมควร และให้ดำเนินการตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมฯ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

คำถามที่ ๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประโยชน์อย่างไร

คำตอบที่ ๘ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีเจตนารมณ์ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ ให้คำแนะนำ ปรึกษา ดูแล ส่งเสริม เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง นำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไปใช้ในการปฏิบัติราชการหรือนำไปใช้ชีวิตประจำวัน หรือกรณีที่พบเห็นพฤติการณ์หรือพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงจะกระทำการฝ่าฝืนหรือกระทำความผิด จะได้ช่วยให้คำแนะนำคำปรึกษา เพื่อให้ปรับตัวเป็นคนดีและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อประชาชนทั่วไป หรือกรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง พนักงานจ้าง ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์หรือได้รับการชื่นชมจากประชาชนทั่วไป ก็มีหน้าที่ส่งเสริมเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาความดีความชอบได้ รวมถึงการขยายผล การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ จริยธรรมไปสู่ประชาชนชุมชน หมู่บ้าน และอื่น ๆ ที่อยู่พื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำถามที่ ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร เป็นปลัดอำเภอประจำตำบลหรือท้องถิ่นอำเภอได้หรือไม่ และสามารถเป็นได้ ๓ แห่ง ได้หรือไม่

คำตอบที่ ๙ ได้ กรณีที่มีการประชุมคณะกรรมการฯ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร ควรเข้าร่วมประชุมทุกครั้ง เพื่อให้เป็นไปตามองค์ประกอบของคณะกรรมการฯ ตามหลักเกณฑ์ข้างต้น

คำถามที่ ๑๐ องค์ประกอบในคำสั่ง แบบ จธ. (ถ) ๑ ใส่ชื่อหรือใส่ตำแหน่ง

คำตอบที่ ๑๐ ใส่ชื่อหรือใส่ตำแหน่ง ให้เป็นดุลยพินิจของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำถามที่ ๑๑ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควรผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึงใคร

คำตอบที่ ๑๑ ๑. กรณี องค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามมาตรา ๗๗ แห่ง พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐

๒. กรณี เทศบาล ตามมาตรา ๗๑ แห่ง พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖

๓. กรณี องค์การบริหารส่วนตำบล ตามมาตรา ๙๐ แห่ง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๔. กรณี เมืองพัทยา ตามมาตรา ๙๔ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำถามที่ ๑๒ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในข้อ ๒ - ๖ จะต้องเขียนใบสมัครและทำการประเมินตนเองทุกคนหรือไม่

คำตอบที่ ๑๒ ประธานกรรมการ ต้องกรอกข้อมูลแบบประวัติฯ แบบ จธ. (ถ) ๔ และแบบ จธ. (ถ) ๖ กรรมการทุกท่าน ต้องกรอกข้อมูลแบบประวัติฯ แบบ จธ. (ถ) ๕ และแบบ จธ. (ถ) ๘

คำถามที่ ๑๓ เมื่อประกาศรับสมัครแล้วไม่มีบุคคลมาสมัครและได้ทำการทาบทามบุคคลตาม (๑) (๕) แล้ว ไม่มีผู้ประสงค์จะเข้ามาเป็นคณะกรรมการจะทำอย่างไร

คำตอบที่ ๑๓ ตามข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดฯ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

คำถามที่ ๑๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแต่งตั้งเจ้าหน้าที่อื่นเพิ่มเติมได้หรือไม่เช่น ผู้ช่วยเลขานุการ

คำตอบที่ ๑๔ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ตามองค์ประกอบที่กำหนด ในแบบ จธ. (ถ) ๑

คำถามที่ ๑๕ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นายอำเภอแต่งตั้งต้องกรอกใบสมัครหรือไม่ หรือส่งรายชื่อให้สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัด ตรวจสอบประวัติ

คำตอบที่ ๑๕ ต้องกรอกใบสมัครและส่งรายชื่อให้สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดตรวจสอบประวัติ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

คำถามที่ ๑๖ ข้อ ๔.๑ จะนับระยะเวลา ลงวันที่อย่างไร

คำตอบที่ ๑๖ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ในข้อ ๓.๔ (๓) ข้อ ๓.๗ (๓) ฯลฯ แล้วแต่กรณี

คำถามที่ ๑๗ ตามข้อ ๘ ถ้าเราลงประกาศ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เราสามารถเผยแพร่ลงเว็บตั้งแต่วันที่เท่าไหร่ นับอย่างไร

คำตอบที่ ๑๗ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ในข้อ ๓.๔ (๒) ข้อ ๓.๗ (๒) ฯลฯ แล้วแต่กรณี

คำถามที่ ๑๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคลใน (๕) ผู้ทรงคุณวุฒิฯ ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร จำนวน ๒ คน เป็นการรับสมัครโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วเสนอต่อหน่วยงานผู้กำกับเพื่อพิจารณาใช่หรือไม่

คำตอบที่ ๑๘ ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖ ในข้อ ๓.๘ (๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อ และให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้ ...

ฯลฯ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำถามที่ ๑๙ ผู้รับผิดชอบในแบบฟอร์มรายงานต้องใส่ชื่อใคร

คำตอบที่ ๑๙ ใส่ชื่อผู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อใช้สำหรับติดต่อประสานงานในกรณีเร่งด่วนหรือจำเป็น

คำถามที่ ๒๐ การแต่งตั้งข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการฯ จำนวน ๒ คน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่งอำนวยการฯ จำนวน ๑ คน หรือจำนวน ๒ คน แต่ถูกดำเนินการทางวินัย ๑ คน ดำเนินการอย่างไร

คำตอบที่ ๒๐ ดำเนินการตามข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดฯ ให้ดำเนินการแต่งตั้งไปก่อน เมื่อมีตำแหน่งอำนวยการครบจำนวนให้ดำเนินการแต่งตั้งเพิ่ม

คำถามที่ ๒๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกำหนดระยะเวลาหรือไม่

คำตอบที่ ๒๑ กรณีครั้งแรก ภายใน ๑๒๐ วัน

คำถามที่ ๒๒ กรณีส่งรายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบกับสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดจะต้องแนบเอกสารอะไร

คำตอบที่ ๒๒ ๑. ชื่อ - สกุล เลขบัตรประจำตัวประชาชน ของผู้ที่ต้องการให้ตรวจสอบ ๒. ประเด็นที่ต้องการตรวจสอบพร้อมกับหนังสือนำส่ง ทั้งนี้ ขอให้สอบถามโดยตรงกับสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดอีกครั้ง เพื่อความครบถ้วนของข้อมูลและเอกสาร

คำถามที่ ๒๓ การแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อกำหนดฯ เป็นหน้าที่ของใคร

คำตอบที่ ๒๓ ตามข้อ ๑๖ (๓) ข้อกำหนดฯ ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงาน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



บทที่ ๓

การประพฤติตนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น



บทที่ ๓
การประพฤติตนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นพฤติกรรมที่ดีงามซึ่งมีรากฐานมาจากหลักคำสอนของศาสนา ปรัชญา ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีลักษณะเป็นกฎให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประพฤติปฏิบัติตามโดยเปรียบเทียบกับสภาพคุณงามความดีที่อยู่ภายในจิตใจที่รู้ได้เฉพาะตนและเปรียบเทียบกับการประพฤติปฏิบัติตนหรือการแสดงออกทางกิริยาที่เหมาะสมซึ่งคนในสังคมยอมรับนับถือกันมาหรือได้กำหนดร่วมกันขึ้นมาใหม่และประพฤติปฏิบัติร่วมกันว่า สิ่งใดเป็นความประพฤติที่ดี สิ่งใดเป็นความประพฤติที่ไม่ดีสิ่งใดเป็นความประพฤติที่ผิดหรือไม่ถูกต้องหรือความประพฤติใดควรทำหรือไม่ควรทำ สิ่งเหล่านี้จึงถือเป็นพฤติกรรมทางจริยธรรมอันเป็นลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติตนของบุคคลการแสดงกิริยาอาการ การกระทำอาจเกิดจากความตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ตาม ดังนั้น มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อส่งเสริมคนดีรวมถึงบุคคลที่มีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงที่จะประพฤติตนไม่ดีได้ระงับยับยั้งปรับตัวให้เป็นคนดีเพื่อสร้างประโยชน์สุขให้แก่ตนเองและส่วนรวมซึ่งจะแบ่งออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) ความหมายของจริยธรรม ๒) มาตรฐานทางจริยธรรม และ ๓) ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป) โดยกำหนดคำอธิบายพฤติกรรม ข้อควรกระทำ (DO) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำไปใช้ประกอบการพิจารณา กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นถูกร้องเรียนว่ามีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกรณีที่ต้องดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม เช่น การฝ่าฝืนจริยธรรมโดยปฏิบัติตนในข้อควรกระทำ (Do) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) เป็นต้น ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

๓.๑ ความหมายจริยธรรม

จริยธรรมเป็นหลักสำคัญยิ่งสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่จะพึงยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติโดยมีผู้ให้ความหมายของคำว่า "จริยธรรม" ไว้หลากหลายดังนี้

จริยธรรม หมายถึง ระเบียบปฏิบัติที่มุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดความผาสุกในสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์ทำขึ้นแต่งขึ้นตามเหตุผลของมนุษย์เอง หรือตามความต้องการของมนุษย์ (พุทธทาสภิกขุ)

จริยธรรม หมายถึงการนำความรู้ในความจริงหรือกฎธรรมชาติไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม (พระราชวรมุนี)

จริยธรรม หมายถึง การดำเนินการให้สอดคล้องกับสัจธรรม จริยธรรมจึงเป็นหลักแห่งความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์ตนและสังคม (พระเมธีธรรมาภรณ์)

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน)

จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติ มีพฤติกรรมที่ดีงามต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้ เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักสามัคคี เกิดความอบอุ่นมั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ศีลธรรมกฎหมาย ธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

เมื่อพิจารณาตามนิยามข้างต้นสามารถประมวลสรุปความได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีเป็นประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวมจริยธรรมไม่ใช่กฎหมายเพราะกฎหมายเป็นสิ่งบังคับให้มนุษย์ทำตามและสาเหตุที่มนุษย์เคารพเชื่อฟังกฎหมายเพราะกลัวถูกลงโทษ ในขณะที่จริยธรรมไม่มีบทลงโทษแต่มนุษย์มีจริยธรรมเพราะเกิดจากแรงจูงใจ อย่างไรก็ตามกฎหมายมีส่วนเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในฐานะเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อให้มนุษย์มีจริยธรรม เช่นเดียวกันกับการกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภทประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๒ มาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ คือหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประกอบด้วย มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ประการ โดยให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิดการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่วโดยกำหนดคำอธิบายและพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย **คำอธิบาย** **ยึดมั่น** หมายถึง ก. ยึดถืออย่างมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง ง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการยึดมั่นในตัวบุคคล **ส่งเสริม** หมายถึง ก. เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น **สนับสนุน** หมายถึง ก. ส่งเสริม ช่วยเหลืออุปการะ **พิทักษ์** หมายถึง ก. ดูแลคุ้มครอง **รักษา** หมายถึง ก. ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สมบัติป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาไมตรี	**ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศฯ** เช่น ๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ๒. ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ ๓. ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ๔. ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่น เหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ๕. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ๖. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี ๗. ยกย่อง เชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
เทิดทูน หมายถึง ก. ยกย่อง เชิดชูไว้เป็นที่เคารพ **ต่อต้าน** หมายถึง ก. ปะทะไว้ ต้านทานไว้ สู้รบป้องกันไว้ **ปฏิปักษ์** หมายถึง (๑) น. ฝ่ายตรงกันข้ามข้าศึกศัตรู (๒) ว. ที่ตรงกันข้าม เช่น ฝ่ายปฏิปักษ์	๘. ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดีโดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน **คำอธิบาย** **ซื่อสัตย์** หมายถึง ก. ประพฤติตรงและจริงใจ ไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง **ความซื่อสัตย์** (วิกิพีเดีย ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึงคุณลักษณะทางบวกและคุณธรรม เช่นความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรง ตลอดจนการงดเว้นการโกหก การคดโกง หรือการลักขโมยเป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความซื่อสัตย์ยังหมายถึงความน่าไว้วางใจความภักดี ความเป็นธรรม และความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย **ความซื่อสัตย์** (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับทั้งหลาย ไม่คดโกง ไม่ลักขโมย ไม่เอาของหลวงมาเป็นของตน แต่การมีความซื่อสัตย์ต่อกฎระเบียบหรือข้อบังคับเท่านั้นอาจไม่เพียงพอ นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลาไม่หาทางตีความกฎหมาย หรือข้อบังคับให้ตนเองสามารถคอร์รัปชันได้ **สุจริต** หมายถึง น. ความประพฤติชอบ	**ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่** เช่น ๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน ๒. ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย ๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้องรวดเร็วเต็มกำลังความสามารถ ๔. กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมรับการตรวจสอบรวมถึงรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองอธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ๕. มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข ๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมสิ่งแวดล้อมและคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงานของตนเช่น เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรที่สังกัด ๗. อดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่เย้ายวนโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี ๘. ไม่นำข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับของหน่วยงานและของทางราชการไปใช้เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
สุจริตใจ หมายถึง ว. บริสุทธิ์ใจ จริงใจ เช่น เขาช่วยเหลือเด็กคนนั้นด้วยความสุจริตใจ ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน **มโนสุจริต** หมายถึง น. ความประพฤติชอบทางใจ มี ๓ อย่าง ได้แก่ ๑) ความไม่โลภอยากได้ของของผู้อื่น ๒) ความไม่พยาบาท ๓) ความเห็นถูกตามทำนองคลองธรรม **จิตสำนึก** หมายถึง น. ภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัว สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย **รับผิดชอบ** หมายถึง ก. ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน **ความรับผิดชอบ** (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง ความรับรู้หรือความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้างมีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะต้องยอมรับผิด **ความพร้อมรับผิด** (คู่มืออบรมวิทยากรการป้องกันทุจริต โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต” สพฐ. และสำนักงาน ป.ป.ช.) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ **พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ** (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมายมีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล	๙. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพร้อมที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดโดยเร็วที่สุด ๑๐. ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วน เพียงพอ ๑๑. ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว ๑๒. ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาทรัพย์สินสาธารณะ และสิ่งแวดล้อม ๑๓. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ใช้สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือผิดกฎหมาย ๑๔. ไม่เลี่ยงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ๑๕. ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจระมัดระวัง ถูกต้อง รักษาผลประโยชน์สาธารณะอย่างเต็มความสามารถ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้องรวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง **คำอธิบาย** **กล้า** หมายถึง ก. ไม่กลัวไม่ครั่นคร้าม **ถูกต้อง** หมายถึง ก. ไม่ผิด เช่น คำตอบถูกต้อง **ชอบธรรม** หมายถึง ว. ถูกตามหลักธรรม ถูกตามนิตินัย **ชอบ** หมายถึง (๑) ก. ถูกต้อง เช่น คิดชอบ ชอบแล้ว (๒) ก. เหมาะ เช่น ชอบด้วยกาลเทศะ (๓) ก. มีสิทธิ์ เช่น ชอบที่จะทำได้ **ทำนอง** หมายถึง น. ทางแบบแบบอย่าง เช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน **คลองธรรม** (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม** (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลักสำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี **พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง** (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเองหรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น	**กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม** เช่น ๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม ๒. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรมกล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ๓. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน ๔. เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย ๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๖. ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ๗. ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการ และจรรยาบรรณโดยไม่ประนีประนอมกับความเลวไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ๘. ให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี และกล้าลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ๙. ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีหรือละเมิดกฎหมาย เช่น การสร้างความเสียหายแก่ชื่อเสียง และทรัพย์สิน การมีไว้ซึ่งสื่อลามกอนาจาร การส่งต่อจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นการรบกวน สร้างความรำคาญหรือเป็นการโฆษณาสินค้า ธุรกิจและบริการ นอกเหนือจากที่ราชการกำหนด รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่อที่ไม่เหมาะสมขณะทำงาน เช่น การเล่นพนันออนไลน์การเข้าเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม หรือดูหนังออนไลน์ ๑๐. ใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุมีผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ **กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม** เช่น ๑. ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้านตรวจสอบตามกระบวนการ ๒. บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม **คำอธิบาย** **คิดถึง** หมายถึง ก. นึกถึง นึกถึงด้วยใจผูกพัน **ประโยชน์ส่วนรวม** (วิกิพจนานุกรม ๒๒ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง (๑) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่คนส่วนใหญ่ในกลุ่ม ๆ หนึ่ง, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น (๒) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่ประชาชนส่วนใหญ่ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น (๓) น. (กฎหมาย) ประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคภาวะที่เกิดประโยชน์เช่นนั้น (๔) น. (กฎหมายไทย) ประโยชน์ต่อสาธารณะหรือประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการดำเนินการหรือการกระทำซึ่งมีลักษณะเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนประชาชนเป็นส่วนรวม **ประโยชน์ส่วนรวม** (หลักสูตรต้านทุจริตศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑) หมายถึง หรือผลประโยชน์สาธารณะ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวมไม่ใช่ผลรวมของประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มชน **ประโยชน์ส่วนตัว** (หลักสูตรต้านทุจริตศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม,ดร.ดำรงค์ ชลสุข,๒๕๖๑)หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาผลประโยชน์จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีทั้งที่เกี่ยวกับเงินทองและไม่ได้เกี่ยวกับเงินทอง เช่น ที่ดิน หุ้น ตำแหน่ง หน้าที่ สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือสิ่งที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ การลำเอียง การเลือกปฏิบัติ เป็นต้น	**คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ** เช่น ๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ เช่น ไม่ใช้ความสนิทส่วนตัว ปูนบำเหน็จพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป เช่น ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ดำเนินการอันจะเป็นการสร้างการผูกมัดหรือรับว่าจะดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของตนโดยจงใจ ๓. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงานและอาชีพของตน ๔. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน ๕. ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มือ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานของตน ๖. หลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ๗. มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาหรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ ๘. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ๙. ตัดสินใจและกระทำใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการกฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดยยึดหลักเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม ๑๐. สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัว ๑๑. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลกดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ผลประโยชน์ส่วนตน (คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง ๒๕๖๐) หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งผลประโยชน์นี้อาจเป็นตัวเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ **ผลประโยชน์ทับซ้อน** (ชุดความรู้การเฝ้าระวังการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐสำนักงาน ป.ป.ช.) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมแต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ **ผลประโยชน์ทับซ้อน** (คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. ๒๕๕๔) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทนเพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง **ผลประโยชน์ทับซ้อน** (การขัดกันแห่งผลประโยชน์และมาตรา ๑๐๐ โดย ดร.กำชัย จงจักรพันธ์ สำนักงาน ป.ป.ช.๒๕๕๕) หมายถึงสภาวการณ์ สถานการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้ดุลพินิจปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามอำนาจหน้าที่เพื่อส่วนรวม เพื่อหน่วยงานหรือเพื่อองค์กร เพื่อตนเองหรือผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ	๑๒. หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ ๑๓. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะเป็นของขวัญ รางวัลหรือผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ และยึดคำแนะนำเกี่ยวกับการรับของขวัญของกำนัล การรับรองแขกและจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
จิตสาธารณะ หมายถึง (๑) น. (Public mind Public consciousness) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้แก่สังคมของเราร่วมกับผู้อื่น หรือเรียกง่าย ๆว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน (๒) น. ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม	

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ **คำอธิบาย** **มุ่ง** หมายถึง ตั้งใจ เช่น มุ่งทำความดีตั้งหน้า เช่น มุ่งศึกษาหาความรู้ **ผล** หมายถึง (๑) น. สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำดี ผลแห่งการทำชั่ว (๒) น. ประโยชน์ที่ได้รับ **สัมฤทธิ์** หมายถึง น. ความสำเร็จ ในคำว่าสัมฤทธิ์ผล **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลักสำนักงาน ก.พ.) หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผลหรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่	**มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น** ๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยันอดทนเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันตามกำหนดเวลาโดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน เวลาและทรัพยากรอย่างประหยัดมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น ๓. ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กรโดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ๔. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการใฝ่หาความรู้และนำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้พัฒนาตนเองและสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งพยายามรักษามาตรฐานการทำงาน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสำนักงาน ก.พ.๒๕๕๓) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นทิ้งไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง **พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่ สำนักงาน ก.พ. ๒๕๔๗) หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลักซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อยมีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้นปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	๕. รับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ที่มีเหตุผลพร้อมที่จะตอบชี้แจงอย่างมีเหตุผล และอธิบายเหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๖. เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประสานงานกับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ๗. ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ๘. มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๙. จัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จและขจัดสภาพที่ขัดขวางต่อการทำงาน เช่น การทำ ๕ ส การจัดระเบียบแฟ้มงานการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน ๑๐. ปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม และมีมาตรฐานสูง ๑๑. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๑๒. ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม **คำอธิบาย** **เป็นธรรม** หมายถึง ว. ถูกต้อง **ปฏิบัติ** หมายถึง (๑) ก. ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ (๒) ก. กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา (๓) ก. ประพฤติ เช่น ปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน**เที่ยงธรรม** หมายถึง ว. ตั้งตรงด้วยความเป็นธรรม **อคติ** หมายถึง น. ความลำเอียง มี ๔ อย่าง คือ **ฉันทาคติ** = ความลำเอียงเพราะรัก โทสาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ ภยาคติ = ความลำเอียงเพราะกลัว โมหาคติ = ความลำเอียงเพราะเขลา (ป.) **พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ** (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่สำนักงาน ก.พ. ๒๕๔๗) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไปไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อนก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน	**ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ** เช่น ๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาคเท่าเทียม ปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เช่นความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ โดยในกรณีทั่วไปต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมืองสำหรับในกรณีฉุกเฉิน เร่งด่วน หรือมีเหตุจำเป็นต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผลเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น เด็กสตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส หรือหากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างไกลและเดินทางลำบากก็ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน ๒. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส รักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคนเท่าที่จะทำได้ใส่ใจผู้อื่นจากใจจริง แสดงออกถึงความห่วงใย เคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

คำอธิบาย	พฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ ดำรงตนแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย **คำอธิบาย** **ดำรง** หมายถึง (๑) ก. ทรงไว้ชูไว้ทำให้คงอยู่ เช่น ดำรงวงศ์ตระกูล ดำรงธรรมคงอยู่ เช่น ประเทศชาติจะดำรงอยู่ได้ด้วยความสามัคคี (๒) ตรงเที่ยงมั่นคงเช่น ไผทของไทยทุกส่วนอยู่ดำรงคงไว้ได้ทั้งมวล (แผลงมาจาก ตรง) **แบบอย่าง** หมายถึง ตัวอย่างที่จะอ้างเป็นบรรทัดฐานได้ **รักษา** หมายถึง ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สมบัติป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมืองสงวนไว้ เช่น รักษาความสะอาด รักษาไมตรี **ภาพลักษณ์** หมายถึง น. ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือที่คิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น จินตภาพ (อ. image) **ดำเนิน** หมายถึง เป็นไป เช่น การประชุมดำเนินไปด้วยดีทำให้เป็นไป เช่น ดำเนินงานดำเนินการ ดำเนินชีวิต **ชีวิต** หมายถึง ความเป็นตรงข้ามกับความตาย **เกียรติศักดิ์** หมายถึง เกียรติเกียรติตามฐานะของแต่ละบุคคล	**ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ** เช่น ๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เบียดเบียนตนเอง เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย ๓. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งอาชีพและทางราชการ ๔. ดำรงตนอย่างเหมาะสม ศรัทธาและเคารพต่อวิชาชีพของตน ๕. พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยเกินฐานะของตน ๖. รับรู้ถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดีมีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น ๗. ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ๘. เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน และควบคุมอารมณ์มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม ๙. ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ธำรงศักดิ์ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติและสังคมไทย ๑๐. สำนึกอยู่เสมอในการเป็นข้าราชการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ๑๑. ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๓.๓ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบริบทและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนและมีมาตรฐานเดียวกันประกอบกับในการขับเคลื่อนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณากฎหมายอื่น ๆ อาทิเช่น กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปประกอบการพิจารณาการดำเนินการตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นควบคู่ไปด้วยกันประมวลจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงเป็นแนวทางในการประพฤติตนให้สอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าว โดยตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดเป็นจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปตามประกาศ ดังนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๘
เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๑๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๙
เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๑๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงอนุกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๐
เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๑๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๖ การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมแก่บทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๗ ให้กรรมการยึดถือปฏิบัติตามประกาศนี้ด้วย

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔
พงศ์โพยม วาศภูติ
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ซึ่งตามข้อ ๖ ของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นข้างต้น กำหนดให้การจัดทำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด ก.ถ. จึงนำหลักเกณฑ์การประพฤติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม หลักการ คำอธิบาย และพฤติกรรมนำมาใช้กำหนดการประพฤติปฏิบัติตนข้อควรกระทำ (DO) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๓.๓.๑ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิดการปฏิบัติที่ควรกระทำ (Do) หรือไม่ควรกระทำ (Don't) ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่วประกอบด้วย จริยธรรมหลัก ๗ ประการ จริยธรรมทั่วไป ๙ ประการ การพิจารณาคำอธิบายจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปสามารถนำคำอธิบายและพฤติกรรมตามข้อ ๓.๒ มาใช้ร่วมกันกับจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปได้โดยกำหนดคำอธิบายและพฤติกรรมจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปดังนี้

จริยธรรมหลัก ข้อที่ ๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษาผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมทั้ง ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย **คำอธิบาย** **ยึดมั่น** หมายถึง ยึดถืออย่างมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการยึดมั่นในตัวบุคคล **สถาบัน** หมายถึง สิ่งซึ่งคนในส่วนรวม คือ สังคมจัดตั้งให้มีขึ้นเพราะเห็นประโยชน์ว่ามีความต้องการและจำเป็นแก่วิถีชีวิตของตน เช่น สถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันการศึกษา สถาบันการเมือง สถาบันการเงิน **หลัก** หมายถึง เครื่องยึดเหนี่ยว เช่น มีธรรมะเป็นหลักในการดำรงชีวิต, เครื่องจับยึด **ประมุข** หมายถึง ผู้เป็นใหญ่เป็นหัวหน้าของประเทศหรือศาสนา เป็นต้น **ชาติ** หมายถึง การเกิดกำเนิดมักใช้ว่าชาติเกิดหรือ ชาติกำเนิด เหล่ากอเทือกเถาเผ่าพันธุ์ เช่น ชาตินักรบ ประเทศ เช่น รู้คุณชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ กลุ่มชนที่มีความรู้สึกในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ประวัติศาสตร์ ความเป็นมาขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมอย่างเดียวกัน	● จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่งคงของชาติ ● นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ● ยึดมั่นในสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริพระบรมราโชวาท ● ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ● แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติและยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ● ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่น เหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ศาสนา หมายถึง ความเชื่อถือของมนุษย์อันมีหลักคือแสดงกำเนิดและความสิ้นสุดของโลก การแสดงหลักธรรมเกี่ยวกับบุญบาป กระทำตามความเห็นหรือตามคำสั่งสอนในความเชื่อถือนั้น ๆ (ส. ศาสน ว่า คำสอน, ข้อบังคับ; ป. สาสน). **ส่งเสริม** หมายถึง เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้น **สนับสนุน** หมายถึง ส่งเสริม ช่วยเหลืออุปการะ **พิทักษ์** หมายถึง ดูแลคุ้มครอง **รักษา** หมายถึง ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สมบัติป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาไมตรี **เทิดทูน** หมายถึง ยกย่อง เชิดชูไว้เป็นที่เคารพ **ต่อต้าน** หมายถึง ปะทะไว้ ต้านทานไว้สู้รบป้องกันไว้ **ปฏิปักษ์** หมายถึง (๑) ฝ่ายตรงกันข้ามข้าศึกศัตรู (๒) ที่ตรงกันข้าม เช่น ฝ่ายปฏิปักษ์ **กรอบ**หมายถึงขอบเขตที่กำหนด **ศีลธรรม** หมายถึงความประพฤติที่ดีที่ชอบ **ศีลธรรมอันดี**หมายถึงธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมที่ประชาชนถือปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสงบสุขของสังคม **ยึดถือ** หมายถึง เอามารักษานับถือ **ผล** หมายถึง สิ่งที่เกิดจากการกระทำ **ประโยชน์** หมายถึง สิ่งที่มีผลใช้ได้ดีสมกับที่คิดมุ่งหมายไว้ผลที่ได้ตามต้องการสิ่งที่เป็นผลดีหรือเป็นคุณ **สำคัญ** หมายถึง เป็นพิเศษกว่าธรรมดา เช่น เรื่องสำคัญ, มีคุณค่า ควรกำหนดจดจำ **ประพฤติ** หมายถึง กระทำดำเนินตนปฏิบัติตน เช่น ประพฤติดี ประพฤติชั่ว **ส่วนร่วม** หมายถึง ส่วนได้ส่วนเสียในกิจกรรมร่วมกับผู้อื่น เช่น มีส่วนร่วมในการบำเพ็ญกุศล มีส่วนร่วมในการทุจริต	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ข้อที่ ๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดีโดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน **คำอธิบาย** **ซื่อสัตย์** หมายถึง ประพฤติตรงและจริงใจไม่คิดคดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวง **ความซื่อสัตย์** หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึงคุณลักษณะทางบวกและคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความจริงใจ และความตรงไปตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรง ตลอดจนการงดเว้นการโกหก การคดโกง หรือการลักขโมยเป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความซื่อสัตย์ยังหมายถึงความน่าไว้วางใจ ความภักดี ความเป็นธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วย **ความซื่อสัตย์** หมายถึง การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับทั้งหลาย ไม่คดโกง ไม่ลักขโมย ไม่เอาของหลวงมาเป็นของตน แต่ความซื่อสัตย์ต่อกฎระเบียบหรือข้อบังคับเท่านั้นอาจไม่เพียงพอ นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลาไม่หาทางตีความกฎหมาย หรือข้อบังคับให้ตนเองสามารถคอร์รัปชั่นได้ **สุจริต** หมายถึง ความประพฤติชอบ **สุจริตใจ** หมายถึง บริสุทธิ์ใจ จริงใจ เช่นเขาช่วยเหลือเด็กคนนั้นด้วยความสุจริตใจ ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน **มโนสุจริต** หมายถึง ความประพฤติชอบทางใจมี ๓ อย่าง ได้แก่ ความไม่โลภอยากได้ของของผู้อื่น ๑ ความไม่พยาบาท ๑ ความเห็นถูกตามทำนองคลองธรรม ๑ **จิตสำนึก** หมายถึง ภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกาย	● ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประเทศชาติเป็นหลัก ● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมาไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในหน้าที่ราชการ ● ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ตรง หมายถึงซื่อไม่โกงไม่ลำเอียง เช่น เขาเป็นคนตรงเปิดเผยไม่มีลับลมคมในไม่ปิดบังอำพรางไม่อ้อมค้อมเช่น พูดตรงไปตรงมา บอกมาตรง ๆ **รับผิดชอบ** หมายถึง ยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน **ทำนองคลองธรรม** หมายถึง แบบอย่างทางที่เป็นคุณธรรม **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรับรู้หรือความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้างมีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้นก็จะต้องยอมรับผิด **ความพร้อมรับผิด** หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมายจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ **พฤติกรรมตามค่านิยมซื่อสัตย์รับผิดชอบ**หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญาและเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมายมีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัวและแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ข้อที่ ๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้องรวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง **คำอธิบาย** **กล้า** หมายถึง ไม่กลัวไม่ครั่นคร้าม **ถูกต้อง** หมายถึง ไม่ผิด เช่น คำตอบถูกต้อง **ชอบธรรม** หมายถึง ถูกตามหลักธรรม ถูกตามนิตินัย **ชอบ** หมายถึง (๑) ถูกต้อง เช่น คิดชอบ ชอบแล้ว (๒) เหมาะ เช่น ชอบด้วยกาลเทศะ (๓) มีสิทธิ์ เช่น ชอบที่จะทำได้ **ทำนอง** หมายถึง ทางแบบแบบอย่างเช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน **คลองธรรม** หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม **คัดค้าน** หมายถึงแสดงอาการไม่เห็นด้วย **แสดง** หมายถึง ชี้แจงอธิบายบอกข้อความให้รู้ เช่น แสดงธรรม แสดงปาฐกถาทำให้ปรากฏออกมา เช่น แสดงตัว แสดงหลักฐาน **ความเห็น** หมายถึง ข้อวินิจฉัยหรือความเชื่อที่แสดงออกตามที่เห็น รู้ หรือ คิด เช่น ฉันมีความเห็นว่านักมวยไทยจะเป็นฝ่ายชนะ ผมมีความเห็นว่าเขาเป็นคนน่าเชื่อถือ **ตัดสินใจ** หมายถึง ตกลงใจ **กระทำ** หมายถึง ทำจัดแจงปรุงขึ้นสร้างขึ้น **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม** หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงามความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี	● ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย และกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ● กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ ● เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเองหรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตนทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจเหนือกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น	

จริยธรรมหลัก ข้อที่ ๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ การให้ความช่วยเหลือโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม **คำอธิบาย** **คิดถึง** หมายถึง นึกถึง นึกถึงด้วยใจผูกพัน **ประโยชน์ส่วนรวม** หมายถึง (๑) สิ่งที่เป็นผลดีแก่คนส่วนใหญ่ในกลุ่ม ๆ หนึ่ง ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น (๒) สิ่งที่เป็นผลดีแก่ประชาชนส่วนใหญ่ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น (๓) ประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคหรือภาวะที่เกิดประโยชน์เช่นนั้น (๔) ประโยชน์ต่อสาธารณะหรือประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคหรือประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการดำเนินการหรือการกระทำ	● ยึดมั่นต่อเป้าหมายส่วนรวมและผลประโยชน์ของประชาชน และท้องถิ่น ● มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและท้องถิ่น ● สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงประโยชน์มิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ซึ่งมีลักษณะเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนประชาชนเป็นส่วนรวม **ประโยชน์ส่วนรวม** หมายถึง ผลประโยชน์สาธารณะ ประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของประโยชน์ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มชน **ประโยชน์ส่วนตัว** หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาผลประโยชน์จากบุคคลหรือกลุ่มบุคคล มีทั้งที่เกี่ยวกับเงินทองและไม่ได้เกี่ยวกับเงินทอง เช่น ที่ดิน หุ้น ตำแหน่ง หน้าที่ สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญ หรือสิ่งที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ การลำเอียง การเลือกปฏิบัติ เป็นต้น **ผลประโยชน์ส่วนตน** หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งผลประโยชน์นี้อาจเป็นตัวเงินหรือทรัพย์สินอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ **ผลประโยชน์ทับซ้อน** หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม แต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อภาครัฐ **ผลประโยชน์ทับซ้อน** หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทนเพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สภาวการณ์ สถานการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้ดุลพินิจ ปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามอำนาจหน้าที่เพื่อส่วนรวมเพื่อหน่วยงานหรือเพื่อองค์กร เพื่อตนเองหรือผลประโยชน์ส่วนตนที่เกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ **จิตสาธารณะ** หมายถึง (๑) ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม แล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติร่วมช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาต่าง ๆให้แก่สังคมของเราร่วมกับผู้อื่นหรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน (๒) ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนช่วยเหลือสังคม	

จริยธรรมหลัก ข้อที่ ๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ เพื่อให้ภารกิจของรัฐบรรลุเป้าหมาย **คำอธิบาย** **มุ่ง** หมายถึง ตั้งใจ เช่น มุ่งทำความดีตั้งหน้า เช่น มุ่งศึกษาหาความรู้ **ผล** หมายถึง (๑) สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำดีผลแห่งการทำชั่ว (๒) ประโยชน์ที่ได้รับ	● ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดเพื่อประชาชนและท้องถิ่น ● แสวงหาวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดทรัพยากรให้มากขึ้น ● ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน เชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานบรรลุผลประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ภารกิจ หมายถึงงานที่ต้องทำ **สัมฤทธิ์** หมายถึง ความสำเร็จ ในคำว่าสัมฤทธิ์ผล **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผลหรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดขั้นตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นออกไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง **พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน** หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อย มีการจัดสภาพที่จะเอื้อต่อความสำเร็จในงาน และขจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จ รวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุง งานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ข้อที่ ๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม **คำอธิบาย** **เป็นธรรม** หมายถึง ถูกต้อง **ปฏิบัติ** หมายถึง (๑) ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่นปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ (๒) กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา (๓) ประพฤติ เช่น ปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติต่อกัน **เที่ยงธรรม** หมายถึงตั้งตรงด้วยความเป็นธรรม **อคติ** หมายถึง ความลำเอียง มี ๔ อย่าง คือฉันทาคติ = ความลำเอียงเพราะรัก โทสาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ ภยาคติ = ความลำเอียงเพราะกลัว โมหาคติ = ความลำเอียงเพราะเขลา **ความสัมพันธ์** หมายถึง ความผูกพันความเกี่ยวข้อง **สถานะ** หมายถึง ความเป็นไปความเป็นอยู่ **ฐานะ** หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่ ลำดับความเป็นอยู่ในสังคม **รู้สึก** หมายถึง รู้สำนึก เช่น เขารู้สึกตัวว่าทำผิด มีแนวโน้มให้สันนิษฐานหรือคาดคะเนว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น **ส่วนตัว** หมายถึง เฉพาะตัวเฉพาะบุคคล **แตกต่าง** หมายถึง ไม่เหมือนกันผิดกัน **พฤติกรรมตามค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ** หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไปไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิด ให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับสถานการณ์อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อนก็สามารถอธิบายเหตุผลให้ผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน	● ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาท ● ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลงมาประกอบ การตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ● ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ● วางตัวเป็นกลางทางการเมือง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ข้อที่ ๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ดำรงตนแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย และเป็นตัวอย่างที่ดีของประชาชน **คำอธิบาย** **ดำรง** หมายถึง (๑) ทรงไว้ชูไว้ทำให้คงอยู่ เช่น ดำรงวงศ์ตระกูล ดำรงธรรมคงอยู่ เช่น ประเทศชาติจะดำรงอยู่ได้ด้วยความสามัคคี (๒) ตรงเที่ยงมั่นคง เช่น ไผทของไทยทุกส่วนอยู่ดำรงคงไว้ได้ทั้งมวล **แบบอย่าง** หมายถึง ตัวอย่างที่จะอ้างเป็นบรรทัดฐานได้ **รักษา** หมายถึง ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล รักษาทรัพย์สมบัติป้องกันรักษาบ้านเมือง สงวนไว้ รักษาความสะอาด รักษาไมตรี **ภาพลักษณ์** หมายถึง ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือที่คิดว่าควรจะเป็นเช่นนั้น จินตภาพ **ดำเนิน** หมายถึง เป็นไป เช่น ทำให้เป็นไป เช่น ดำเนินงาน ดำเนินการ ดำเนินชีวิต **ชีวิต** หมายถึง ความเป็นตรงข้ามกับความตาย **เกียรติศักดิ์** หมายถึง เกียรติเกียรติตามฐานะของแต่ละบุคคล **ปฏิบัติ** หมายถึง ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน **พลเมือง** หมายถึง ประชาชนราษฎร **ดี** หมายถึง ใช้ในความหมายที่ตรงข้ามกับลักษณะบางอย่างแล้วแต่กรณี คือ ตรงข้ามกับชั่ว เช่น คนดี ความดี ตรงข้ามกับร้าย เช่น โชคดี เคราะห์ดี **หลัก** หมายถึง เครื่องยึดเหนี่ยว เช่น มีธรรมะเป็นหลักในการดำรงชีวิต	● ดำรงตนเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิต ● ยึดมั่นอยู่เสมอในการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์พนักงานส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน ● ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย ด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ปรัชญา หมายถึง วิชาว่าด้วยหลักแห่งความรู้และความจริง **หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง** หมายถึง ปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชน จนถึงระดับรัฐ รวมถึงการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง อาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่าง ๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอนเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎี และนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยความอดทน ความเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี **เศรษฐกิจพอเพียง** มีองค์ประกอบ คือ ๑. <u>ความพอประมาณ</u> หมายถึง ความพอดีที่ไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป โดยไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น เช่น การผลิตและการบริโภคที่อยู่ในระดับพอประมาณ ๒. <u>ความมีเหตุผล</u> หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับระดับความพอเพียงนั้น จะต้องเป็นไปอย่างมีเหตุผลโดยพิจารณาจากเหตุปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการกระทำนั้นๆ อย่างรอบคอบ ๓. <u>ภูมิคุ้มกัน</u> หมายถึง การเตรียมตัวให้พร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ของสถานการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคตโดยเงื่อนไขของการตัดสินใจและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้อยู่ในระดับพอเพียง ๒ ประการ คือ ๑. <u>เงื่อนไขความรู้</u> ประกอบด้วย ความรอบรู้เกี่ยวกับวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรอบด้าน ความรอบคอบที่จะนำความรู้เหล่านั้นมาพิจารณาให้เชื่อมโยงกัน เพื่อประกอบการวางแผนและความระมัดระวังในการปฏิบัติ ๒. <u>เงื่อนไขคุณธรรม</u>ที่จะต้องเสริมสร้าง ประกอบด้วย มีความตระหนักใน คุณธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีความอดทนมีความเพียรใช้สติปัญญาในการดำเนินชีวิต	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๑ ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

คำอธิบาย	**พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น**
หลักการ การยึดมั่นธรรมาภิบาล ได้แก่ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ โดยการเสียสละตนเพื่อประโยชน์ของประชาชนหรือส่วนรวม **คำอธิบาย** **ยึดมั่น** หมายถึงยึดถืออย่างมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการยึดมั่นในตัวบุคคล **ธรรมาภิบาล** หมายถึง ๑. หลักนิติธรรมคือมีกฎระเบียบต่างๆ ที่สมาชิกให้การยอมรับว่ามีความเสมอภาค ถูกต้องเป็นธรรม ๒. หลักคุณธรรม คือ การยึดถือในหลักความดีงาม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเสียสละอดทน เป็นต้น ๓. หลักความโปร่งใส คือ ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างสะดวกและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการทำงานของรัฐ ในภาคประชาชนนั้นต้องไม่มีทัศนคติต่อการคอรัปชั่นว่าเป็นเรื่องเล็กๆ น้อย ๆ เพื่อช่วยกันลดปัญหาเรื่องทุจริต ๔. หลักการมีส่วนร่วม คือ ภาครัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ๕. หลักความรับผิดชอบ คือ เจ้าหน้าที่รัฐมุ่งให้บริการอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ประชาชนและหากเกิดความผิดพลาดขึ้นก็พร้อมที่จะแก้ไข **อุทิศ** หมายถึง (๑) ก. ให้ยกให้ เช่น อุทิศส่วนบุญให้แก่ผู้ตายตามประเพณี (๒) ก. ทำเพื่อสละให้โดยเจาะจง. **ประโยชน์** หมายถึงสิ่งที่มีผลใช้ได้ดีสมกับที่คิดมุ่งหมายไว้ผลที่ได้ตามต้องการสิ่งที่เป็นผลดีหรือเป็นคุณ **สุข** หมายถึงความสบายกายสบายใจ **ประชาชน** หมายถึง พลเมืองสามัญชนทั่ว ๆ ไปที่ไม่ใช่ข้าราชการ	● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยอมรับการตรวจสอบจากประชาชนหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย ● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และเที่ยงธรรม เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน ● อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบและเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่รวมทั้งอุทิศเวลาให้ราชการอย่างเต็มที่

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๒ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ใช้ทรัพย์สินของทางราชการให้เกิดความคุ้มค่าและระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย **คำอธิบาย** **ดูแล** หมายถึง (๑) เอาใจใส่ให้เป็นไปด้วยดี เช่น พ่อแม่ดูแลลูก พยาบาลดูแลคนไข้ (๒) ปกปักรักษาปกครอง เช่น เขามีหน้าที่ดูแลนักเรียนไทยในต่างประเทศ **รักษา**หมายถึง (๑) ก. ระวัง เช่น รักษาสุขภาพดูแล เช่น รักษาทรัพย์สมบัติป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมืองสงวนไว้ เช่น รักษาความสะอาด รักษาไมตรี (๒) ก. เยียวยา เช่น รักษาคนไข้ **ใช้** หมายถึงบังคับให้ทำ จับจ่าย เอามาทำให้เกิดผลหรือประโยชน์ ชำระ ตอบแทนให้ทดแทน **ทรัพย์สิน** หมายถึงวัตถุที่มีรูปร่าง รวมทั้งวัตถุที่ไม่มีรูปร่างซึ่งอาจมีราคาและอาจถือเอาได้ **ราชการ** หมายถึงการงานของรัฐบาลหรือของพระเจ้าแผ่นดิน **ประหยัด** หมายถึงยับยั้งระมัดระวังใช้จ่ายแต่พอควรแก่ฐานะ **คุ้มค่า** หมายถึงมูลค่าหรือราคาของสิ่งใด ๆ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมที่มีประโยชน์ในทางใช้สอย แลกเปลี่ยน หรือทางจิตใจที่พอสมควรกัน **ระมัดระวัง** หมายถึงดูแลให้ปลอดภัยดูแลอย่างรอบคอบไม่ให้พลั้งพลาด **เสียหาย** หมายถึงเสื่อมเสีย ยับเยิน ย่อยยับ	● ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการด้วยความระมัดระวังเสมือนวิญญูชนประพฤติปฏิบัติ ● ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการหรือที่ทางราชการจัดให้อย่างประหยัด คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๓ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ประพฤติปฏิบัติตนด้วยความรับผิดชอบตามระเบียบแบบแผน สุภาพ เรียบร้อย มีลักษณะเป็นไปในทางที่น่าพึงพอใจของประชาชน ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา **คำอธิบาย** **ปฏิบัติ** หมายถึง ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน กระทำตาม ประพฤติ **หน้าที่** หมายถึงกิจที่จะต้องทำด้วยความรับผิดชอบ **สุภาพ** หมายถึงเรียบร้อย **เรียบร้อย** หมายถึงสุภาพ เป็นระเบียบ **อัธยาศัย** หมายถึงนิสัยใจคอ ความพอใจความประสงค์ **ดี** หมายถึงมีลักษณะที่เป็นไปในทางที่ต้องการ น่าปรารถนา น่าพอใจ	● ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ยิ้มแย้ม แจ่มใส พูดจาไพเราะ ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ มีใจรักงานบริการ และปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ● แต่งกายชุดสุภาพ ถูกกาลเทศะ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๔ มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ให้บริการหรืออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน หรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม เท่าเทียม **คำอธิบาย** **มุ่ง** หมายถึงตั้งใจ **บริการ** หมายถึงปฏิบัติรับใช้ให้ความสะดวกต่าง ๆ **ประชาชน** หมายถึงพลเมืองสามัญชนทั่ว ๆ ไป **แก้** หมายถึงทำให้คลายจากลักษณะที่แน่นที่ติดขัด หรือที่เป็นเงื่อนเป็นปมอยู่ เช่น แก้ปม แก้เงื่อนทำให้หลุดให้พ้นไป ทำให้ดีขึ้นทำให้ใช้การได้ทำส่วนที่เสียให้คืนดีอย่างเดิมดัดแปลงให้ดีขึ้น ทำให้หาย	● ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ยิ้มแย้ม แจ่มใส พูดจาไพเราะ ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ มีใจรักงานบริการ และปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ● แต่งกายชุดสุภาพ ถูกกาลเทศะ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ปัญหา หมายถึงข้อสงสัยข้อขัดข้อง **เดือดร้อน** หมายถึงเป็นทุกข์กังวลไม่เป็นสุข **เป็นธรรม** หมายถึงความยุติธรรมความถูกต้อง **รวดเร็ว** หมายถึงเร็วไว **เสมอภาค** หมายถึงมีส่วนเท่ากันเท่าเทียมกัน **เคารพ** หมายถึงแสดงอาการนับถือ ไม่ล่วงเกินไม่ล่วงละเมิด **ศักดิ์ศรี** หมายถึงเกียรติศักดิ์ เช่น ประพฤติตนไม่สมศักดิ์ศรี **มนุษย์** หมายถึงสัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผลสัตว์ที่มีจิตใจสูงคน **แสดง** หมายถึง ชี้แจงอธิบายบอกข้อความให้รู้ เช่น แสดงธรรม แสดงปาฐกถาทำให้ปรากฏออกมา เช่น แสดงตัว แสดงหลักฐาน	

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๕ จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ จัดทำแผนงาน/โครงการโดยให้คำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น หรือผลกระทบที่จะเกิดต่อประชาชน พิจารณาถึงผลดี ผลเสีย ที่ส่งผลโดยรวมต่อประชาชน หรือการเยียวยาความเสียหายให้แก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบ รวมถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เหมาะสม **คำอธิบาย** **จัดทำ** หมายถึง ทำ **บริการ** หมายถึงปฏิบัติรับใช้ให้ความสะดวกต่าง ๆ **สาธารณะ** หมายถึงเพื่อประชาชนทั่วไป **กิจกรรม** หมายถึงการที่ผู้เรียนปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อการเรียนรู้กิจการ **คำนึง** หมายถึงคิดทบทวนนึกตรองคะนึง **คุณภาพ** หมายถึงลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ	● ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในการจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน ● ศึกษาและประเมินผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ และ จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและประชาชนที่เกี่ยวข้องก่อนจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ● จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ โดยระมัดระวังให้เกิดผลกระทบต่อประชาชน สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพน้อยที่สุด และเยียวยาความเดือดร้อนหรือเสียหายให้แก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมและไม่ชักช้า

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ชีวิต หมายถึงความเป็นตรงข้ามกับความตาย **เป็นมิตร** หมายถึงหวังดี ไม่*เป็น*ศัตรู ไม่ทำร้าย **สิ่งแวดล้อม** หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ทั้งทางธรรมชาติและทางสังคมที่อยู่รอบ ๆ มนุษย์มีทั้งที่ดีและไม่ดี	

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๖ ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ตรงตามความเป็นจริง **คำอธิบาย** **ให้** หมายถึงมอบสละอนุญาต เป็นคำช่วยกริยา บอกความบังคับหรืออวยชัยให้พร **ข้อมูล** หมายถึงข้อเท็จจริง หรือสิ่งที่ถือหรือยอมรับว่าเป็นข้อเท็จจริง สำหรับใช้เป็นหลักอนุมานหาความจริงหรือการคำนวณ **ข่าวสาร** หมายถึงข้อความที่ส่งมาให้รู้เรื่องกัน **ข้อเท็จจริง** หมายถึงข้อความหรือเหตุการณ์ที่เป็นมาหรือที่เป็นอยู่ตามจริง เรื่องหรือประเด็นที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ พฤติกรรม หรือสิ่งใด ๆ ที่เกิดขึ้น ที่มีอยู่ หรือที่เป็นไป **ประชาชน** หมายถึงพลเมืองสามัญชนทั่ว ๆ ไป **รับผิดชอบ** หมายถึงยอมรับผลทั้งที่ดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการเงินรับเป็นภารธุระ เช่น งานนี้เขารับผิดชอบเรื่องอาหาร เธอจะไปไหนก็ไปเถอะ ฉันรับผิดชอบทุกอย่างในบ้านเอง **ตน** หมายถึงตัว (ตัวคน) **ถูกต้อง** หมายถึงไม่ผิด โดนแตะต้องสัมผัสถูก **ครบถ้วน** หมายถึงถ้วนเต็มจำนวนที่กำหนดไว้ **ไม่** หมายถึงมิคำปฏิเสธความหมายของคำที่อยู่ถัดไป **บิดเบือน** หมายถึงทำให้ผิดแผกไปจากเดิมหรือจากข้อเท็จจริง	● ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด ● ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๗ เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ สร้างความรู้ความชำนาญให้แก่ตนเองในการพัฒนาการทำงานของตนให้มีความต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อตนเองและประชาชน **คำอธิบาย** **เรียนรู้** หมายถึงเข้าใจความหมายของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยประสบการณ์ **พัฒนา** หมายถึงทำให้เจริญ **ตน** หมายถึงตัว (ตัวคน) **เอง** หมายถึงคำเน้นแสดงว่าไม่ใช่ผู้อื่นหรือสิ่งอื่นตามลำพังเฉพาะตนแหละ นี่แหละนั่นแหละ **ต่อ** หมายถึงเชื่อมติดกันหรือประสานกัน **เนื่อง** หมายถึงติดต่อกันเกี่ยวข้องกัน **เพิ่ม** หมายถึงทำให้มากขึ้น **สามารถ** หมายถึงมีคุณสมบัติที่จะทำได้ โดยเฉพาะทางความรู้หรือความชำนาญ **ให้** หมายถึงมอบสละอนุญาตเป็นคำช่วยกริยา บอกความบังคับหรืออวยชัยให้พร **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง **ยั่งยืน** หมายถึงยืนยงอยู่นานคงทน	● มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสมและเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ● พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงานปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานและพัฒนาท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๘ ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ ไม่ปฏิบัติงานที่มีลักษณะฝ่าฝืนหรือขัดแย้งกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม **คำอธิบาย** **ไม่** หมายถึงมิคำปฏิเสธความหมายของคำที่อยู่ถัดไป **กระทำ** หมายถึงทำจัดแจงปรุงขึ้นสร้างขึ้น **การ** หมายถึงงานสิ่งหรือเรื่องที่ทำ **ลักษณะ** หมายถึงสมบัติเฉพาะตัว ประเภท **ขัดกัน** หมายถึงไม่ทำตามฝ่าฝืนขืนไว้แย้งกันไม่ลงรอยกัน กีดขวางไว้ไม่ให้เข้ามาหรือออกไป หรือไม่ให้เกิดมีขึ้น **ระหว่าง** หมายถึงช่องว่างจากที่หนึ่งถึงอีกที่หนึ่ง คำที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลหรือสถาบันเป็นต้นตั้งแต่ ๒ สิ่ง ขึ้นไป **ประโยชน์**หมายถึงสิ่งที่มีผลใช้ได้ดีสมกับที่คิดมุ่งหมายไว้ผลที่ได้ตามต้องการสิ่งที่เป็นผลดีหรือเป็นคุณ **ส่วนบุคคล** หมายถึง ส่วนตัว ส่วนบุคคลธรรมดา **ส่วนรวม** หมายถึงหมู่คณะส่วนที่ใช้ร่วมกัน	● รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ ● ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ข้อที่ ๙ ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

คำอธิบาย	พฤติกรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
หลักการ การปฏิบัติตามจริยธรรมหลัก จริยธรรมทั่วไป ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่หลีกเลี่ยงการปฏิบัติ **คำอธิบาย** **ต้อง** หมายถึงถูก เป็นกริยาช่วยบอกความแน่ใจหรือบังคับ **ปฏิบัติ** หมายถึงดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน กระทำตามประพฤติ ปรนนิบัติรับใช้ **ตาม** หมายถึงไม่ขัดไม่ฝ่าฝืนไม่ฝืน **ประมวลจริยธรรม** หมายถึง จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป **ตรง** หมายถึงซื่อไม่โกงไม่ลำเอียง **ไม่** หมายถึงคำปฏิเสธความหมายของคำที่อยู่ถัดไป **กระทำ** หมายถึงทำจัดแจงปรุงขึ้นสร้างขึ้น **การ** หมายถึงงานสิ่งหรือเรื่องที่ทำ **เลี่ยง** หมายถึงลักษณะอาการที่เบี่ยงออกไปจากทางหรือแนวเดิม	● ตระหนัก เคารพ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ในฐานะพนักงานส่วนท้องถิ่น ● ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามที่ประมวลจริยธรรมนี้หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และทักท้วงเมื่อพบว่า มีการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๓.๓.๒ พฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติตนข้อควรกระทำ (DO) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (จริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป) ซึ่งเป็นแนวทางการประพฤติการปฏิบัติตนเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณากรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือนำไปประกอบการพิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมดังนี้

จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	- ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - ยึดมั่นในสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริ พระบรมราโชวาท - จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่งคงของชาติ - นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา - ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ - แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ - ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่น เหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ - ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลักสำคัญ	- แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ - วิจารณ์ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในทางเสื่อมเสีย ไม่ว่ากรณีใด ๆ - นำสถาบันไปแอบอ้างเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง - นำข้อมูลชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ไปขยายผลแบบไม่รู้จริงโดยไม่มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี	- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติเป็นหลัก รับผิดชอบในความผิดพลาดและดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาด - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในหน้าที่ราชการโดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม - ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องแม้ไม่ถูกใจยืนหยัดในความถูกต้องไม่หวั่นไหวต่อผลประโยชน์หรืออำนาจข่มขู่ที่มิชอบ - ไม่หวังสิ่งตอบแทนและไม่รับสิ่งของหรือประโยชน์ใด ๆ - มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเปิดเผยสามารถตรวจสอบได้ - ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หากเกิดความไม่ชัดเจนหรือข้อสงสัยที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้	- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรัฐบาลประชาชนหรือประเทศชาติ - ใช้หรือแนะนำผู้อื่นให้อาศัยช่องว่างของกฎหมายเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นหรือทำให้บุคคลอื่นให้ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย - ใช้เวลาหรือทรัพยากรทางราชการเพื่อประโยชน์ตนเองครอบครัวหรือผู้อื่น - ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง - ใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบกระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการไม่ซื่อสัตย์สุจริต - หลบหลีกการตรวจสอบ ยักย้ายถ่ายเทหลักลอบทำลาย เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตนถูกตรวจสอบ - ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง - รับสินบน - ทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ - ปกปิดและบิดเบือนข้อมูลข้อเท็จจริง
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง	- ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	- อาศัยช่องว่างทางกฎหมายหรือแสวงหาช่องทางเพื่อทำผิดกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
	- กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ - ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม - ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ - เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย - กล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านในที่ประชุมหรือบันทึกความเห็นคัดค้านในเรื่องที่เสนอผ่านตน ซึ่งมีลักษณะไม่ถูกต้องชอบธรรมหรือทุจริตประพฤติมิชอบ - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบรวดเร็วเต็มกำลังความสามารถและกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ	- ยอมโอนอ่อนผ่อนตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม - ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเองถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใดแทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลี่ยงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตนเพื่อปกปิดทรัพย์สินของตน - เกรงกลัวต่อการที่จะแนะนำให้ข้อคิดเห็น หรือยืนยันต่อฝ่ายการเมือง ในกรณีที่ฝ่ายการเมืองประสงค์หรือสั่งการในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	- ยึดมั่นต่อเป้าหมายส่วนรวมและผลประโยชน์ของประชาชน และท้องถิ่น - มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชนและท้องถิ่น	- กระทำโดยถือเอาประโยชน์และตามใจตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์หรือโทษที่มีต่อส่วนรวม - เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
	- สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานไม่แสวงประโยชน์มิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป - ยึดมั่นต่อเป้าหมายส่วนรวมและผลประโยชน์ของประชาชน และท้องถิ่น - ยินดีช่วยเหลือและร่วมกิจกรรมส่วนรวมขององค์กร แม้เป็นวันหยุด หรือนอกเวลาราชการ - ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของสำนักงาน - เคารพความเห็นของคนส่วนใหญ่	
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดเพื่อประชาชนและท้องถิ่น - แสวงหาวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดทรัพยากรให้มากขึ้น - ปรับปรุงวิธีการกระบวนการทำงาน เชื่อมั่นในการทำงานเป็นทีม ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานบรรลุผลประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่น	- ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนงานที่กฎหมายหรือระเบียบไม่ได้กำหนดไว้และไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ - ยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิม ๆ ต่อต้านระบบการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
	- รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น - ทบทวนแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ - มีจิตสำนึก ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดหรือได้รับปากไว้ - เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตื่นตัว กระฉับกระเฉง รักษามาตรฐานการบริการให้รวดเร็ว - อุทิศ สติปัญญาความสามารถให้กับราชการยืนหยัดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง - เสียสละเวลา ความสุขส่วนตัว เช่น วันหยุด เพื่อมุ่งเน้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จ	- ปัดความรับผิดชอบกรณีที่มีปัญหา ร้องเรียนกรณีข้าราชการได้รับความไม่เป็นธรรมหรือการร้องเรียนจากประชาชน - ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ - มาปฏิบัติงานสายหรือขาดงานบ่อยหรือมาประชุมสายหรือเข้าร่วมกิจกรรมช้าหรือไม่อยู่ปฏิบัติงานในเวลางานโดยกระทำจนเป็นกิจวัตร หรือหลบเลี่ยงงาน หรือให้คนอื่นทำงานแทน - ประชุมโดยไม่มีความพร้อมในเรื่องที่จะประชุมเล่นโทรศัพท์ในห้องประชุมถือความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ไม่ให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องแสดงความเห็นตามสมควร - อ้างว่าไม่ใช่หน้าที่ ไม่ได้รับมอบหมาย - บิดเบือนข้อเท็จจริงปัดความรับผิดชอบ เพื่อให้ตนเองพ้นผิด
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม	- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วเต็มใจ ปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติและเคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท - ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลงมาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ	- รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา - เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
	- วางตัวเป็นกลางทางการเมือง - ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า - ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วเต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม - ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนาเพศอายุสภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคมและความเชื่อทางการเมือง - ส่งเสริมให้เคารพความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ของบุคลากรในหน่วยงาน	- อาศัยตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์หรือให้คุณให้โทษแก่บุคคลใด หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น - แสดงพฤติกรรมอันเป็นการคุกคามทางเพศ - ใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลใด ๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องเครือญาติ - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส - ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน ต่อองค์กรต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน - มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม - นำปัญหาส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน ไม่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี	- ดำรงตนเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนาจรรยาบรรณวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิต - สำนึกอยู่เสมอในการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน และต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีรักษาชื่อเสียง	- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือตามความพึงพอใจส่วนตัว - ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีและนำความเสื่อมเสียต่อตัวเองและราชการโดยรวม

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมหลัก ๗ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
	และภาพลักษณ์พนักงานส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน - ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย - ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติ หน้าที่ตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด - ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน - ตักเตือนพนักงานส่วนท้องถิ่นหากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของราชการ - ตระหนัก และยึดมั่นในคุณความดี และประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนาและให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ - ยื่นมือเข้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แม้ไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของตน - มีจิตอาสา ช่วยเหลือ เกื้อกูล	- ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักและคำสอนของศาสนา หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี - ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องานต่อองค์กร ต่อรัฐบาลต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ - ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ตนมากกว่าให้เกิดผลต่อการปฏิบัติราชการ หรือนำกิจกรรม/ธุรกิจ ส่วนตัว มาปฏิบัติในเวลาราชการเป็นนิสัยไม่ใส่ใจในการทำงาน - เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและองค์กร - สร้างความความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กร - การกระทำอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลอื่นหรือองค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน	- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และยอมรับการตรวจสอบจากประชาชนหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และเที่ยงธรรมเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน - อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่รวมทั้งอุทิศเวลาให้ราชการอย่างเต็มที่ - ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์ ที่อาจทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย - ทำงานด้วยความตั้งใจ จริงใจ และจริงจังต่องาน - เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน - มีจิตรับผิดชอบ - โปร่งใสตรวจสอบได้ - ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	- รับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ทำให้ตนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้อื่น - จงใจละเว้นหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนอันก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรและประชาชน - ทอดทิ้งภาระงานให้เพื่อนร่วมงาน ไม่ใส่ใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ทีมมอบหมายโดยมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของทีม - ไม่รับผิดชอบและกล่าวโทษผู้อื่น - ปกปิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพิกเฉยต่อข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะ - ประชาชนไม่ได้รับการอำนวยความสะดวก ในการบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย	- ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการด้วยความระมัดระวังเสมือนวิญญูชนประพฤติปฏิบัติ - ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการหรือที่ทางราชการจัดให้อย่างประหยัด คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ - ไม่ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย	- ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น - นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ผิดวัตถุประสงค์หรือใช้ในทางที่ผิดกฎหมาย - การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อการเข้าถึงข้อมูลที่มีเนื้อหาขัดต่อศีลธรรมอันดี เกี่ยวกับการพนัน หรือกระทบต่อความมั่นคงของชาติ หรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น - ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี	- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ยิ้มแย้ม แจ่มใส พูดจาไพเราะ ให้คำแนะนำ ด้วยความเต็มใจ มีใจรักงานบริการ และปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อม - แต่งกายชุดสุภาพ ถูกกาลเทศะ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบและมาตรฐานการปฏิบัติงาน - ตรงต่อเวลา รับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่เบียดเบียนเวลาราชการ เช่น มาปฏิบัติงาน เข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมตามเวลาที่กำหนด - ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการประชุม และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น - กระตือรือร้นในการให้บริการ บริการดุจญาติมิตรเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมา และให้บริการเหนือความคาดหวัง - พูดจาไพเราะยิ้มแย้มแจ่มใส จริงใจให้บริการ เสมอภาคเท่าเทียม ตามลำดับคิว ไม่เลือกปฏิบัติ - ร่วมกันคิด ทำ และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน - ยึดมั่นเป้าหมายส่วนรวมและผลประโยชน์ของประชาชน - ยอมรับฟังความเห็นของผู้เกี่ยวข้องแม้เป็นความเห็นที่แตกต่าง - สุภาพ มีมารยาท ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน - เชื่อมั่นในเป้าประสงค์ และปณิธานความถูกต้องขององค์กร - ร่วมกันทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สติปัญญา ผลักดัน ให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ	- แสดงความคิดเห็นด้วยความลำเอียงและอคติเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยไม่เป็นตามหลักวิชาการ - แต่งกายไม่สุภาพให้เหมาะสมกับกาลเทสะ - เกี่ยงงาน ปัดความรับผิดชอบและใส่ร้ายเพื่อน - มีทิฐิ อคติ ยึดถือในความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ - ก้าวร้าว ดูถูกคนอื่น กระด้างกระเดื่อง - พูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี เหยียดหยาม ใส่ร้ายองค์กรตนเอง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	- ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมและคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม - ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพ และสร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการ - กระตือรือร้นในการให้บริการ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของประชาชน และให้บริการเหนือความคาดหวัง - ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ จะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม - ยิ้มแย้ม แจ่มใส พูดจาไพเราะ ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ มีใจรักงานบริการ และปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อม	- เลือกปฏิบัติต่อประชาชนผู้มาขอรับบริการ ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการเลือกปฏิบัติ - ละเลยหรือเพิกเฉยต่อปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนความต้องการและความคาดหวังของประชาชนผู้รับบริการ - เพิกเฉยไม่สนใจ และเสนอความช่วยเหลือผู้มาติดต่องานทั้งภายนอกและภายใน ไม่บริการเชิงรุก - ใช้น้ำเสียงไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติผู้มาติดต่อ ให้บริการโดยไม่เป็นไปตามคิวไม่เสมอภาคเลือกปฏิบัติ
๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม	- ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมในการจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ อย่างมีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน - ศึกษาและประเมินผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ และจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียและประชาชนที่เกี่ยวข้องก่อนจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ	- จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะที่ก่อให้เกิดมลพิษขยะหรือส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม หรือทำลายทรัพยากรธรรมชาติ หรือคุณภาพชีวิตโดยไม่จำเป็น - ไม่วางแผนหรือพัฒนาเครื่องมือ กลไกการรักษา การฟื้นฟูอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจากการนำมาใช้ประโยชน์เพื่อจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
	- จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ โดยระมัดระวังให้เกิดผลกระทบต่อประชาชน สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพน้อยที่สุด และเยียวยาความเดือดร้อนหรือเสียหายให้แก่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมและไม่ชักช้า	
๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน	- ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด - ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนถูกต้องทันการณ์ และให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ - กระตือรือร้นในการให้บริการ บริการดุจญาติมิตรเอาใจเขามาใส่ใจเราให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมา และให้บริการเหนือความคาดหวัง - สื่อสารประชาสัมพันธ์ กฎระเบียบใหม่ๆ อย่างทั่วถึง - เต็มใจในการให้บริการผู้มาติดต่อ/ประสานงาน ให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน	- เรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อขอข้อมูลข่าวสาร - ปกปิด บิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หรือทำให้ผู้มาติดต่อราชการได้รับความเสียหาย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	- มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยเลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสมและเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม - พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงานปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงานและพัฒนาท้องถิ่น - ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกัน และเกิดความเข้าใจที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน - ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด - รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น - รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ/หรือประกอบการพิจารณาการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น - ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุและผลในเรื่องต่าง ๆ ข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย - การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดความเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย - หมั่นศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน - เรียนรู้และฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ	- ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่ เพิกเฉยต่อการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง - ไม่สามารถแก้ปัญหาในงานประจำของตนได้ไม่สามารถทำงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นตามอายุงานที่มากขึ้น - ตำหนิ ติเตียน พูดเชิงลบในความเห็นของคนอื่น ไม่สนใจข้อเสนอแนะของคนอื่นเพื่อนำมาปรับปรุงงาน - กลัวที่จะแสดงความคิดเห็นกลัวผู้อื่นตำหนิดูถูกความเห็นของตน - ไม่สนใจค้นคว้า ไม่นำเทคโนโลยีมาพัฒนาประสิทธิภาพการบริการ ละเลยความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ - ขาดความรู้หรือทักษะในงานทำงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด - ลังเล ละเลยหรือเพิกเฉยที่จะแจ้งเรื่องที่มีหรืออาจจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ครอบครัวหรือการเมือง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
	- กระตือรือร้น เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าเพื่อตนเองและองค์กร - ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทยและสังคมโลก - ทบทวน แก้ไข ปรับปรุงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	
๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	- รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ - ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือเป็นการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ - รายงานการดำรงตำแหน่งทั้งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐ และกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ต่อผู้บังคับบัญชา ในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เสียหาย	- กระทำการประกอบกิจการหรือแสดงพฤติกรรมอันเป็นการแสวงหาหรือเอื้อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องโดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือสถานะของตน รวมทั้งให้บุคคลในครอบครัวเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการดังกล่าว หรือก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่ - เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญา ซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นจะได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย - นำข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่นอันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น - แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ - รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา

จริยธรรมทั่วไป ๙ ข้อ	ข้อควรกระทำ (DO)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don't)
๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้	- ตระหนัก เคารพ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ในฐานะพนักงานส่วนท้องถิ่น - ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามที่ประมวลจริยธรรมนี้หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และทักท้วงเมื่อพบว่า มีการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมนี้ - ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี โดยยึดถือปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างตรงไปตรงมา	- หลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น - ใช้หรือแนะนำผู้อื่นให้อาศัยช่องว่างของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นหรือทำให้บุคคลอื่นให้ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย

นอกจากพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติตนข้อควรกระทำ (DO) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) ข้างต้นแล้ว ยังมีพฤติกรรมข้อควรกระทำ(DO) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) จากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งสำนักงาน ก.พ. ได้รวบรวมไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำมาใช้ประโยชน์เพื่อเทียบเคียงพฤติกรรม โดยใช้เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่นได้เช่นเดียวกัน รายละเอียดตามภาคผนวก ๘ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและสภาพปัญหาความเสี่ยงทางจริยธรรมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้โดยกำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับ จริยธรรมหลัก จริยธรรมทั่วไป ตามพฤติกรรมการประพฤติปฏิบัติตน ข้อควรกระทำ (DO) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) ข้างต้น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้บังคับกับพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดเพิ่มเติมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติมนั้นด้วยทั้งนี้ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาสอดส่องดูแลพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมถึงส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี โดยมี คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ให้คำปรึกษาแนะนำตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.





บทที่ ๔

การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรม



บทที่ ๔
การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรม

ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีนโยบายส่งเสริมการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น จะเห็นได้ว่า การฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)จึงไม่ใช่สิ่งที่ ก.ถ. คาดหวังที่จะให้เกิดหรือให้มีขึ้นต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นการกำหนดมาตรการทางจริยธรรมกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นผู้มีจริยธรรมในตนเอง เพื่อส่งเสริมสนับสนุนจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันแต่อาจมีบุคคลบางคนหรือบางกลุ่มประพฤติปฏิบัติตนฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) จึงจำเป็นต้องมีการป้องปรามเพื่อโน้มน้าวบุคคลหรือกลุ่มคนที่อาจมีพฤติกรรมสุ่มเสี่ยงที่จะฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น จึงกำหนดไว้ในข้อ ๒๖ ถึงข้อ ๓๔ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งใช้บังคับตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ โดยมีวิธีดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมดังนี้

๔.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ (๕) และข้อ ๒๙ วรรคสอง ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรม ดังนี้

(๑) การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทั่วไปของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่ถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กร หรือไม่สร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กร ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๑) ว่ากล่าวตักเตือน โดยไม่ต้องบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

(๒) การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทั่วไปของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น จนถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กรให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม ตามข้อ ๒๙ (๑) ว่ากล่าวตักเตือน โดยให้บันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

(๓) กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักหรือกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ไม่ถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กร ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๑) ว่ากล่าวตักเตือน โดยให้บันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

(๔) กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักหรือกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น จนถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กรเพียงเล็กน้อย ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๒) สั่งให้ได้รับการพัฒนาโดยให้บันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

(๕) กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักหรือกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น จนถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กรไม่ร้ายแรง หรือทำให้บุคคลอื่นหรือองค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๓) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ โดยให้บันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

(๖) กรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักหรือกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น จนถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กรร้ายแรง หรือทำให้บุคคลอื่นหรือองค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียงเป็นที่รับรู้เป็นการทั่วไป หรือเป็นการกระทำฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักหรือกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปที่เกี่ยวเนื่องกับการกระทำผิดวินัย ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๓) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ และข้อ ๒๙ (๔) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร โดยให้บันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนนท้องถิ่น ต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย และส่งเรื่องให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี ดำเนินการต่อไป

(๗) พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดถูกดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๑) หรือข้อ ๒๙ (๒) หรือข้อ ๒๙ (๓) แล้วแต่กรณี ไปแล้ว ต่อมามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทั่วไปหรือตามจริยธรรมหลักหรือตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป หรือกระทำซ้ำอีกในเรื่องเดียวกันให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมลำดับถัดไปตามข้อ ๒๙ ของมาตรการทางจริยธรรม ตัวอย่างเช่น หลังจากที่ถูกดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๑) ไปแล้ว หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทั่วไปหรือตามจริยธรรมหลักหรือตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปในข้อใดก็ตาม ให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๒) ได้ หรือหลังจากที่ถูกดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๒) ไปแล้ว ต่อมามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทั่วไปหรือตามจริยธรรมหลักหรือกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไป ซ้ำอีกในเรื่องเดียวกันให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมข้อ ๒๙ (๓) ได้ เป็นต้น ทุกกรณีให้บันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๘) กรณีที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่า มาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๔.๑ (๑) ถึง (๗) ดังกล่าวไม่เหมาะสมกับพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของพนักงานส่วนท้องถิ่น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจพิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ วรรคหนึ่ง ได้ตามความเหมาะสมกับกับพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือการไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นได้ตามสมควรแก่กรณี

(๙) พฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมทั่วไปหรือตามจริยธรรมหลักหรือตามจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้พิจารณาจากข้อควรกระทำ (Do) และ ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts) ตามบทที่ ๓

(๑๐) การดำเนินการตามข้อ ๒๙ (๔) มาตรการทางการบริหาร เช่น การประเมินเลื่อนเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การจ่ายเงินรางวัลประจำปี บำเหน็จความชอบ การย้าย การโอน การมีคำสั่งไปให้ไปช่วยราชการ การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การสั่งประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ให้รายงานไปให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือ ก.จ.จ. หรือ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา หรือ ก.ก. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี พิจารณาดำเนินการต่อไป

(๑๑) หากการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) เป็นการกระทำผิดวินัยหรือกระทำผิดตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายอื่นด้วย การดำเนินการตามมาตรการนี้ไม่เป็นการจำกัดสิทธิของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่จะดำเนินการทางวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้นหรือดำเนินการตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ มาตรการหรือวิธีการดำเนินการ

พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ความปรากฏ หมายถึง สำแดงออกมาให้เห็น

การสืบสวนหรือการสอบข้อเท็จจริงหรือตรวจสอบข้อเท็จจริง หมายถึง การสืบหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน เพื่อพิจารณาว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ามีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) หรือไม่ และให้หมายความรวมถึง

การสอบสวน หมายถึงรวบรวมพยานหลักฐานและดำเนินการอย่างอื่นซึ่งเจ้าหน้าที่ได้ทำไปเกี่ยวกับการมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความสำเร็จของการกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติฯ และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติฯมาดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร

การสืบสวนใช้ในกรณีที่ยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนใช้ในกรณีที่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ในการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาหรือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น จะดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนให้ดำเนินการสอบสวนแทนก็ได้ และการสืบสวนหรือการสอบสวนควรรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเป็นสำนวนการสืบสวนหรือการสอบสวนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการต่อไปด้วย โดยดำเนินการ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑) กำหนดให้ส่วนราชการที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรมหรือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือคณะกรรมการหรือกลุ่มงานจริยธรรมที่มีหน้าที่รับผิดชอบหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการจริยธรรม โดยให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นในเบื้องต้น

(๒) การพิจารณาเรื่องร้องเรียน ต้องประกอบด้วย ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานเบื้องต้นเพียงพอที่จะดำเนินการพิจารณา และต้องกำหนดการให้ความคุ้มครองและกันบุคคลผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการไว้เป็นพยานด้วย

(๓) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ผู้บัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนก็ได้

(๔) เมื่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับรายงานหรือมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยหรือความปรากฏหรือได้รับรายงานว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) หรือกรณีที่หัวหน้าหน่วยงานของรัฐฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ให้รายงานต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น แล้วแต่กรณี โดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น แล้วแต่กรณี สั่งการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยให้พิจารณาดำเนินการภายใน๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับรายงาน

(๕) เมื่อความดังกล่าวปรากฏต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือไม่โดยให้สั่งการตรวจสอบข้อเท็จจริง และพิจารณาภายใน๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับรายงาน

(๖) กรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่อง หรือกรณีปรากฏตัวผู้กล่าวหาแต่ไม่ระบุพยานหลักฐาน ไม่ชี้ช่องที่จะให้สืบพยานหลักฐาน หรือกล่าวหาเลื่อนลอยไม่ระบุพยานแวดล้อมให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบควรสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้กล่าวหา เมื่อสอบถามแล้วไม่ได้ข้อมูลเพิ่มเติมและเห็นว่ากรณีไม่มีมูลเพียงพอที่จะกล่าวหาว่าผู้ถูกกล่าวหานั้นมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ก็ให้ยุติเรื่อง

(๗) กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว หรือพบพฤติกรรมที่น่าสงสัยแต่ยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ดำเนินการสืบสวน

(๘) กรณีที่เป็นการกล่าวหาโดยไม่ปรากฏตัวผู้กล่าวหา อาทิ บัตรสนเท่ห์ ควรปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๖/ว ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๑ โดยให้รับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุพยานหลักฐานหรือกรณีมีพยานแวดล้อมชัดแจ้งหรือมีพยานบุคคลแน่นอน ให้ดำเนินการสืบสวน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๙) กรณีผลการสืบสวนปรากฏว่ามีมูลฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(๑๐) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น มีข้อสั่งการและดำเนินการตาม (๔)(๕) นับแต่วันที่ได้รับเรื่องด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ โดยต้องแจ้งผลหรือมีการตอบกลับให้ผู้ร้องทราบโดยเร็ว

(๑๑) ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา

(๑๒) เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น

(๑๓) กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามที่ถูกกล่าวหาให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้นสั่งยุติเรื่อง

(๑๔) เมื่อผลพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น แล้วแต่กรณีสั่งดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมโดย ว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร

(๑๕) เมื่อมีการสั่งดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมแล้ว ให้มีการบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) เป็นลายลักษณ์อักษร ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาแล้วแต่กรณี บันทึกพร้อมระบุเหตุผลไว้ด้วย เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประกอบการดำเนินการตามมาตรการที่ใช้บังคับ หรือดำเนินการตามกระบวนการการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้นด้วย

(๑๖) กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการการฝ่าฝืนหรือเป็นไปตามที่ถูกกล่าวหาจนถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กรร้ายแรง ให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยต่อไป

(๑๗) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น ผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้างต้นหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

(๑๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานการดำเนินการกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดทราบ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑๙) เมื่อความปรากฏว่ากรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ใดเป็นผู้ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามให้กรรมการผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและสิ้นสุดการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยพลัน แล้วแต่กรณีและให้ดำเนินการสรรหากรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว๑๒๑๗๑ ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

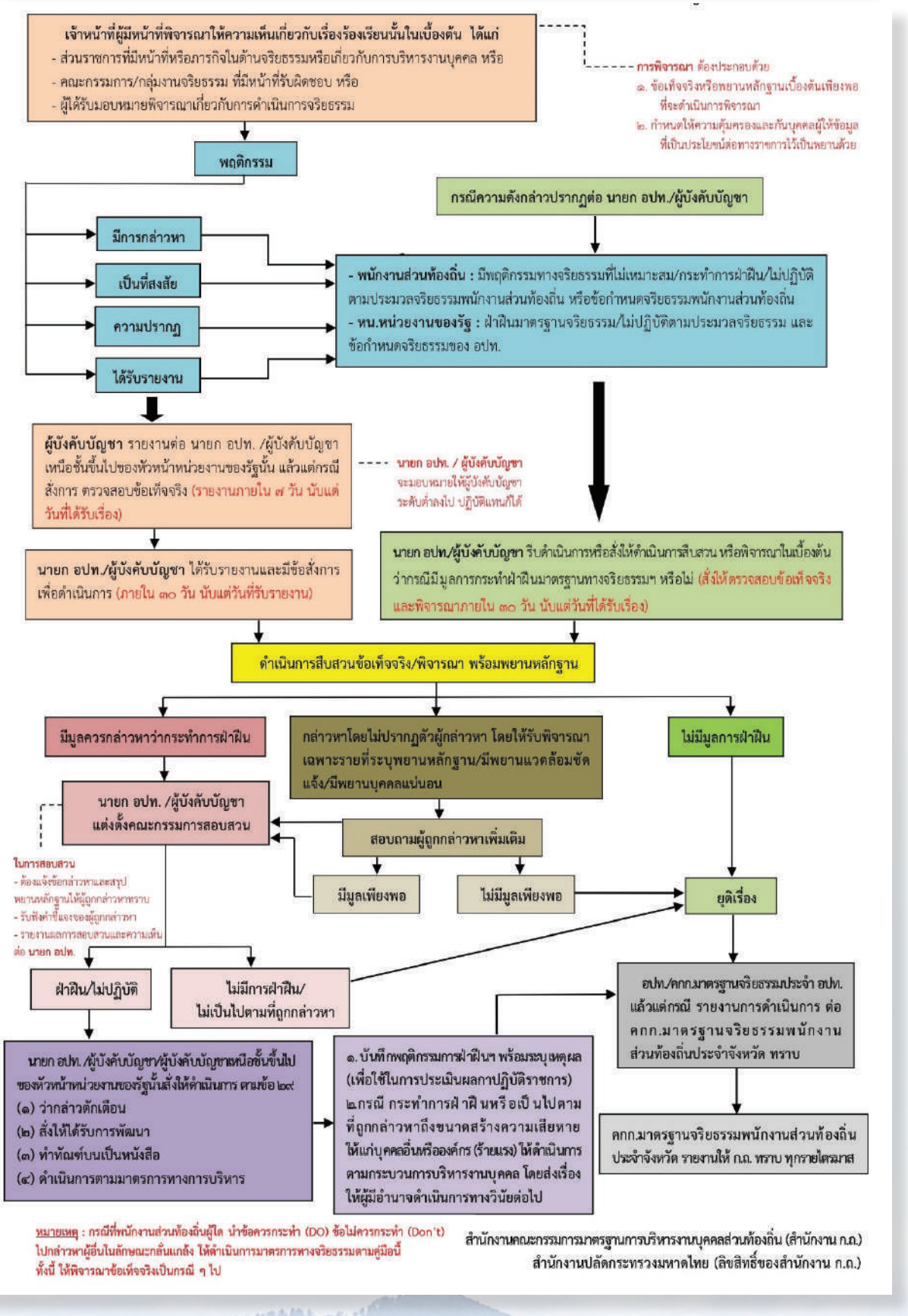
(๒๐) ระยะเวลาการดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวนนับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องจนถึงวันที่รายงานผลการสืบหรือสอบสวนและการเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น กรณีที่สั่งยุติเรื่องหรือสั่งให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม หรือระยะเวลาในการดำเนินการตามมาตรการหรือการดำเนินการทางการบริหาร ให้เป็นไปตามระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยตามประกาศมาตรฐานทั่วไป (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง)

(๒๑) กรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดนำข้อควรกระทำ (Do) ข้อไม่ควรกระทำ(Don't) ไปกล่าวหาผู้อื่นในลักษณะกลั่นแกล้ง ให้ดำเนินการมาตรการทางจริยธรรมตามบทนี้ ทั้งนี้ให้พิจารณาข้อเท็จจริงเป็นกรณี ๆ ไป

(๒๒) การดำเนินการตามข้อ ๔.๑ และข้อ ๔.๒ ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบทุกรายไตรมาส

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ขั้นตอนการดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๔.๒ ของคู่มือฯ



บทที่ 4.2 สรุปสาระสำคัญมาตรการหรือการดำเนินการทางการบริหาร



1

ส่วนราชการที่มีหน้าที่

ด้านจริยธรรมหรือเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล/คณะกรรมการ/กลุ่มงานจริยธรรม ที่รับผิดชอบหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการจริยธรรมโดยให้**พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นในเบื้องต้น**



2

การพิจารณาเรื่องร้องเรียน

ประกอบด้วย - ข้อเท็จจริงหรือพยานหลักฐานที่จะดำเนินการพิจารณา
-กำหนดการให้ความคุ้มครองและกันบุคคลผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการไว้เป็นพยานด้วย



3

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา

จะมอบหมายให้ผู้บัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนก็ได้

4



เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยหรือความปรากฏ

กรณีกระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่นฯ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐแล้วแต่กรณี โดยให้ สั่งการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง **โดยให้พิจารณาภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่อง**



5

ความปรากฏต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น /ผู้บังคับบัญชา

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้บังคับบัญชาตามข้อรับดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน พิจารณาในเบื้องต้นกรณีมีมูลกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมฯ หรือไม่ **ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่อง**

6 ไม่มีมูล = **ยุติเรื่อง**

มีมูล = ดำเนินการสอบสวน **7**

8

กรณีที่เป็นการกล่าวหาโดยไม่ปรากฏตัวผู้กล่าวหา

อาทิ บัตรสนเท่ห์ ควรปฏิบัติตามหนังสือสำนักเลขาธิการ ก.ร.ม. ที่ นร 0206/ว 218 ลงวันที่ 25 ธันวาคม 2541 โดยให้รับพิจารณาเฉพาะรายที่ระบุพยานหลักฐานหรือกรณีมีพยานแวดล้อมชัดแจ้งหรือมีพยานบุคคลแน่นอน



9

กรณีมีมูลกล่าวหาหรือผลการสืบสวนปรากฏว่ามีมูลฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมฯ

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น **แต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน**



10

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐ

มีข้อสั่งการและดำเนินการภายใน 15 วัน ด้วยความยุติธรรมปราศจากอคติ ต้องแจ้งผลหรือมีการตอบกลับให้ผู้ร้องทราบโดยเร็ว

11

สืบสวน

ในการสืบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา

12

เมื่อคณะกรรมการสืบสวนดำเนินการเสร็จ

ให้รายงานผลการสืบสวนและความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น



13

กรณีผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามที่ถูกกล่าวหา

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้นสั่งยุติเรื่อง

14

เมื่อผลพิจารณาปรากฏว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามข้อ 29



15

เมื่อมีการดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม

ให้มีการบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ฯ เป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมระบุเหตุผล เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้บังคับรวมถึงกระบวนการการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้นด้วย ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา

16

กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการการฝ่าฝืนจนถึงความเสียหายร้ายแรง

ให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลโดยส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย

17

ละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น ผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

18

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือคกก.มาตรฐานจริยธรรมประจำ อปท.

รายงานการดำเนินการกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ฯ ต่อคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดรายงานให้ ก.ถ. ทราบทุกรายไตรมาส



19

กรรมการผู้ใดฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมฯ

เมื่อความปรากฏว่ากรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ถือว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติพ้นจากตำแหน่งและสิ้นสุดการดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการฯ และให้ดำเนินการสรรหากรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ตามหนังสือ มท 2029.6/ว12171 ลว. 12 ธ.ค. 66



20

ระยะเวลา

ระยะเวลาการดำเนินการสืบสวนนับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องจนถึงวันที่รายงานผลการสืบสวนและการเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปของหัวหน้าหน่วยงานของรัฐนั้น กรณีที่สั่งยุติเรื่องหรือสั่งให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมให้เป็นไปตามระยะเวลาการดำเนินการทางวินัยตามประกาศมาตรฐานทั่วไป (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 90 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่อง)

21

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การดำเนินการตามเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรม และมาตรการหรือวิธีการดำเนินการ ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดรายงานให้ ก.ถ. ทราบทุกรายไตรมาส

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



จธถ.(ส) ๑

แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
คำสั่ง (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
ที่...../.....
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ด้วย(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น).....ได้ตรวจสอบพบว่า.....
(ชื่อ สกุล ตำแหน่ง).....กรณีถูกกล่าวหา.....
.....
.....
.....
.....

ดังนั้น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาประกอบการพิจารณาดำเนินการ จึงแต่งตั้งกรรมการสอบสวน ประกอบด้วยบุคคลที่มีรายชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้

๑.....ตำแหน่ง.....
๒.....ตำแหน่ง.....
๓.....ตำแหน่ง.....
๔.....ตำแหน่ง.....
๕.....ตำแหน่ง.....

มีหน้าที่ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและรวบรวมพยานหลักฐานให้แล้วเสร็จโดยเร็ว นับแต่วันที่ลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง และเสนอผลการสอบสวนให้ผู้สั่งแต่งตั้งทราบและพิจารณาต่อไป

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ .....พ.ศ. .....

(.....)
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....

***หมายเหตุ** ๑. การออกคำสั่งฯ ให้ จนท. จัดทำบันทึกข้อความพร้อมพยานหลักฐาน เสนอนายก อปท.ฯ ไปพร้อมกับพร้อมคำสั่งฯ

๒. การดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนควรมีกรรมการอย่างน้อย ๓ คน และจะต้องมีนิติกร ๑ คน และให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการร่วมอยู่ด้วยในองค์ประกอบของคณะกรรมการสอบสวนดังกล่าว (กรณีไม่มีนิติกรให้ระบุเป็นหมายเหตุไว้ในท้ายคำสั่งของเหตุแห่งการไม่มี เช่น ไม่มีตำแหน่งนิติกร หรือมีแต่รอการสรรหา หรือมีรอการโอนหรือย้าย เป็นต้น)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จธถ.(ส) ๒

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....สำนักงานปลัด ..... โทร.....
ที่...../..... วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เรื่องพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ถูกร้องเรียน

เรียนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามที่ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ได้มีคำสั่งที่...../.....ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... แต่งตั้งข้าพเจ้าผู้มีรายนามข้างท้ายนี้ โปรดกรอกแบบการสอบสวนในเรื่อง..... ข้อเท็จจริงเบื้องต้นตามคำสั่งโดย.....
.....
.....

มูลกรณีของเรื่องนี้ปรากฏขึ้นเนื่องจาก.....
(เขียนเหตุที่ทำให้เกิดการสืบสวนข้อเท็จจริง).....
.....
.....

คณะกรรมการสอบสวนได้รวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ได้ดังนี้

พยานบุคคล

๑.....(ชื่อ).....ตำแหน่ง.....
๒.....(ชื่อ).....ตำแหน่ง.....
๓.....(ชื่อ).....ตำแหน่ง.....
๔.....(ชื่อ).....ตำแหน่ง.....
๕.....(ชื่อ).....ตำแหน่ง.....
๖.....(ชื่อ).....ตำแหน่ง.....
๗.....(ชื่อ).....ตำแหน่ง.....

พยานเอกสาร

๑.บันทึกข้อความที่...../.....ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
เรื่อง.....
๒.หนังสือ.....ที่.....ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
เรื่อง.....
๓.หนังสือ...../.....ลงวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
๔.....
๕.....

/พยานวัตถุ.....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

พยานวัตถุ (ถ้ามี)

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

คณะกรรมการสอบสวนได้ร่วมประชุมพิจารณาแล้ว ข้อเท็จจริงฟังได้ว่า.....(เขียน).....ข้อเท็จจริงโดยจัดระเบียบเรียงตามลำดับก่อนหลังแบบเรียงความ โดยพิจารณาเนื้อเรื่องจากพยานบุคคลและพยานเอกสาร รวมทั้งพยานวัตถุ (ถ้ามี) ตั้งแต่เริ่มต้นเหตุการณ์จนสิ้นสุดและข้อเท็จจริงที่เขียนควรเป็นข้อเท็จจริงที่ยุติแล้ว).....

ประเด็นที่จะต้องพิจารณา

ประเด็นที่ ๑..... (กำหนดประเด็นตามเรื่องที่ต้องการพิจารณา)

ประเด็นที่ ๒.....

ข้อพิจารณาตามประเด็นที่ ๑

.....(ระบุข้อเท็จจริงตามประเด็นที่ ๑ และพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อเท็จจริงในเรื่องที่พิจารณา พร้อมทั้งข้อกฎหมายเพื่อใช้พิจารณาและความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน).....

ข้อพิจารณาตามประเด็นที่ ๒

.....(ระบุข้อเท็จจริง ตามประเด็นที่ ๒ และพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อเท็จจริงในเรื่องที่พิจารณาพร้อมทั้งข้อกฎหมายที่ใช้พิจารณาและความเห็นของคณะกรรมการสอบสวน).....

คณะกรรมการสอบสวนพิจารณาแล้วเห็นว่า.....(สรุปความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนและเสนอแนวความคิดหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้บังคับบัญชา.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลงชื่อ.....กรรมการ

(.....)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จธถ.(ส) ๓

บันทึกการแจ้งข้อกล่าวหา
และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ตามข้อ ๒๘

เรื่อง การสอบสวน ..... (ชื่อผู้ถูกกล่าวหา)..... (ตำแหน่ง) .....ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเรื่อง..... (พฤติกรรมที่ถูกกล่าวหา).....

สอบสวนที่.....
วันที่ ..... เดือน..... พ.ศ. .....

ตามคำสั่ง..... ที่ ...../๒๕.. สั่ง ณ วันที่..... แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณี การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น.....(ชื่อผู้ถูกกล่าวหา)..... คณะกรรมการสอบสวน ได้ดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหา..... นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการรวบรวมข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง และได้ประชุมพิจารณา[๒]แล้วเห็นว่าเพียงพอที่จะรับฟังและดำเนินการต่อไปได้ โดยมีข้อกล่าวหาและพยานหลักฐานโดยสรุป ดังนี้

ข้อกล่าวหา[๓].....
.....

สรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา[๔] .....
.....
.....

บันทึกนี้ทำขึ้นสองฉบับมีข้อความตรงกัน และคณะกรรมการสอบสวนได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ลงชื่อ.....(ลายมือชื่อ).....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....(ลายมือชื่อ).....กรรมการ
(.....)

---

[๒]การประชุมพิจารณาวินิจฉัยตามข้อ ๒๖ ถึง ๓๓ ต้องมีกรรมการสอบสวนมาประชุมไม่น้อยกว่าสามคนและไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการสอบสวนทั้งหมด กรณีแต่งตั้งคณะกรรมการ ๓ คน ถ้ากรรมการคนใดย้ายระหว่างการสอบสวนให้แต่งตั้งกรรมการคนใหม่ทำหน้าที่แทน

[๓]ให้ระบุข้อเท็จจริงและพฤติกรรมว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการใด เมื่อใด อย่างไร และเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในเรื่องใด

[๔]การสรุปพยานหลักฐานจะระบุชื่อพยานหรือไม่ระบุชื่อก็ได้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ลงชื่อ.....(ลายมือชื่อ).....กรรมการและเลขานุการ
(.....)

สอบสวนที่.....

วันที่ ..... เดือน..... พ.ศ. .....

ข้าพเจ้า.....(ชื่อผู้ถูกกล่าวหา)..... ได้รับทราบและลงลายมือชื่อรับทราบข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหา ตามบันทึกลงวันที่..... ไว้เป็นหลักฐานต่อหน้าคณะกรรมการสอบสวน และได้รับบันทึกนี้หนึ่งฉบับไว้แล้วในวันนี้

ลงชื่อ .....(ลายมือชื่อ)..... ผู้ถูกกล่าวหา
(.....)

ลงชื่อ.....(ลายมือชื่อ).....ประธานกรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....(ลายมือชื่อ).....กรรมการ
(.....)

ลงชื่อ.....(ลายมือชื่อ).....กรรมการและเลขานุการ
(.....)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จธถ.(ส) ๔

บันทึกคำให้การ

เรื่อง.....

แผ่นที่.....

คำให้การ.....(ชื่อผู้ให้ถ้อยคำ).....

เป็น.....(ผู้ถูกกล่าวหา/พยาน).....

สอบสวนที่.....(สถานที่สอบสวน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(.....กรรมการสอบสวน)

(.....กรรมการสอบสวน)

(.....กรรมการสอบสวน)

ข้าพเจ้า.....(ชื่อ).....อายุ.....ปี เชื้อชาติ.....สัญชาติ.....ศาสนา.....อาชีพ.....ตั้งบ้านเรือนเลขที่.....ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....จังหวัด.....

ข้าพเจ้าทราบแล้ว ขอให้ถ้อยคำตามความสัตย์จริงดังต่อไปนี้.....(เขียนประวัติผู้ให้ถ้อยคำโดยย่อจนถึงปัจจุบัน ปัจจุบันดำรงตำแหน่งใด และมีหน้าที่อย่างไร จากนั้นเขียนบันทึกถ้อยคำของผู้นั้นว่ามาเกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวนอย่างไร และรู้เห็นเหตุการณ์ในเรื่องที่สอบสวนหรือไม่ อย่างไร) และบันทึกความเกี่ยวพันกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ว่า เคยมีเรื่องโกรธเคืองกันหรือไม่ อย่างไร).....

.....

.....

.....

.....

อ่านให้ฟัง/ได้อ่านแล้ว รับว่าถูกต้อง

ลงชื่อ.....ผู้ให้ถ้อยคำ

ลงชื่อ.....กรรมการ

ลงชื่อ.....กรรมการ

ลงชื่อ.....กรรมการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(ร่าง) ตัวอย่าง

จธถ.(ส) ๕

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....(สำนัก/กอง).....โทร. .....

ที่...../..... **วันที่**.....เดือน.....พ.ศ. .....

เรื่อง การดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม

เรียน นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามที่.....(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น).....มีคำสั่ง ที่../.... สั่ง ณ วันที่ ..... แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน กรณีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ราย.....(ชื่อผู้ถูกกล่าวหา).....ซึ่งคณะกรรมการสอบสวนได้ดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหา กรณี.....(ระบุข้อเท็จจริงโดยสังเขป)..... นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการสอบสวนได้พิจารณาจากข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องแล้ว มีความเห็นว่า .....(ผู้ถูกกล่าวหา)..... ตำแหน่ง..... ได้กระทำการ.....(ระบุเหตุแห่งการฝ่าฝืน/ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหลัก จริยธรรมทั่วไป)..... อันเป็นเป็นการกระทำฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อ..... (ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น/ข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น) จึงเห็นควรดำเนินมาตรการทางจริยธรรมด้วยการ.....(ระบุมาตรการทางจริยธรรม ได้แก่ ว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา หรือ ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร แล้วแต่กรณี)..... ตามข้อ .....(ข้อ ๒๙ (๑) – (๔) แล้วแต่กรณี)..... ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย) เพื่อมิให้มีการประพฤติปฏิบัติตนเช่นนี้อีก

ฉะนั้น เห็นควรให้ดำเนินการ.....(นำข้อ ๒๙ (๑) – (๔) แล้วแต่กรณี)..... นาย/นาง/นางสาว.....(ผู้ถูกกล่าวหา)..... ตามมติของคณะกรรมการสอบสวน พร้อมทั้งบันทึกพฤติกรรมการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติฯ ดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือประกอบการดำเนินการตามมาตรการที่ใช้บังคับหรือกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป โดย.....(หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล).....จะแจ้งให้ผู้ถูกกล่าวหาลงนามรับทราบท้ายบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ....(หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล)... จะได้ดำเนินการต่อไป

.....ลายมือชื่อ.....

(.....ชื่อ – สกุล.....)

(ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

เอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความ (จธถ.(ส)๕)
(ตามหนังสือ....(องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)..... ที่...../.... ลงวันที่.....)

.....(ระบุชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น).....
วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ข้าพเจ้า.....(ชื่อผู้ถูกกล่าวหา)..... ตำแหน่ง..... ระดับ..... สังกัด..... ตำแหน่งเลขที่..... รับเงินเดือน.....บาท (.....) ได้กระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดย.....(คณะกรรมการสอบสวนตามคำสั่งที่ ..../..... ลงวันที่ ..... หรือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้บังคับบัญชา/ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป แล้วแต่กรณี).....มีความเห็นให้ดำเนินมาตรการทางจริยธรรมด้วยการ..... (ระบุมาตรการทางจริยธรรม ได้แก่ ว่ากล่าวตักเตือน หรือ สั่งให้ได้รับการพัฒนา หรือ ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร แล้วแต่กรณี).....ตามข้อ .....(ข้อ ๒๙ (๑) – (๔) แล้วแต่กรณี)..... ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย) ซึ่งนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้บังคับบัญชา/ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป เห็นพ้องตามความเห็นของคณะกรรมการสอบสวนทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับทราบและลงลายมือชื่อรับทราบการดำเนินการมาตรการทางจริยธรรมไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว

ลงชื่อ.....นายก อปท./ผู้บังคับบัญชา/ผู้บังคับบัญชา
(.....) เหนือชั้นขึ้นไป

ลงชื่อ.....ผู้ถูกดำเนินการตามมาตราการฯ

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

<u>หมายเหตุ</u>: ๑. กรณีดำเนินการตามมาตรการทางการบริหารตามข้อ ๒๙ (๔) ให้ส่งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามข้อ ๓๒ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมฯ แล้วแต่กรณี

๒. กรณีที่มีความเห็นว่า “ควรยุติเรื่อง” ให้ใช้แบบรายงาน จธถ.(ส) ๕โดยให้ปรับเนื้อหาสาระให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เป็นไปตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรมฯ

๓. กรณีที่ไม่มีการบันทึกพฤติกรรม ให้ระบุเหตุผลไว้ในสำนวนด้วย

๔. กรณีที่ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้บังคับบัญชา/ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป แล้วแต่กรณี และให้บันทึกพร้อมระบุเหตุผลไว้ด้วย

๕. กรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ลงนามรับทราบ ให้แจ้งผู้ถูกกล่าวหาเป็นหนังสือตอบรับทางไปรษณีย์ และให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาได้รับทราบแล้ว

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



บทที่ ๕

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ



บทที่ ๕
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ

จริยธรรมมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนในสังคมระดับต่าง ๆ เป็นกฎเกณฑ์ที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ไม่ให้ทำความชั่ว เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติซึ่งต้องพัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี และเป็นแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดีเป็นประโยชน์ต่อตนเองและส่วนรวม นอกจากนี้จริยธรรมยังใช้เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ จริยธรรมถือเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรด้วย นอกจากจะช่วยให้พนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมถึงการสร้างความผูกพันต่อองค์กรยังส่งผลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ โดยส่งผลดีในระยะยาวต่อองค์กรในภาพรวม การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจทางจริยธรรมเป็นการส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขับเคลื่อนให้เกิดมรรคผลและขยายผลไปสู่นักเรียน นักศึกษา ประชาชน ในชุมชน ตำบล หมู่บ้าน ต่อไป คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีนโยบายส่งเสริมการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเสริมสร้างแรงจูงใจ ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่จังหวัดใดจะพิจารณาส่งเสริมการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจหรือไม่ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดพิจารณาตามความเหมาะสมโดยให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีที่เห็นสมควรจะให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจทางจริยธรรม ให้พิจารณาดำเนินการตามแนวทางดังนี้

๕.๑ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของบุคคลหรือองค์กรที่สมควรจะได้รับรางวัลด้านจริยธรรมดีเด่น ตามข้อ ๒๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้พิจารณาจากด้านบวกของผู้ประพฤติปฏิบัติตนหรือบุคคล ภาคเอกชน ชุมชน ชมรม หมู่บ้าน ตัวอย่างเช่น พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่สมควรจะได้รับ ระยะเวลาของการประพฤติปฏิบัติตน ความสม่ำเสมอในการประพฤติปฏิบัติตน การเสียสละตนเองเพื่อส่วนรวม การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเทเสียสละ การให้บริการแก่ประชาชนจนเป็นที่ยอมรับแก่คนทั่วไปหรือมีการกล่าวถึงบ่อยครั้ง การเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การปกป้องทรัพย์สินของแผ่นดิน การดูแลบุคคลในครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และประกอบสัมมาชีพเลี้ยงดูครอบครัวไปพร้อมกัน หรือกรณีบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายแต่ช่วยเหลือตนเองเพื่อยังชีพตนเองหรือดูแลครอบครัว ด้วยความอุตสาหะ ไม่ย่อท้อต่อโชคชะตา อันเป็นแบบอย่างที่ดีต่อประชาชน การเปิดเผยการทุจริตคอรัปชั่น การแจ้งเบาะแสพฤติกรรมที่น่าสงสัยหรือสุ่มเสี่ยงที่จะเป็นการกระทำความผิด เป็นต้น โดยแบ่งผู้ที่ได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่น ออกเป็น ๒ ประเภท ประเภทที่ ๑ ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทที่ ๒ ได้แก่ บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ชุมชน ชมรม โรงเรียน ภาคเอกชน เป็นต้น โดยอาจให้มีการคัดเลือกและมอบรางวัลปีละ ๑ ครั้ง (พิจารณาให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑.๑ คำนิยามหรือความหมาย

จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ แนวทาง แบบแผน หรือหลักการที่ว่าด้วยความดีงามเพื่อให้การอยู่ร่วมกันในสังคมมีความสุข หรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อเป็นคนดีหรือเป็นประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม

ประพฤติ หมายถึง ความเป็นไปอันเกี่ยวด้วยการกระทำหรือปฏิบัติตนการทำตามกระทำดำเนินตนปฏิบัติตนเช่น ประพฤติดี ประพฤติชั่ว เป็นต้น

ปฏิบัติ หมายถึง ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา

บุคคล/องค์กร หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่น ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ชุมชน ชมรม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก วัด โรงเรียน บริษัท ห้าง ร้าน ภาคเอกชน

พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

เรียกคืน หมายถึง ทวงคืน เช่น ฉันเรียกคืนเงินมัดจำจากบริษัท

ส่งคืน หมายถึง กลับเข้าสู่ภาวะหรือฐานะเดิม

สอบถามหรือแสวงหาพยานแวดล้อมอื่น ๆ หมายถึง การทำหนังสือสอบถาม การสอบถามด้วยวาจา การสืบค้นจากสื่อโซเชียลมีเดียต่าง ๆ เช่น เฟสบุค อินสตราแกรม ติ๊กต็อก ไลน์ เป็นต้น

๕.๑.๒ คุณสมบัติ

(๑) เป็นบุคคลหรือองค์กรที่อาศัยอยู่ในภูมิลำเนาหรือมีสถานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่นไม่น้อยกว่า ๓ ปี[๕] นับแต่วันที่ส่งผลงานเข้ารับการคัดเลือก

(๒) เป็นบุคคลที่ยังมีชีวิตอยู่หรือเป็นองค์กรที่ยังมีการดำเนินการอยู่ในวันที่ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ

(๓) เป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนตามจริยธรรมหลักของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือเป็นองค์กรที่นำจริยธรรมหลักของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไปใช้ในหน่วยงาน

(๔) มีผลงานด้านจริยธรรมเป็นที่ยอมรับและกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือชุมชนหรือองค์กรหรือสังคม

(๕) มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านจริยธรรมต่อโรงเรียนหรือชุมชนหรือองค์กรหรือสังคม

(๖) ไม่เคยได้รับรางวัลในลักษณะทำนองเดียวกันนี้ ในระดับจังหวัดมาก่อน

(๗) บุคคลที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่น จะต้องเป็นบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่หรือเป็นการกระทำตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง

(๘) ไม่เคยถูกดำเนินคดีตามกฎหมาย หรืออยู่ระหว่างการพิจารณาคดีตามกฎหมาย หรืออยู่ระหว่างการสวบสวนทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

(๙) กรณีที่บุคคลหรือองค์กรมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีการเผยแพร่ด้านจริยธรรมอย่างกว้างขวางเป็นเชิงประจักษ์แก่คนทั่วไป คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดอาจพิจารณามอบรางวัลให้แก่บุคลคลหรือองค์กรนั้นก็ได้

---

[๕]การกำหนด ๓ ปี เพื่อพิจารณาผลงานด้านจริยธรรมที่ผ่านมาในกรณีที่มีการสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัล

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๕.๑.๓ วิธีการคัดเลือก

ขั้นตอนที่ ๑ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดในฐานะเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดประชาสัมพันธ์เชิญชวนเข้าร่วมสมัครรับการคัดเลือกรางวัลผู้มีจริยธรรมดีเด่น จำนวน ๓๐ วัน โดยแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวบรวมรายชื่อ

ขั้นตอนที่ ๒ ให้บุคคล/องค์กร ส่งแบบเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือก “ผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด.....” ตามแบบฟอร์มที่กำหนด ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ ๓ การเสนอชื่อบุคคลหรือองค์กรที่จะเข้ารับการคัดเลือก “ผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด.....” ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดประชุมและเป็นผู้เสนอชื่อพร้อมลงนามรับรองตามแบบฟอร์มที่กำหนด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้เสนอชื่อและลงนามรับรองตามแบบฟอร์มที่กำหนด

ขั้นตอนที่ ๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งรวบรวมรายชื่อประเภทละ ๑ คน/องค์กร รวมจำนวน ๒ คน/องค์กร พร้อมพยานหลักฐานของผู้มีคุณสมบัติที่สมควรจะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่น ส่งให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด

ขั้นตอนที่ ๕ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด ประชุมพิจารณาคัดเลือกบุคคลหรือองค์กรที่สมควรจะได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่น ทั้งนี้ ผลการพิจารณาของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ให้เป็นที่สุด

ขั้นตอนที่ ๖ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดประกาศรายชื่อบุคคล/องค์กร ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็น“ผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด.....” พร้อมทั้งมอบโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณงามความดีของบุคคล/องค์กร นั้น ๆ ให้ทราบโดยทั่วกันทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ ๗ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่มีบุคคล/องค์กร ที่สมควรจะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่นในปีใด ในปีนั้นไม่ต้องดำเนินการ แต่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล/องค์กร ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือนำจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไปใช้ในองค์กร และให้พิจารณาส่งรายชื่อเพื่อคัดเลือกบุคคล/องค์กร เป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่นในปีถัดไป โดยให้ดำเนินการต่อเนื่อง จนกว่าจะมีบุคคล/องค์กรเป็นผู้ได้รับคัดเลือกเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด..... หรือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาตามความเหมาะสมตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก

(๑) มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๕.๑.๒

(๒) พิจารณาแบบเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือก “ผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด.....” ที่ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๓) เกณฑ์การพิจารณา

ที่	เกณฑ์การพิจารณา	คะแนน	หมายเหตุ
๑	ประพฤติปฏิบัติตนตามจริยธรรมหลักของประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อ	๗๐	แนบหลักฐานประกอบการพิจารณาอาทิ รูปภาพ กิจกรรม ใบประกาศเกียรติคุณ และอื่น ๆ
๒	มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียน นักศึกษา ประชาชน ชุมชน หมู่บ้าน ตำบล วัด โรงเรียน ภาคเอกชน	๓๐	

(๔) รูปแบบการพิจารณาวิธีการมอบโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดกำหนด

(๕) ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผู้ได้รับโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณของบุคคล/องค์กร นั้น ๆ ให้ทราบโดยทั่วกันทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

๕.๑.๕ ระยะเวลาดำเนินการ

ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๐ กันยายน ของทุกปี

๕.๑.๖ การเรียกคืนหรือการส่งคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ

กรณีที่ความปรากฏหรือมีพยานหลักฐานชัดแจ้งว่า ผู้ที่ได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่นจังหวัด..... ..... มีการ กระทำฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการ ดังนี้

(๑) เรียกคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ โดยให้แจ้งผู้ที่ได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่นจังหวัด..... ส่งคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ แก่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ความปรากฏหรือวันที่พบพยานหลักฐานชัดแจ้ง

(๒) ผู้ที่ได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่นจังหวัด.....ส่งคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเอง โดยไม่ต้องรอการเรียกคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากสำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัด ก็ได้

(๓) ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด เผยแพร่ประชาสัมพันธ์การเรียกคืนหรือการส่งคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณของบุคคล/องค์กร นั้น ๆ ให้ทราบโดยทั่วกัน ทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

กรณีที่มีพยานหลักฐานไม่ชัดแจ้งว่า ผู้ที่ได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่นจังหวัด..... มีการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดจัดประชุม เพื่อสืบสวนข้อเท็จจริงและพิจารณาตามพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสอบถามหรือแสวงหาพยานแวดล้อมอื่น ๆ ประกอบการพิจารณาด้วย กรณีผลการสืบสวนข้อเท็จจริงมีพยานหลักฐานไม่เพียงพอ ให้ยุติเรื่อง กรณีผลการสืบสวนข้อเท็จจริงมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะเรียกคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเรียกคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณจากผู้ที่ได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่นจังหวัด..... ผลการสืบสวนข้อเท็จจริงของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ให้เป็นที่สุด

๕.๒ กรณีที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นมีจริยธรรมหรือมีผลงานที่เกี่ยวกับจริยธรรมหรือได้รับการกล่าวชมโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่นเป็นกรณีพิเศษ ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้พนักงานส่วนท้องถิ่นก็ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้รับการจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดเป็นกรณีพิเศษด้วย โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดทราบ

๕.๓ การดำเนินการตามข้อ ๕.๑ และข้อ ๕.๒ ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบทุกรายไตรมาส

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือก
“ผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด.....” ประจำปี พ.ศ. ....
ประเภท.....

๑. ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ – สกุล/โรงเรียน/บริษัท/ห้าง/ร้าน/ชุมชน/ตำบล.....
วัน/เดือน/ปีเกิด.....อายุ.....ปี
อาชีพ/ตำแหน่งปัจจุบัน.....
หน่วยงานที่สังกัด (ถ้ามี) .....
ที่อยู่ปัจจุบัน.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....มือถือ.....
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E-mail).....

๒. ข้อมูลประกอบการพิจารณาคัดเลือก (พร้อมเอกสารรับรองหรือภาพประกอบ)

.....
.....
.....
.....

๓. การรับรองข้อมูลเพื่อเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ ผู้เข้ารับการคัดเลือก
ข้าพเจ้า (ชื่อ - สกุล).....
ขอรับรองว่าข้อมูลและหลักฐานประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด.....
ประจำปีพ.ศ. ..... เป็นความจริงทุกประการ

๓.๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้เสนอชื่อ
.....โทรศัพท์.....
ขอรับรองข้อมูลและหลักฐานประกอบการพิจารณาคัดเลือกผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด.....
ประจำปีพ.ศ. .....

ลงชื่อ.....
(.....)
ผู้เข้ารับการคัดเลือก
วันที่...../...../....

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง.....
ผู้เสนอ/ผู้รับรอง
วันที่...../...../....

หมายเหตุ ๑. จัดทำหลักฐานประกอบการพิจารณา ได้แก่ รูปภาพ วีดิโอ ใบประกาศเกียรติคุณ และอื่น ๆ เป็นเอกสารแบบรูปเล่ม จำนวน ๑ ชุด
๒. จัดส่งไปยัง.....(องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ภายในวันที่.....
๓. กรณีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้เสนอชื่อให้ระบุมติที่ประชุมครั้งที่../.... เมื่อวันที่...../...../....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ตัวอย่าง โล่สำหรับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ตัวอย่าง โล่สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ตัวอย่าง ประกาศสำหรับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก



ชื่อหน่วยงาน.....

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

(ห้างหุ้นส่วน,บริษัท,นาย,นาง,นางสาว).....

เป็นผู้ทำคุณประโยชน์และมีจริยธรรมดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ....
ขอบคุณในความเสียสละ ทุ่มเท ทำคุณประโยชน์แก่สังคม
ขอให้ประสบความสำเร็จ เจริญด้วยจตุรพิธพรชัย มีความสุขและความรุ่งเรืองสืบไป

ให้ไว้ ณ วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อ-นามสกุล
(ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด.....)

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ตัวอย่าง ประกาศสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น



ชื่อหน่วยงาน.....

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

(นาย,นาง,นางสาว).....

เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีจริยธรรมดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ....
เนื่องจากมีความประพฤติดี มีคติสาธารณะเป็นที่ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา
เพื่อนร่วมงานและสังคมเป็นที่ประจักษ์ สมควรได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติ
เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสืบไป

ให้ไว้ ณ วันที่.....เดือน.....ปี.....

ชื่อ-นามสกุล
(ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด.....)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ความหมาย สัญลักษณ์ สี ที่อยู่ในประกาศ

ตราประจำกระทรวงมหาดไทย นับแต่พระเจ้าแผ่นดินได้พระราชทานตราพระราชสีห์ ให้เป็นตราประจำตำแหน่งสมุหนายกต่อมาได้กลายเป็นตราประจำตำแหน่งเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย “สิงห์” หรือ “ราชสีห์” เป็นสัญลักษณ์แห่งอำนาจและกำลัง ราชสีห์สีทอง หมายถึง ความเป็นสิริมงคลความเจริญรุ่งเรือง มีอำนาจปกปักรักษา มีความเข้มแข็ง และมีพละกำลังดุจข้าราชการมหาดไทยที่มีหน้าที่ **บำบัดทุกข์ บำรุงสุข**



ศาลาว่าการกระทรวงมหาดไทยและรูปปั้นสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ



ดอกแก้ว

ดอกไม้ประจำกระทรวงมหาดไทย เป็นดอกไม้มงคลสีขาว สื่อถึงความดี การมีจิตใจผ่องใสและไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งมัวหมอง



ดอกทานตะวัน

ชื่นชม สรรเสริญ การเสียสละอุทิศตัวเพื่อคนอื่น

สีเขียวแก่

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชดำริให้มีเครื่องแบบสำหรับเข้าเฝ้าโดยให้ขุนนางกระทรวงมหาดไทยใช้สีเขียวแก่

สีทอง

ศักดิ์ศรี และความสง่างามเป็นสีมงคล แสดงถึงความอุดมสมบูรณ์ สติปัญญา

สีเหลือง

ความมีคุณธรรม จริยธรรมและความเจริญรุ่งเรือง

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ขั้นตอนการดำเนินการส่งเสริม การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ



การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการสร้างแรงจูงใจ
ให้เป็นดุลพินิจของ คกก.มาตรฐานพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด พิจารณาถึงความเหมาะสม ให้สอดคล้องกับบริบทของ อปท. กรณีดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการสร้างแรงจูงใจให้ดำเนินการตาม ข้อ 1 ถึง ข้อ 7 ดังนี้

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการสร้างแรงจูงใจที่สมควรจะได้รับรางวัลด้านจริยธรรมดีเด่น 01

พิจารณาจากด้านบวกของผู้ประพฤติปฏิบัติตนหรือบุคคล ภาคเอกชน ชุมชน ชมรม หมู่บ้าน **ตัวอย่างเช่น**

- พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่สมควรจะได้รับ ความสม่ำเสมอการเสียสละเพื่อส่วนรวม
- การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ
- การให้บริการแก่ประชาชน
- เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- การปกป้องทรัพย์สินของแผ่นดิน
- การดูแลบุคคลในครอบครัวที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และประกอบสัมมาชีพเลี้ยงดูครอบครัวไปพร้อมกันหรือกรณีบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกายแต่ช่วยเหลือตนเองเพื่อยังชีพตนเองหรือดูแลครอบครัวด้วยความอุตสาหะ อันเป็นแบบอย่างที่ดีต่อประชาชน
- การเปิดเผยการทุจริตคอรัปชั่น
- การแจ้งเบาะแสพฤติกรรมที่น่าสงสัยหรือสุ่มเสี่ยงที่จะเป็นการกระทำความผิด เป็นต้น

การแบ่งผู้ที่ได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่น 02

2 ประเภท

1. พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
2. บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา ชุมชน ชมรม โรงเรียน ภาคเอกชน เป็นต้น โดยอาจให้มีการคัดเลือกและมอบรางวัลปีละ 1 ครั้ง (พิจารณาตามความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก 03

1. คุณสมบัติ
2. พิจารณาแบบเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือก ฯ
3. รูปแบบการพิจารณาวิธีการมอบโล่รางวัลตามที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมกำหนด

04 ระยะเวลาดำเนินการ ระหว่างวันที่ 1 ต.ค. – 30 ก.ย. ของทุกปี

คุณสมบัติ 05

1. เป็นบุคคลหรือองค์กรที่อาศัยอยู่หรือมีสถานที่ตั้งอยู่ในจังหวัดที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่นไม่น้อยกว่า 3 ปี
2. ยังมีชีวิตอยู่หรือเป็นองค์กรที่ยังมีการดำเนินการอยู่ในวันที่ประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ
3. เป็นบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนตามจริยธรรมของประมวลจริยธรรม
4. มีผลงานด้านจริยธรรมเป็นที่ยอมรับและกระทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือชุมชนหรือองค์กรหรือสังคม
5. มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านจริยธรรมต่อโรงเรียน ชุมชน องค์กร สังคม
6. ไม่เคยได้รับรางวัลในลักษณะทำนองเดียวกันนี้ ในระดับจังหวัดมาก่อน
7. จะต้องเป็นบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่หรือเป็นการกระทำตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง
8. ไม่เคยถูกดำเนินคดีตามกฎหมายหรืออยู่ระหว่างการพิจารณาคดีหรืออยู่ระหว่างการสอบสวนทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย
9. กรณีที่บุคคลหรือองค์กรมีผลงานโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์และมีการเผยแพร่ด้านจริยธรรมอย่างกว้างขวางเป็นเชิงประจักษ์แก่คนทั่วไป คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดอาจพิจารณามอบรางวัลให้แก่บุคคลหรือองค์กรนั้นก็ได้

การมอบโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ 06

วิธีการคัดเลือก

ขั้นตอนที่ 1 ประชาสัมพันธ์เชิญชวนเข้าร่วมสมัครรับการคัดเลือกรางวัลผู้มีจริยธรรมดีเด่น จำนวน 30 วัน โดยแจ้งให้ อปท. รวบรวมรายชื่อ
ขั้นตอนที่ 2 ให้บุคคล/องค์กร ส่งแบบเสนอผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือก “ผู้มีจริยธรรมดีเด่น จังหวัด...” ตามแบบฟอร์มที่กำหนด
ขั้นตอนที่ 3 การเสนอชื่อบุคคลหรือองค์กรที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดประชุมและเป็นผู้เสนอชื่อพร้อมลงนามรับรองตามแบบฟอร์มที่กำหนด
ขั้นตอนที่ 4 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งรวบรวมรายชื่อประเภทละ 1 คน/องค์กร รวมจำนวน 2 คน/องค์กร พร้อมพยานหลักฐานของผู้มีคุณสมบัติส่งให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด
ขั้นตอนที่ 5 คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด ประชุมพิจารณาคัดเลือกบุคคลหรือองค์กรที่สมควรจะได้รับรางวัลจริยธรรมดีเด่น
ขั้นตอนที่ 6 คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด ประกาศรายชื่อบุคคล/องค์กร ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็น พร้อมมอบโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน
ขั้นตอนที่ 7 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่มีบุคคล/องค์กร ที่สมควรจะได้รับการคัดเลือกเป็นผู้มีจริยธรรมดีเด่นให้ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและนำจริยธรรมไปใช้ในองค์กรและเผยแพร่แก่ประชาชนทั่วไป

การเรียกคืนโล่รางวัลหรือประการเกียรติคุณ 07

1. กรณีที่มีพยานหลักฐานชัดแจ้งว่าผู้ที่ได้รับรางวัล มีการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เรียกคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณหรือผู้ที่ได้รับรางวัลส่งคืนโล่รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ
2. กรณีมีพยานหลักฐานไม่เพียงพอให้ยุติเรื่อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



บทที่ ๖

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ ๖
การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑ ที่มา

มาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้าแห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อ ๑๙ข้อ ๒๐ ข้อ ๒๑ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องเหมาะสมแก่บทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้วยก็ได้อาทิบทบาทภารกิจของบุคลากรทางการแพทย์ บทบาทภารกิจของบุคลากรทางการศึกษา บทบาทภารกิจการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย หรือภารกิจและบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเฉพาะ เช่น มีความเสี่ยงสูงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต หรือมีความคาดหวังสูงจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม และป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสมและอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในหน่วยงาน โดยการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ถ. กำหนด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องโดยเร็วและรายงานให้ ก.ถ. ทราบและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติม ให้รายงานให้ ก.ถ. ทราบด้วย

ในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีรายละเอียดประกอบด้วย หลักการ ขั้นตอน พฤติกรรมการปฏิบัติที่ควรกระทำ (Do) และการปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ (Don't) การประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงสถานการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่นในการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานนอกสถานที่ตั้งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Work from home) พฤติกรรมการให้บริการทางการแพทย์ พฤติกรรมการให้บริการด้านสาธารณภัย พฤติกรรมการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้นเพื่อสนับสนุนให้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสมและจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่สอดคล้องตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ต่อไป

๖.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความประสงค์ที่จะดำเนินการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติมให้ดำเนินการตามหลักการและขั้นตอนที่จะกล่าวในลำดับถัดไป

๖.๓ หลักการ

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติมต้องคำนึงถึงหลักการที่สำคัญ ดังนี้

(๑) ต้องเป็นจริยธรรมที่มีความสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดถือปฏิบัติเป็นหลักโดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร

(๒) ต้องเป็นจริยธรรมที่มีความสอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดโยงกับหลักการตามรัฐธรรมนูญ ยุทธศาสตร์ชาติ การแก้ไขปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมของหน่วยงานที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น การใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจในการอนุมัติอนุญาตการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) เป็นต้น จริยธรรมที่เป็นสากล จรรยาบรรณวิชาชีพ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องผู้รับบริการและประชาชน รวมถึงการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อบูรณาการภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๓) ต้องเป็นจริยธรรมที่แสดงให้เห็นถึงอุดมการณ์และคุณลักษณะของการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี

(๔) ให้มีการรับฟังความคิดเห็นต่อการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากพนักงานส่วนท้องถิ่นและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงผู้รับบริการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๕) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในความรับผิดชอบรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

(๖) ให้มีการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อสาธารณะ เพื่อเป็นช่องทางให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการสอดส่องดูแล และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชื่อมโยงการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๘) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและสภาพปัญหาความเสี่ยงทางจริยธรรมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้โดยกำหนดแนวทางให้สอดคล้องกับ จริยธรรมหลัก จริยธรรมทั่วไป ตามพฤติกรรมการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ประพฤติปฏิบัติตนข้อควรกระทำ (DO) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) ข้างต้น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดมีการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้บังคับกับพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดเพิ่มเติม ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรักษาจริยธรรมตามข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติมนั้นด้วย

๖.๔ ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ ๑ ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานผู้รับผิดชอบในการจัดทำข้อกำหนดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ภายใต้หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

๑. มาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดถือปฏิบัติ

๒. กฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบายที่เกี่ยวข้อง เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล แผนแม่บทยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น และแผนปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

๓. ข้อมูลพื้นฐาน ภารกิจ และบริบทสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สภาพพื้นที่ สังคม เศรษฐกิจ ศาสนาวัฒนธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณของวิชาชีพ ค่านิยมหรือวัฒนธรรมองค์กร ความเสี่ยงของการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนการทำงานข้ามวัฒนธรรม ความเชื่อในหลักศาสนาการปฏิบัติงานภายใต้นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล ฯลฯ

๔. ปัญหาหรือความเสี่ยงทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่นการใช้จ่ายงบประมาณ การใช้อำนาจในการอนุมัติอนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการอนุมัติอนุญาตเพื่อประโยชน์ในการให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติราชการซึ่งเป็นการทำงานที่บ้าน (Work from home) ที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนพฤติกรรมการให้บริการทางการแพทย์ พฤติกรรมการให้บริการด้านสาธารณภัย พฤติกรรมการเรียนการสอนของบุคลากรทางการศึกษา เป็นต้น หรือความเสี่ยงทางจริยธรรมจากการปฏิบัติงานในวิชาชีพ รวมถึงความเสี่ยงจากพฤติกรรมส่วนบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ส่งกระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น การใช้เวลาราชการหรือตำแหน่งหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือธุรกิจส่วนตัว เป็นต้น โดยวิเคราะห์บทบาท ลักษณะการปฏิบัติงาน และปัจจัย

มิติของความสำคัญเร่งด่วนที่อาจเกิดขึ้น และส่งผลให้เกิดการประพฤติปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ผิดวินัย หรือนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชั่น ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือไว้วางใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น

๕. แนวคิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest: COI) โดยพิจารณาจากรูปแบบของการกระทำที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของสำนักงาน ป.ป.ช. และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ฉบับปรับปรุง) เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. กรอบแนวคิดของอุดมการณ์และคุณลักษณะของการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีได้แก่ พระราโชวาท พระบรมราโชวาท พระราชดำรัส หลักราชการ ๑๐ ประการหลักคุณสมบัติของคนดีหรือสัตบุรุษ แนวคิดของการสร้างความเชื่อถือไว้วางใจ (Trust) ต่อประชาชนกรอบความคิด (Mindset) หรือค่านิยม (Values) ในการปฏิบัติราชการยุคใหม่ เป็นต้น รวมถึงหลักการที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรคุณธรรม หรือสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมที่ดีของพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความแตกต่างหลากหลายให้บรรลุเป้าหมายของภารกิจภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๗. จริยธรรมสากลหรือหลักการสากลต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เช่น สิทธิมนุษยชน การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์การไม่ล่วงละเมิดทางเพศ การคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน(Sustainable Development Goals - SDGs) การสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหน่วยงาน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น การสอบถามหรือการสำรวจความคาดหวังหรือความคิดเห็น การสัมมนาเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการจริยธรรมและผู้ทรงคุณวุฒิการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การประชุมหรือสัมมนาเชิงปฏิบัติการของพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นต้น เพื่อสะท้อนความคาดหวังหรือความคิดเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเห็นชอบข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมจริยธรรม โดยจะถือว่าข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความสอดคล้องกับการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) ของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ขั้นตอนที่ ๕ ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเผยแพร่ รณรงค์และประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และผู้ที่อยู่ในการบังคับใช้ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน โดยข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะใช้เป็นข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจกำหนดให้การปฏิบัติตามข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเชื่อมโยงกับระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลหรือระบบสารสนเทศอื่น โดยให้การบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละคน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับการติดตาม ประเมินผล และการนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

ขั้นตอนที่ ๖ ให้มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการสอดส่อง ดูแล และให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์และสอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของภารกิจภาครัฐ

ขั้นตอนที่ ๗ รายงาน และเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. รายงานผลการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดทราบ

๒. รายงานผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดทราบ

๓. ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดรวบรวมการรายงานผลตามขั้นตอนที่ ๗ (ข้อ ๑ และข้อ ๒) ให้ ก.ถ. ทราบทุกรายไตรมาส

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ขั้นตอนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปรากฏตามแผนภาพ ดังนี้



๑.กลุ่มงานจริยธรรมหรือกลุ่มงานที่ดีรับมอบหมาย เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ

๒. ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ





๓. รับฟังความคิดเห็นในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม

๔. เสนอฝ่ายบริหารของ อปท. เพื่อประกาศเป็นนโยบายหรือเจตนารมณ์





๕.ประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่นรับทราบและปฏิบัติโดยทั่วกัน

๖. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบและร่วมกันตรวจสอบพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น





๗. รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๖.๕ ตัวอย่างแบบฟอร์มข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คำอธิบาย ๑. ผู้ลงชื่อผู้ประกาศในประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีไม่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ผู้ซึ่งรักษาราชการแทนนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ลงชื่อในประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แทน

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา

ข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้า แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบข้อ ๖ ของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อ ๑๙ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น บัญญัติว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องเหมาะสมแก่บทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคลด้วยก็ได้ ให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)จึงได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นแนวทางในการใช้บังคับกับพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ดังต่อไปนี้

๑. ข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ให้ใช้บังคับนับตั้งแต่วันที่ลงนามในประกาศนี้เป็นต้นไป

๒. พนักงานส่วนท้องถิ่นของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ต้องปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) รวมถึงต้องไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังต่อไปนี้

๒.๑ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ

๒.๒ มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถทั้งการปฏิบัติราชการปกติ ณ ที่ตั้ง และการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work from home)

๒.๓ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการมีอคติมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๒.๕ คำนึงถึงและไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเอง และผู้อื่น

๒.๖ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๒.๗ ไม่เรียก รับ หรือยอมรับของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใด

๒.๘ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้เวลาราชการไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา

๒.๙ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่หรือชื่อเสียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณหรือการใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต)

๒.๑๐ เปิดเผย และชี้แจงเหตุผลและรายละเอียดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กรณีที่พิจารณาแล้วไม่อนุมัติ หรือไม่อนุญาต การดำเนินการใด ๆ (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทภารกิจที่มีความเสี่ยงสูงเกี่ยวกับการใช้จ่ายงบประมาณหรือการใช้อำนาจอนุมัติอนุญาต)

๒.๑๑ ไม่ใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง

๒.๑๒ ... (อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมตามบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ฯลฯ

๓. พนักงานส่วนท้องถิ่นของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)(ถ้ามี)โดยให้บันทึกข้อมูลการรับทราบและถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)(ถ้ามี)ของพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละคน

๔. กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ปฏิบัติตนสอดคล้องตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)(ถ้ามี) ให้บันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์และกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นของ (ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)(ถ้ามี) ให้บันทึกข้อมูลการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ทั้งนี้ ให้(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) นำข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์และข้อมูลการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ไปใช้ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

๕. ... (อาจพิจารณากำหนดเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

๖. พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามประกาศของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ .....
(ลงชื่อผู้ประกาศ) .....
(.....)
(ตำแหน่ง) .....

๓. พนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดำเนินการจัดทำแนวทางการประพฤติตนข้อควรกระทำ (Do) ข้อไม่ควรกระทำ (Don't) ของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกประเภท ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย รวมถึงการจัดทำตัวชี้วัดเพื่อใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่นด้วย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.





บทที่ ๗

การจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



บทที่ ๗
การจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยข้อ ๒๓ และข้อ ๒๔ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กำหนดให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพื่อขยายผลเป็นการส่งเสริมและการขับเคลื่อนจริยธรรมผ่านเครือข่ายทางสังคมด้วยนวัตกรรมและองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนงาน/โครงการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยคำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบซึ่งการจัดทำแผนงาน/โครงการเป็นการส่งเสริมและการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยร่วมกันปลูกฝังค่านิยมของวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ บูรณาการร่วมกันระหว่าง ครอบครัว ชุมชน ศาสนา การศึกษา ภาคธุรกิจและสื่อมวลชนในการหล่อหลอมคนไทยให้มีคุณธรรมจริยธรรมในลักษณะที่เป็นวิถีการดำเนินชีวิต ได้แก่ การปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ การใช้การสื่อสารและสื่อมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม การส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รวมถึงการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตในช่วงวัยเรียนวัยรุ่นนักศึกษา ปลูกฝังความเป็นคนดี มีวินัย พัฒนาทักษะความสามารถการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจริยธรรม

การเขียนโครงการรองรับแผนงานเป็นสิ่งสำคัญเพื่อจะทำให้ง่ายในการปฏิบัติงานการติดตามและประเมินผล ถ้าโครงการบรรลุผลสำเร็จหมายความว่าแผนงานและนโยบายนั้นบรรลุผลสำเร็จด้วย โครงการจึงเปรียบเสมือนพาหนะที่นำแผนปฏิบัติการไปสู่การดำเนินงานให้เกิดผลเพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ต้องการ อีกทั้งยังเป็นจุดเชื่อมโยงแผนงานแผนเงินแผนคน และแผนอื่น ๆ อีกด้วย ดังนั้น การจัดโครงการที่เกี่ยวกับจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรบูรณาการแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม คุณธรรม การป้องกันการทุจริต และอื่น ๆ ที่มีเจตนารมณ์ในการส่งเสริมให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่นประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีของสังคม หรืออาจเป็นภารกิจที่หน่วยงานต่าง ๆ มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยดำเนินการโดยโครงการในลักษณะดังกล่าวอาจร่วมดำเนินโครงการด้วยกันได้ การจัดทำโครงการจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่นักวางแผนทุกหน่วยงานจะต้องมีนอกเหนือจากความสามารถอื่น ๆ โดยวิธีการจัดทำแผนงาน/โครงการมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

๗.๑ ลักษณะสำคัญของโครงการ

๗.๑.๑. ประกอบด้วยกิจกรรมย่อย ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกันภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

๗.๑.๒. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) ที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานและติดตามประเมินผลได้โครงการหนึ่ง ๆ อาจมีมากกว่าหนึ่งวัตถุประสงค์ก็ได้ กล่าวคือ มีวัตถุประสงค์หลักและวัตถุประสงค์รอง และต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่สามารถปฏิบัติได้มิใช่วัตถุประสงค์ที่เลื่อนลอย/เพ้อฝัน หรือเกินความเป็นจริง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๗.๑.๓. การกำหนดจุดเริ่มต้นและจุดสิ้นสุดของกิจกรรม (Scheduled Beginning and Terminal Points) การเขียนโครงการโดยทั่วไปจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาว่าจะเริ่มต้นเมื่อไร และสิ้นสุดเมื่อไร ถ้าหากดำเนินกิจกรรมไปเรื่อย ๆ ไม่มีกำหนดขอบเขตของเวลา (Time Boundary) จะไม่ถือว่าเป็นโครงการ เพราะมีลักษณะเป็นงานประจำ (Routine) หรืองานปกติ

๗.๑.๔. สถานที่ตั้ง (Location) ของโครงการ ผู้เขียนโครงการต้องระบุให้ชัดเจนว่าโครงการนี้พื้นที่ดำเนินการอยู่ที่ใด เพื่อที่จะสะดวกในการดำเนินงาน ถ้าเลือกสถานที่ตั้งโครงการที่ไม่เหมาะสมแล้วย่อมให้เสียค่าใช้จ่ายหรือลงทุนมาก ผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้อาจไม่คุ้มค่า การติดตามและการประเมินผลโครงการก็อาจทำได้ยาก

๗.๑.๕. มีบุคลากรหรือองค์กรที่เฉพาะเจาะจง (Organization) จะต้องมีหน่วยงานหลักรับผิดชอบและควรระบุบุคลากรผู้รับผิดชอบโครงการนั้นให้ชัดเจน

๗.๑.๖. มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ (Resource) การเขียนโครงการจะต้องระบุแหล่งทรัพยากรโดยเฉพาะแหล่งงบประมาณให้ชัดเจน เช่น งบประมาณแผ่นดิน หรืองบประมาณรายได้และต้องระบุว่าภายใต้แผนงาน ผลผลิต งบ หมวด ฯลฯ

๗.๑.๗ โครงการที่ดีควรมีลักษณะ ดังนี้

๑) สามารถตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) สามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและนโยบายของประเทศชาติได้ดี

๓) รายละเอียดของโครงการต้องเข้าใจง่ายสะดวกต่อการดำเนินงานตามโครงการ

๔) โครงการต้องกำหนดขึ้นจากข้อมูลที่มีความจริง และเป็นข้อมูลที่ได้รับการวิเคราะห์อย่างรอบคอบ

๕) มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน และมีลักษณะเฉพาะเจาะจง สามารถดำเนินงานและปฏิบัติได้

๖) รายละเอียดของโครงการต้องสอดคล้องและสัมพันธ์กัน กล่าวคือ วัตถุประสงค์ของโครงการต้องสอดคล้องกับหลักการและเหตุผล วิธีการดำเนินงานต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๗) โครงการต้องได้รับการสนับสนุน และกำหนดการใช้ทรัพยากรอย่างชัดเจน และเหมาะสม

๘) โครงการจะต้องมีระยะเวลาในการดำเนินงาน โดยต้องระบุวันเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดโครงการ

๙) มีวิธีการติดตาม และประเมินผลอย่างชัดเจน

๗.๒ ขั้นตอนการเขียนโครงการ

๗.๒.๑. วิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการ ดำเนินการโดย

- ศึกษาสภาพแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อค้นหาปัญหา
- กำหนดสภาพปัญหา
- กำหนดแนวทางการแก้ไข

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๗.๒.๒ ก่อนการเขียนโครงการ ควรตั้งคำถามและตอบคำถาม

- “ใครเป็นผู้ดำเนินโครงการ”
- “จะทำอะไรบ้าง”
- “จะทำเมื่อไหร่”
- “จะดำเนินโครงการที่ไหน”
- “จะทำโครงการนี้ไปทำไม”
- “ใครเป็นผู้ได้รับประโยชน์”
- จะดำเนินโครงการอย่างไร

๗.๒.๓ รูปแบบการเขียนโครงการ

๑.) ชื่อโครงการ ส่วนใหญ่มาจากงานที่ต้องปฏิบัติโดยจะต้องมีความชัดเจนเหมาะสม เฉพาะเจาะจง กะทัดรัด และสื่อความหมายได้ชัดเจน ผู้เขียนโครงการอาจระบุชื่อของแผนงานไว้ด้วยก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเป็นการชี้ให้ทราบว่าโครงการที่กำหนดขึ้นอยู่ในแผนงานอะไร

๒.) หลักการและเหตุผลเป็นการกล่าวถึงปัญหา สาเหตุและความจำเป็นที่ต้องมีการจัดทำโครงการ โดยผู้เขียนโครงการจะต้องพรรณนาความ โดยให้เหตุผล หลักการ ทฤษฎี แนวทางนโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวง/จังหวัด/องค์กรกลางบริหารงานบุคคล/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนความต้องการในการพัฒนา ทั้งนี้ เพื่อแสดงข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ เพื่อให้เห็นความสำคัญของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อมูลเพื่อที่ผู้อนุมัติโครงการจะได้ตัดสินใจสนับสนุนโครงการต่อไป

๓.) วัตถุประสงค์ เป็นการให้ทราบว่าการดำเนินงานตามโครงการนั้นมีความต้องการให้เกิดอะไรขึ้น วัตถุประสงค์ที่ควรจะระบุไว้ควรเป็นวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ปฏิบัติได้ และวัดผลประเมินได้ การทำโครงการหนึ่ง ๆ อาจจะมีวัตถุประสงค์มากกว่า ๑ ข้อก็ได้คือ วัตถุประสงค์หลัก วัตถุประสงค์รองหรือวัตถุประสงค์ทั่วไป หรือวัตถุประสงค์เฉพาะ การกำหนดวัตถุประสงค์ที่ดีควรประกอบด้วยองค์ประกอบที่เรียกว่า “SMART”

S = Sensible (เป็นไปได้) วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีความเป็นไปได้

M = Measurable (วัดได้) วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องสามารถวัดประเมินผลได้

A = Attainable (ระบุที่ต้องการ) วัตถุประสงค์ที่ดีจะต้องระบุสิ่งที่ต้องการดำเนินงานอย่างชัดเจนและเฉพาะเจาะจงมากที่สุด

R = Reasonable (เป็นเหตุเป็นผล) วัตถุประสงค์เป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติงาน

T = Time (เวลา) วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีขอบเขตของเวลาที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน

๔.) เป้าหมายหมายถึง ระบุถึงผลลัพธ์สุดท้ายที่คาดว่าจะได้จากการดำเนินโครงการ โดยจะระบุทั้งผลที่เป็นเชิงปริมาณและผลเชิงคุณภาพ เป้าหมายจึงคล้ายวัตถุประสงค์แต่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงมากกว่ามีการระบุสิ่งที่ต้องการทำให้ชัดเจนและระบุเวลา

๕.) วิธีการดำเนินงานเป็นการให้รายละเอียดในการปฏิบัติโดยปกติจะแยกออกเป็นกิจกรรมย่อย ๆ หลายกิจกรรม แต่เป็นกิจกรรมเด่น ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็นความเด่นชัดตั้งแต่กิจกรรมเริ่มต้นจนถึงกิจกรรมสุดท้ายว่ามีกิจกรรมใดที่ต้องทำบ้าง

๖.) ผู้รับผิดชอบโครงการ เป็นการระบุว่าใครหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเป็นผู้รับผิดชอบและมีขอบเขตความรับผิดชอบอย่างไรบ้าง ทั้งนี้ เพื่อว่ามีปัญหาจะได้ติดต่อประสานงานได้ง่าย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๗.) งบประมาณเป็นการระบุค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการดำเนินกิจกรรมขั้นต่างๆ โดยทั่วไปจะแจกแจงเป็นหมวดย่อย ๆ ซึ่งการแจกแจงงบประมาณจะมีประโยชน์ในการตรวจสอบความเป็นไปได้และตรวจสอบความเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้นควรระบุแหล่งที่มาของงบประมาณ

๘.) สถานที่ดำเนินการเป็นการระบุสถานที่ตั้งของโครงการหรือระบุกิจกรรมนั้นจะทำ ณ สถานที่แห่งใด เพื่อสะดวกต่อการจัดเตรียมสถานที่ให้พร้อมก่อนที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ

๙.) ระยะเวลาในการดำเนินการเป็นการระบุระยะเวลาเริ่มต้นโครงการและระยะเวลาสิ้นสุดโครงการโดยจะต้องระบุวัน เดือน ปี

๑๐.) ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับเป็นการระบุถึงผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินโครงการประกอบด้วยผลทางตรงทางอ้อม นอกนั้นต้องระบุด้วยว่าใครได้รับประโยชน์จากโครงการบ้าง ได้รับประโยชน์อย่างใด ระบุทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

๑๑.) การประเมินโครงการเป็นการแสดงรายละเอียดว่ามีวิธีการควบคุมติดตามและประเมินผลโครงการอย่างไร ใช้เครื่องมืออะไรในการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินผล และใครเป็นผู้ประเมินผล ดัชนีวัดความสำเร็จของโครงการคืออะไร

- วิธีการประเมินผลโครงการ.....
- ระยะเวลาประเมินผลโครงการ.....
- ผู้ประเมินผลโครงการ.....

การเขียนโครงการจะต้องมีการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการอย่างจริงจัง และการกำหนดวัตถุประสงค์ของโครงการไม่ควรมีวัตถุประสงค์มากเกินไปโดยทั่วไปควรมี ๑-๓ ข้อ การกำหนดเป้าหมาย (Target) หรือเกณฑ์การวัดผลสำเร็จของโครงการ วัตถุประสงค์จะกำหนดทิศทางที่จะต้องบรรลุอย่างกว้าง ๆ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงต้องมีการกำหนดเป้าหมาย (Target) หรือดัชนีวัดผลสำเร็จของผลผลิต ผลลัพธ์ไว้อย่างชัดเจนเพื่อง่ายในการปฏิบัติและสะดวกในการติดตามประเมินผลสำเร็จของโครงการ

๗.๓ โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมต้องสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสมของแต่ละบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นและนำไปขยายผลในหน่วยงาน ชุมชน โรงเรียน ตำบล โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม สนับสนุน นำจริยธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจขอความร่วมมือหรือดำเนินการร่วมกับภาคเอกชนด้วยก็ได้และควรนำนวัตกรรมการเสริมสร้างจริยธรรมตามวงจรบริหารงานคุณภาพ PDCA ซึ่งประกอบไปด้วย ๔ ขั้นตอน ได้แก่ Plan–Do–Check-Act หรือ วางแผน–ปฏิบัติ–ตรวจสอบ-ปรับปรุง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายเพื่อแก้ปัญหาและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

<u>หมายเหตุ</u> จำนวนการจัดทำแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของ ป.ป.ช. และ LPA ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ตัวอย่างโครงการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ชื่อโครงการ : โครงการ.....

๒. หลักการและเหตุผล

การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน นอกจากผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถตามหน้าที่ความรับผิดชอบแล้วจะต้องมีจริยธรรมอันจะนำไปสู่การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เพื่อเป็นการปลูกฝังค่านิยมจริยธรรมและจิตสำนึกในการรักษาศักดิ์ศรีการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดีและความซื่อสัตย์ สุจริต ควบคู่กับการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับอย่างเคร่งครัด

(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น).ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการการพัฒนาและเสริมสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักในการเป็นข้าราชการที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี รู้จักความพอเพียง เป็นตัวอย่างที่ดีของชุมชนและสังคม ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม อันส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งการสร้างจิตสำนึกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการทำงานอันจะนำไปสู่การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดให้มีโครงการฝึกอบรม/สัมมนาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น/ประชาชน/ชุมชน .หรืออื่น. ๆ (ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร)

๓. วัตถุประสงค์ (สามารถปรับได้ตามกลุ่มเป้าหมาย)

๑.) เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น เข้าใจประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

๒.) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริตให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติ ค่านิยมในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

๔. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานส่วนท้องถิ่น/ประชาชน/นักเรียน/เยาวชน/ชุมชน (แล้วแต่กลุ่มเป้าหมาย) จำนวน.....คน

๕. วิธีการดำเนินการ

๑.) จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติ

๒.) มอบหมายงานให้กับผู้รับผิดชอบโครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผนและจัดเตรียมโครงการ

๓.) กำหนดรูปแบบ กำหนดการ หัวข้อการอบรม

๔.) ประสานงานกับบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหาวิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม และวัสดุอุปกรณ์

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๕.) ดำเนินการตามรูปแบบและกำหนดการที่กำหนด

๖.) เผยแพร่ดำเนินโครงการผ่านเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ระยะเวลา

เดือน.....พ.ศ. .... – เดือน.....พ.ศ. ....

๗. งบประมาณ

..... บาท

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

.....

๙. ผลผลิต/ผลลัพธ์(สอดคล้องกับวัตถุประสงค์)

ผลผลิต

๑.) มีการจัดอบรม จำนวน ___ ครั้ง

๒.) พนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าใจประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) เพื่อนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน

๓.) พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างมีความรู้ ความเข้าใจ หลักจริยธรรม สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และนำไปปฏิบัติงานได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ (สำรวจโดยใช้แบบทดสอบความรู้/แบบประเมิน)

ผลลัพธ์

พนักงานส่วนท้องถิ่น นำประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นนำไปปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำรวจโดยใช้แบบติดตามประเมินผล)

ลงชื่อ ผู้เขียน ลงชื่อ ผู้เสนอ

(.....) (.....)

ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ ผู้เห็นชอบ ลงชื่อ ผู้อนุมัติ

(.....) (.....)

ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง.....

<u>หมายเหตุ</u> รูปแบบการเขียนโครงการสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คู่มือการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)

คณะที่ปรึกษา

๑. นายวิบูลย์ สงวนพงศ์	ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
๒. นายวัลลภ พริ้งพงษ์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานท้องถิ่น
๓. นายวสันต์ วรรณวโรทร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล
๔. นายปวิณ ชำนิประศาสน์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านระบบราชการ
๕. นายธวัชชัย ฟักอังกูร	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารและการจัดการ
๖. นายนิรวัชช์ ปุณณกันต์	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย
๗. ร้อยตำรวจโทหญิง สุทธิมา พิพัฒน์พิบูลย์	รองเลขาธิการ ก.พ. กรรมการผู้แทนเลขาธิการ ก.พ.
๘. นางสาวจันทวรรณ วรรธนะพงษ์	กรรมการผู้แทนเลขาธิการ สศช.
๙. นางสาวกนกรัตน์ ขุนทอง	รองผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ กรรมการผู้แทนผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ
๑๐. นางสาวสุภาภรณ์ โรจนรุ่งทวี	ที่ปรึกษาด้านกฎหมายและระเบียบการคลัง กรรมการผู้แทนกระทรวงการคลัง
๑๑. นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ	ปลัดกระทรวงมหาดไทย
๑๒. นายสุรพล เจริญภูมิ	รองอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรรมการผู้แทนกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๑๓. นายเศรษฐ์ อัลยุฟรี	ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๑๔. นายสมชาย รังสิวัฒนศักดิ์	ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
๑๕. นายเชื้อ ฮั่นจินดา	ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล
๑๖. นางสาวอรัญญา พรไชยะ	ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และบุคลากรกรุงเทพมหานคร
๑๗. นายปรเมศวร์ งามพิเชษฐ์	นายกเมืองพัทยาผู้แทนคณะกรรมการเมืองพัทยา

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คณะดำเนินการขับเคลื่อน

๑. นายวัลลภ พริ้งพงษ์	ประธานอนุกรรมการ
๒. นายสมดี คชายั่งยืน	อนุกรรมการ
๓. นางสาวถวิลวดี บุรีกุล	อนุกรรมการ
๔. นายสกล ลีโนทัย	อนุกรรมการ
๕. นายทวิชาติ นิลกาญจน์	อนุกรรมการ
๖. นายปิยะ คังกัน	อนุกรรมการ
๗. นางธิรานันท์ โกศลยุทธสาร	อนุกรรมการ
๘. นางสาวคัธลิยา รุ่งพนารัตน์	อนุกรรมการ
๙. นางสาวน้ำทิพย์ สิงห์ตาก้อง	อนุกรรมการ
๑๐. สิบตำรวจเอก ประสิทธิ์ สาระชาติ	อนุกรรมการ

คณะผู้จัดทำ

๑. นายสิทธิวีร์ วรรณพฤกษ์	หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.สป.
๒. นายชัยรัตน์ แก้วเพียงเพ็ญ	อดีตหัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.สป.
๓. นางสาวคณัชวรรธก์ดา สุภาพ	ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อดีตผู้อำนวยการกลุ่มงานกฎหมาย สำนักงาน ก.ถ.สป.
๔. นายถวิล โอทอง	อดีตผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น สำนักงาน ก.ถ.สป.
๕. นายพงษ์พัฒน์ ธราพงษ์พันธ์	นิติกรชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.สป.
๖. นายวีรศักดิ์ เปลี่ยนสมาน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงาน ก.ถ.สป.
๗. นางสาวอทิติยา กิติศรีวรพันธ์	เจ้าหน้าที่สนับสนุน สำนักงาน ก.ถ.สป.
๘. นางสาวสุภาวดี ชดช้อย	เจ้าหน้าที่สนับสนุน สำนักงาน ก.ถ.สป.

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



ภาคผนวก



สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๔๒

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๒
เป็นปีที่ ๕๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒”

มาตรา ๒[๑] พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

---

[๑] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖/ตอนที่ ๑๒๐ ก/หน้า ๑/๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๒

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด ๑
การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๕ ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนสามคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้นซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคนและให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๖ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ

(๔) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๖) ไม่เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(๗) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือผู้มีตำแหน่งใด ๆ ในพรรคการเมือง

บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องเป็นผู้มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตจังหวัดนั้นเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่าหนึ่งปีนับถึงวันที่ได้รับการเสนอชื่อ

มาตรา ๗ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้

ถ้ากรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิว่างลงให้ดำเนินการคัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในมาตรา ๕ และให้กรรมการซึ่งได้รับการคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งเท่ากับระยะเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในระหว่างที่ยังมิได้คัดเลือกกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างตามวรรคสองและยังมีกรรมการเหลืออยู่เกินกึ่งหนึ่ง ให้กรรมการที่เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

มาตรา ๘ กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระเมื่อลาออกโดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ หรือพ้นจากการเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

มาตรา ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อประธานกรรมการ

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๖

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๑๐ การประชุมของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุม

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๑ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการใด ๆ ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมายได้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

มาตรา ๑๒ ค่าตอบแทนของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

การกำหนดค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ต้องคำนึงถึงปริมาณงาน รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง และสามารถปรับลดหรือเพิ่มขึ้นได้ตามความเหมาะสมของปริมาณงานและสภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วย

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น ในเรื่องดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

(๔) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การดำเนินการตาม (๑) ถึง (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

มาตรา ๑๔ การกำหนดหลักเกณฑ์และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๓ ให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้น แต่ต้องอยู่ภายใต้กรอบมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา ๑๗

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดตามมาตรา ๑๓ ให้ประกาศโดยเปิดเผย ณ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น และจัดส่งสำเนาให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบ

มาตรา ๑๕ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ หรือการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ให้เป็นอำนาจของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

จังหวัดกำหนด แต่สำหรับการออกคำสั่งแต่งตั้ง และการให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพ้นจากตำแหน่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดก่อน

อำนาจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการในตำแหน่งใดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นเป็นผู้ใช้อำนาจแทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด

มาตรา ๑๖ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดหรือปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้นำความในมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๗ คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ วรรคสาม

(๒) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

(๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๕) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๖) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(๗) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(๘) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(๙) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๑) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นส่วนรวม การกำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการโอนหรือการรับโอนตามวรรคหนึ่ง (๕) คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องกำหนดหลักเกณฑ์ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งมีโอกาสโอนไปปฏิบัติหน้าที่ในระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยกันได้

มาตรา ๑๘ การกำหนดมาตรฐานทั่วไปตามมาตรา ๑๗ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนดตามมาตรา ๓๓ (๑)

มาตรา ๑๙ เมื่อคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปแล้ว ให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์กลางสำหรับคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่งนำไปกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๑๓

ในกรณีที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งใดกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือมีมติใด ๆ ขัดแย้งกับมาตรฐานทั่วไป ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแจ้งให้คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่ดำเนินการแก้ไขภายในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลหรือเพิกถอนมตินั้นได้

มาตรา ๒๐ ให้คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในแต่ละระดับให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

มาตรา ๒๑ ค่าตอบแทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและคณะอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

มาตรา ๒๒ ให้นำบทบัญญัติในหมวดนี้มาใช้บังคับกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้กำหนดมาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานของลูกจ้างในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

หมวด ๒
การบริหารงานบุคคลในเทศบาล

มาตรา ๒๓ เทศบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่งทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับเทศบาลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน

(๒) หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดจำนวนห้าคนจากส่วนราชการในจังหวัดนั้นซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาเทศบาล ซึ่งประธานสภาเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ข) นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกเทศมนตรีในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

(ค) ผู้แทนพนักงานเทศบาล ซึ่งปลัดเทศบาลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหาร และการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

ในการคัดเลือกประธานสภาเทศบาล นายกเทศมนตรี และผู้แทนพนักงานเทศบาล ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานเทศบาลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานเทศบาล หรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๔ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลคณะหนึ่งประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทยซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*

(๓) ผู้แทนเทศบาลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนสามคน และปลัดเทศบาลจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเทศบาล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคนและให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกนายกเทศมนตรีหรือปลัดเทศบาล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนเทศบาล

ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

กรรมการผู้แทนเทศบาลซึ่งคัดเลือกจากปลัดเทศบาลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาล แล้วแต่กรณี

หมวด ๓
การบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา ๒๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลร่วมกันคณะหนึ่ง ทำหน้าที่บริหารงานบุคคลสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งที่อยู่ในเขตจังหวัดนั้น ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน

(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดนั้นจำนวนแปดคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนเก้าคน ดังนี้

(ก) ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ข) ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(ค) ผู้แทนพนักงานส่วนตำบลซึ่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเก้าคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการหรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนสิบห้าคน และให้บุคคลทั้งสามสิบคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือเก้าคน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่จัดให้มีการคัดเลือกประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลคนหนึ่งในจังหวัดเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานส่วนตำบล และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๑๕ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าวเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล หรือประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๖ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่งเป็นไปโดยมีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย หรือรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทย เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*

(๓) ผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนสามคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนหกคน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนเก้าคน และให้บุคคลทั้งสิบแปดคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือหกคน

วิธีการคัดเลือกผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหรือปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วแต่กรณี เป็นผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบล

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ให้อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*แต่งตั้งข้าราชการในกรมการปกครองคนหนึ่งซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองอธิบดีเป็นเลขานุการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

กรรมการผู้แทนองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งคัดเลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๗ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๒๐ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี

หมวด ๔
การบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร

มาตรา ๒๗ การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร

หมวด ๕
การบริหารงานบุคคลในเมืองพัทยา

มาตรา ๒๘ เมืองพัทยาให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาคณะหนึ่ง ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา ประกอบด้วย

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีเป็นประธาน

(๒) นายอำเภอหรือหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัดชลบุรีจำนวนสามคน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีประกาศกำหนดว่าเป็นส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ในกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีจะประกาศเปลี่ยนแปลงการกำหนดส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเมื่อใดก็ได้

(๓) ผู้แทนเมืองพัทยาจำนวนสี่คน ประกอบด้วย นายกเมืองพัทยา สมาชิกสภาเมืองพัทยา ซึ่งสภาเมืองพัทยาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ปลัดเมืองพัทยา และผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาซึ่งคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสี่คน ซึ่งคัดเลือกจากบุคคลซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยา

การคัดเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๔) ให้กรรมการตาม (๑) และ (๒) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และกรรมการตาม (๓) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนหกคน และให้บุคคลทั้งสิบสองคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

วิธีการคัดเลือกผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและผู้ทรงคุณวุฒิ ให้นำหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรีมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกพนักงานเมืองพัทยา เป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยา

ให้ปลัดเมืองพัทยาเป็นเลขานุการคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

กรรมการซึ่งเป็นผู้แทนพนักงานเมืองพัทยาและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับคัดเลือกอีกได้ และให้นำความในมาตรา ๖ มาตรา ๗ มาตรา ๘ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๓ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๐ และมาตรา ๒๒ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาด้วยโดยอนุโลม ทั้งนี้ โดยให้การใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติดังกล่าว เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา หรือนายกเมืองพัทยา แล้วแต่กรณี

การกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ให้มีอำนาจกำหนดให้สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของเมืองพัทยา แต่จะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด

หมวด ๖
การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

มาตรา ๒๙ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

หมวด ๗
คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรียกโดยย่อว่า “ก.ถ.” ประกอบด้วย

(๑) บุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกตามมาตรา ๓๑ เป็นประธาน

(๒) กรรมการโดยตำแหน่งจำนวนหกคน ได้แก่ เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ปลัดกระทรวงการคลัง ปลัดกระทรวงมหาดไทย และอธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนห้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านบริหารและการจัดการหรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการ หรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ

(๔) ผู้แทนคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยาจำนวนหนึ่งคน และในกรณีที่มีกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ให้มีผู้แทนคณะกรรมการพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นนั้นคัดเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน

การคัดเลือกกรรมการตาม (๔) ให้คัดเลือกจากกรรมการซึ่งเป็นผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการนั้น

ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเป็นเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๗ และมาตรา ๙ มาใช้บังคับกับการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้นำความในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ และมาตรา ๒๑ มาใช้บังคับกับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๓๑ ในการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กรรมการตามมาตรา ๓๐ (๒) (๓) และ (๔) เสนอรายชื่อบุคคลจำนวนฝ่ายละสามคน และให้บุคคลทั้งเก้าคนดังกล่าวประชุมเพื่อคัดเลือกกันเอง โดยให้ผู้ได้รับคะแนนสูงสุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

บุคคลที่จะได้รับการเสนอชื่อตามวรรคหนึ่ง ต้องเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานท้องถิ่น ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านระบบราชการ ด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านกฎหมาย ซึ่งมีผลงานทางวิชาการหรือมีความรู้เป็นที่ยอมรับ และไม่ได้เป็นกรรมการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือกรรมการของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้นำความในมาตรา ๖ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับด้วย

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีหน้าที่ดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ในกรณีที่ได้รายชื่อบุคคลซึ่งได้รับการคัดเลือกแล้ว ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยประกาศแต่งตั้งบุคคลดังกล่าวเป็นประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๓๒ ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละหกปีนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงวาระเดียว

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๑) ตาย

(๒) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

(๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยสั่งให้ออก โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี เนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่อง หรือไม่สุจริตต่อหน้าที่

(๔) ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ วรรคสอง

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

มาตรา ๓๓ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม มาตรา ๒๔ วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม

(๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่น

การกำหนดมาตรฐานกลางตามวรรคหนึ่ง (๑) ให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๒๙ ด้วย

มาตรา ๓๔ ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการกำหนดมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขัดแย้งกับมาตรฐานกลางหรือแนวทางตามมาตรา ๓๓ หรือมีปัญหาข้อโต้แย้งในการกำหนดหลักเกณฑ์การ

บริหารงานบุคคลระหว่างคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกับคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแจ้งให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี ดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องตามมาตรฐานกลาง และถ้ามิได้มีการดำเนินการในเวลาอันสมควรหรือการดำเนินการของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงต่อการบริหารเป็นส่วนรวมหรือไม่เป็นธรรมแก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจสั่งระงับการใช้หลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลนั้นได้

มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้

มาตรา ๓๖ ให้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นขึ้นในสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่รับผิดชอบงานในราชการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) รับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๒) ศึกษา วิเคราะห์ และรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๓) ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๖) จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผลงาน และอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่และในการดำเนินงานของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๗) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

บทเฉพาะกาล

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

มาตรา ๓๗ ผู้ใดเป็นข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานเมืองพัทยา อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง และสิทธิและประโยชน์เช่นเดิม

มาตรา ๓๘ ผู้ใดเป็นลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมืองพัทยา อยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างตามพระราชบัญญัตินี้ต่อไป โดยได้รับค่าจ้าง และสิทธิและประโยชน์เช่นเดิม

มาตรา ๓๙ ให้ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัตินี้ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ให้การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นจนกว่าจะมีคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้

ในระหว่างที่ยังไม่มีการกำหนดมาตรฐานกลาง มาตรฐานทั่วไป หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานเมืองพัทยา ที่ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๐ ในวาระเริ่มแรกก่อนที่จะมีกรรมการตามมาตรา ๓๐ (๔) ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยกรรมการตามมาตรา ๓๐ (๒) และ (๓) เพื่อทำหน้าที่เท่าที่จำเป็น

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่ง ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกกรรมการตามมาตรา ๓๓ (๓) ภายในกำหนดเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการตามมาตรา ๓๐ (๓)

ให้กรรมการตามวรรคหนึ่ง เลือกกรรมการผู้หนึ่งเป็นประธานกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ไปพลางก่อนจนกว่าจะมีกรรมการตามมาตรา ๓๐ (๔)

มาตรา ๔๑ บรรดากิจการที่กำหนดเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัตินี้ ถ้าได้มีการดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าการนั้นได้กระทำโดยชอบด้วยกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าการนั้นได้ดำเนินการไปแล้วหรือกำลังดำเนินการอยู่ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ไม่เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๓๕ ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ ภายในห้าปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๓ ในระหว่างที่ยังมิได้จัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้กรมการปกครองรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่เท่าที่จำเป็นไปพลางก่อน

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
ชวน หลีกภัย
นายกรัฐมนตรี

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น สมควรกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และเพื่อให้มีการกำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีทิศทางที่เหมาะสมและเป็นธรรม สมควรให้มีองค์กรซึ่งทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไว้ด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

*พระราชกฤษฎีกาแก้ไขบทบัญญัติให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕[๒]

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ เพื่อให้สอดคล้องกับการโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ พ.ศ. ๒๕๔๕ ให้แก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนอำนาจหน้าที่และเจตนารมณ์ของกฎหมาย ทั้งนี้ ตามที่บัญญัติในพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๙๐ ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้แก้ไขคำว่า “อธิบดีกรมการปกครอง” เป็น “อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น”

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้บัญญัติให้จัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่โดยมีภารกิจใหม่ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาโอนกิจการบริหารและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม นั้นแล้ว และเนื่องจากพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติให้โอนอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ โดยให้มีการแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ที่โอนไปด้วย ฉะนั้น เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามหลักการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงสมควรแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้สอดคล้องกับการโอนส่วนราชการ เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องมีความชัดเจนในการใช้กฎหมายโดยไม่ต้องไปค้นหาในกฎหมายโอนอำนาจหน้าที่ว่าตามกฎหมายใดได้มีการโอนภารกิจของส่วนราชการหรือผู้รับผิดชอบตามกฎหมายนั้นไปเป็นของหน่วยงานใดหรือผู้ใดแล้ว โดยแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายให้มีการเปลี่ยนชื่อส่วนราชการ รัฐมนตรีผู้ดำรงตำแหน่งหรือผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการให้ตรงกับการโอนอำนาจหน้าที่ และเพิ่มผู้แทน

[๒] ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๙/ตอนที่ ๑๐๒ ก/หน้า ๖๖/๘ ตุลาคม ๒๕๔๕

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

ส่วนราชการในคณะกรรมการให้ตรงตามภารกิจที่มีการตัดโอนจากส่วนราชการเดิมมาเป็นของส่วนราชการใหม่ รวมทั้งตัดส่วนราชการเดิมที่มีการยุบเลิกแล้ว ซึ่งเป็นการแก้ไขให้ตรงตามพระราชบัญญัติและพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

- ๒๐ - สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

พรวิภา/ปรับปรุง
๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

นุสรา/ตรวจ
๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

หน้า ๑
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒



พระราชบัญญัติ

มาตรฐานทางจริยธรรม

พ.ศ. ๒๕๖๒

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรม

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร แต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์กรอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

“องค์กรกลางบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น รวมทั้งคณะกรรมการกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐในฝ่ายบริหาร และคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๔ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑
มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินความถูกผิด การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ ให้องค์กรต่อไปนี้เป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการการเมือง

(๒) สภากลาโหม สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนกลาโหม

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในกรณีที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๗ เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมในภาครัฐมีมาตรฐานทางจริยธรรมในระดับเดียวกัน ในการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลของศาลหรือองค์กรอัยการ องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานธุรการของรัฐสภาและองค์กรอิสระ ให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ไปใช้ประกอบการพิจารณาจัดทำประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบด้วย

หมวด ๒
คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” ประกอบด้วย

(๑) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๔
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

(๓) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสภากลาโหม อย่างละหนึ่งคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจำนวนไม่เกินห้าคนเป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการ และให้เลขาธิการ ก.พ. แต่งตั้งข้าราชการในสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจของ ก.ม.จ. ก.ม.จ. อาจมีมติให้เชิญผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่ทำหน้าที่บริหารงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนหรือหัวหน้าหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่และอำนาจโดยตรงเกี่ยวกับเรื่องที่จะพิจารณา หรือผู้ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านจริยธรรมให้เข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวในฐานะกรรมการด้วยก็ได้ ในกรณีเช่นนั้น ให้ผู้ที่ได้รับเชิญและมาประชุมมีฐานะเป็นกรรมการสำหรับการประชุมครั้งที่ได้รับเชิญนั้น

ให้สำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ปฏิบัติงานธุรการ งานประชุม งานวิชาการ การศึกษาหาข้อมูลและกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้แก่ ก.ม.จ. คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานที่แต่งตั้งโดย ก.ม.จ. รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจอื่นตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของ ก.ม.จ. โดยมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสี่สิบห้าปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๕
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๗) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๙) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๑๐) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๑) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองมีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

มาตรา ๑๐ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวรรคหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๙

(๔) ก.ม.จ. มีมติให้ออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

หน้า ๖
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

มาตรา ๑๒ ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระหรือในกรณีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทนหรือผู้ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ ก.ม.จ. ประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง

มาตรา ๑๓ ก.ม.จ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม รวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งเสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

(๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

(๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๙ (๓) และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๖) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๗
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

การประเมินผลตาม (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.จ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้อง และให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

มาตรา ๑๕ ให้ ก.ม.จ. จัดให้มีการทบทวนมาตรฐานทางจริยธรรมตามมาตรา ๕ ทุกห้าปี หรือในกรณีที่มีความจำเป็นหรือสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ก.ม.จ. จะพิจารณาทบทวนในรอบระยะเวลาที่เร็วกว่านั้นก็ได้ โดยในการดำเนินการดังกล่าวให้เชิญผู้แทนจากองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มาหารือร่วมกันด้วย

มาตรา ๑๖ การประชุม ก.ม.จ. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ก.ม.จ. ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณีที่ไม่มีรองประธานกรรมการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๘
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๗ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ก.ม.จ. มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการตามที่ ก.ม.จ. มอบหมายได้

ให้นำความในมาตรา ๑๖ มาใช้บังคับแก่การประชุมของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้วยโดยอนุโลม

มาตรา ๑๘ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

หมวด ๓
การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

มาตรา ๑๙ เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล หรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้วเป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

(๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

(๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง แล้วแต่กรณี เพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐเสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๙
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

มาตรา ๒๐ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภทและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความเข้าใจตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทนั้น

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๒๑ เมื่อ ก.ม.จ. ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมตามมาตรา ๑๔ แล้ว ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและองค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง จัดทำประมวลจริยธรรมให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่ ก.ม.จ. กำหนด

มาตรา ๒๒ บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้คงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๑๐
เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๐ ก ราชกิจจานุเบกษา ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๗๖ วรรคสาม ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๘
เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๑๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๑) (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๔ จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครและกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๙
เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๑๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึงอนุกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึงคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๐
เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๑๕ ง ราชกิจจานุเบกษา ๒๐ มกราคม ๒๕๖๕

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๖ การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมแก่บทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๗ ให้กรรมการยึดถือปฏิบัติตามประกาศนี้ด้วย

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔
พงศ์โพยม วาศภูติ
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๔
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ข้อกำหนด

ว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่เป็นการสมควรมีข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชน โดยกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม และเป็นหลักสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติตนสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ และมาตรา ๒๕๐ มาตรา ๒๕๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและแต่ละรูปแบบ โดยจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๗ และมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๙๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดนี้เรียกว่า “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

หน้า ๒๕
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ในข้อกำหนดนี้

“คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

“คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า คณะกรรมการตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

“คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด” หมายความว่า คณะกรรมการที่มีหน้าที่และอำนาจขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

“ก.จ.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

“ก.ท.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

“ก.อบต.จังหวัด” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

“ก.เมืองพัทยา” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

“ก.ก.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

“คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า คณะกรรมการที่มีหน้าที่และอำนาจขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

“ราชการส่วนภูมิภาค” หมายความว่า จังหวัด อำเภอ

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยกเว้นข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

“ผู้ร้องขอ” หมายความว่า ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้ที่แจ้งเบาะแส หรือข้อมูลใดเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึงบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร้องขอด้วย

“พยาน” หมายความว่า บุคคลใดที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมติให้ความคุ้มครองช่วยเหลือ หรือกันไว้เป็นพยาน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๖
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ หรือบุคคลอื่นใดที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ซึ่งกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรักษาการตามข้อกำหนดนี้และให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหา กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดนี้

กรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่มีหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเท่าที่เหลืออยู่ดำเนินการเท่าที่จำเป็นไปพลางก่อน โดยให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทราบในโอกาสแรกของการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมทราบ

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ได้ ให้ขอทำความตกลงกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อนการปฏิบัติ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดก็ได้

หมวด ๑
กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(๒) กำหนดแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริม พัฒนา ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๗
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

(๓) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากราชการ

(๕) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและระดับความร้ายแรงของโทษ ในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๖) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการ รวมถึงกลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๘) กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กระบวนการรักษาจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๙) รายงานผลการดำเนินการทางจริยธรรมให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมทราบ

(๑๐) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและการใช้บังคับข้อกำหนดนี้

(๑๑) ดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลตาม (๘) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

ข้อ ๗ ให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

(๑) เป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยมีกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๒) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชน

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ เป็นศูนย์กลางข้อมูลและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๘
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

(๕) กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๖) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๘) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๙) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๐) ดำเนินการตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

(๑๑) ดำเนินการตามที่ปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้แทน ส.ถ. เป็นอนุกรรมการ

(๕) เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

(๖) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย ด้านการเมืองการปกครอง หรือด้านอื่น ๆ จำนวนสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๗) ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๘) ผู้แทนปลัดเทศบาล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๙) ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๑๐) ผู้แทน ก.จ. ที่ ก.จ. คัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ผู้แทน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ผู้แทน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือกจำนวนหนึ่งคน โดยบุคคลดังกล่าวต้องมิใช่บุคคลตามข้อ ๘ (๖) - (๙) เป็นอนุกรรมการ

(๑๑) ปลัดเมืองพัทยา หรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

(๑๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

(๑๓) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นอนุกรรมการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๒๙
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

(๑๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

(๑๕) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวนสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

อนุกรรมการตาม (๖) (๗) (๘) (๙) ให้เป็นไปตามที่ (๑) เห็นสมควร

ข้อ ๙ ให้คณะอนุกรรมการตามข้อ ๘ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) ศึกษา เสนอแนะ ส่งเสริม พัฒนา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๕) กลั่นกรองการตอบข้อหารือ และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) เสนอมาตรการส่งเสริม หรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๗) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในงานธุรการที่เกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะอนุกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ส่วนที่ ๒
คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำสอดส่องดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๐
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีที่ได้รับคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง (ถ้ามี) จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เทศบาล จำนวนหนึ่งคน และองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน ที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ข้าราชการทุกประเภทซึ่งไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นหรืออดีตข้าราชการทุกประเภทที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร จำนวนไม่เกินสามคน

(๖) ให้ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๗) ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการร่วม

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๑
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตาม (๑) (๓) (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองด้วย

ข้อ ๑๒ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็น เมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๒
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๐) คุ้มครองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๑) พิจารณาวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์

(๑๒) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง

(๑๓) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑๔) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

การดำเนินการตาม (๔) (๕) (๘) (๑๑) ให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๑๓ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดตามข้อกำหนดนี้โดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓
คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนด

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๓
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) กรรมการผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนหนึ่งคน

(๓) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนสองคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ข้าราชการทุกประเภทซึ่งไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นหรืออดีตข้าราชการทุกประเภทที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเห็นสมควร จำนวนสองคน

(๖) ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๔
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

(๒) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (๑) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี

(๓) ให้ส่วนราชการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรม โดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

(๔) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

หมวด ๒
กระบวนการรักษาจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
การรักษาจริยธรรม

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลัง เพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๕
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๘ ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๖
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในหน่วยงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมอบหมาย

ข้อ ๑๙ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อ ๒๐ จะต้องจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละข้อที่กำหนดขึ้น การปฏิบัติที่ควรกระทำ และการปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ส่วนที่ ๒
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๒๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมจำนวนหนึ่งตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนโดยเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๗
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ข้อ ๒๓ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพื่อขยายผลการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม และให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

การจัดทำแผนงาน/โครงการตามวรรคหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๔ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ด้านจริยธรรม และให้นำไปขยายผลในหน่วยงานหรือชุมชนหรือตำบลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนคำนึงถึงความสำคัญของจริยธรรม

ข้อ ๒๕ กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือประชาชนหรือบุคคลหรือส่วนราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหมู่บ้านหรือชุมชนใดมีจริยธรรมหรือมีผลงานที่เกี่ยวกับจริยธรรมหรือได้รับการกล่าวชมโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโล่หรือประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณงามความดีของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ

กรณีที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับดีเด่น โดยเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ก็ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้รับการจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดด้วย โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความเหมาะสม แล้วแต่กรณี และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

หมวด ๓
การบังคับใช้ มาตรการ และการคุ้มครองพยาน

ส่วนที่ ๑
การบังคับใช้จริยธรรม

ข้อ ๒๖ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๘
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๒๗ กรณีที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ถือว่านายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานั้นฝ่าฝืนจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

กรณีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรายงานต่อผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

กรณีผู้บังคับบัญชา ให้รายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

การดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสาม ให้รายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๒๘ กรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นใดประพฤติฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นมาตรการทางจริยธรรมสถานใด ให้ส่งเรื่องให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

กรณีพิจารณาแล้วเห็นว่าการฝ่าฝืนจริยธรรมเป็นการกระทำผิดวินัยด้วย ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และรายงาน ก.จ.จ. หรือ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการทางวินัยและลงโทษต่อไป

ส่วนที่ ๒
มาตรการหรือการดำเนินการทางการบริหาร

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมดังนี้

(๑) ว่ากล่าวตักเตือน
(๒) สั่งให้ได้รับการพัฒนา
(๓) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ
(๔) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๓๙
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๓๐ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยให้พิจารณาภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องและให้มีข้อสั่งการเพื่อดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับรายงาน แล้วแต่กรณี ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนก็ได้

ข้อ ๓๑ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๓๐ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาก็ให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๓๒

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๓๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูลฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ถ้านายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามที่ถูกกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง กรณีฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไม่ถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กร ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ (๑) (๒) (๓) (๔) แล้วแต่กรณี และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๔๐
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนหรือเป็นไปตามที่ถูกกล่าวหาให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๓๓ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๒๙ (๑) (๒) (๓) (๔) แล้วแต่กรณี และบันทึกพร้อมระบุเหตุผลไว้ด้วย เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๔ การดำเนินการตามข้อ ๓๐ ถึงข้อ ๓๓ ให้รายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ส่วนที่ ๓
การคุ้มครองพยาน

ข้อ ๓๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการอันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการให้ถือว่าผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งได้รับความคุ้มครองพยานและอาจได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษก็ได้

ข้อมูลหรือถ้อยคำตามวรรคหนึ่งจะถือว่าเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการต่อเมื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำเนินการทางจริยธรรมได้ หรือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลงโทษผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมได้ และมีผลทำให้สามารถประหยัดงบประมาณแผ่นดินเป็นอย่างมาก หรือมีผลทำให้สามารถรักษาไว้ซึ่งระบบบริหารราชการที่ดีโดยรวมได้

ในกรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นเสียเอง หรืออาจจะถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นด้วย ไม่ให้ได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษตามข้อนี้

ข้อ ๓๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ที่อาจจะถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนจริยธรรมกับพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ถ้าได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้กระทำมาต่อบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ และข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนทางวินัย แก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจได้รับการกันเป็นพยานหรือการให้ความคุ้มครองพยานตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๓๗ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองพยาน ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้ทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๔๑
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

(๒) ไม่ใช้อำนาจไม่ว่าในทางใดหรือกระทำการอื่นใดอันเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลทำให้กระทบสิทธิหรือหน้าที่ของผู้นั้นในทางเสียหาย

(๓) ให้ความคุ้มครองมิให้ผู้นั้นถูกกลั่นแกล้งหรือถูกข่มขู่เพราะเหตุที่มีการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำ

ในกรณีที่พยานผู้ใดร้องขอความคุ้มครองเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ส่งเรื่องให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ ก.จ.จ. หรือ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา หรือ ก.ก. แล้วแต่กรณี อาจพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๙ (๔) กับผู้นั้น หรือพิจารณาดำเนินการอื่นใดที่เห็นว่าจำเป็น เพื่อให้ผู้นั้นได้รับความคุ้มครองก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ข้อ ๓๘ การให้ความคุ้มครองพยานให้พิจารณาดำเนินการในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ และให้เริ่มตั้งแต่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำจนกว่าจะมีการสั่งยุติเรื่อง หรือการดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามกฎหมายนี้แก่ผู้เป็นต้นเหตุเสร็จสิ้น

ข้อ ๓๙ ก่อนมีการแจ้งเรื่องกล่าวหาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ถ้าผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำไม่ใช่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืน และเป็นกรณีที่ไม่อาจแสวงหาข้อมูลหรือพยานหลักฐานอื่นใดเพื่อดำเนินมาตรการทางจริยธรรมแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมในเรื่องนั้นได้ นอกจากจะได้ข้อมูลหรือพยานหลักฐานจากผู้นั้น นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายจัดตั้งหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วแต่กรณี อาจกันผู้นั้นเป็นพยานได้

ข้อ ๔๐ ในกรณีที่ผู้ที่ถูกกันเป็นพยานไม่มาให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือมาแต่ไม่ให้ถ้อยคำ หรือให้ถ้อยคำแต่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ หรือกลับคำให้การให้การกันผู้นั้นไว้เป็นพยานเป็นอันสิ้นสุดลง

ข้อ ๔๑ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาประกาศคุณงามความดีหรือให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำได้ ตามระดับความมากน้อยของประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการที่ได้รับจากการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำนั้น ดังนี้

(๑) คำชมเชยเป็นหนังสือ

(๒) เครื่องหมายที่เห็นสมควรเพื่อเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ

(๓) รางวัล

(๔) ให้ถือว่าการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำนั้นเป็นข้อควรพิจารณาอื่นที่จะเอาไปใช้ประกอบการบริหารงานอื่น ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๔๒
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

หมวด ๔
กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

ข้อ ๔๒ ให้กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ดำเนินการตามข้อกำหนดนี้โดยอนุโลม

กรณีกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

การดำเนินการตามวรรคสอง ให้กรุงเทพมหานครนำข้อกำหนดนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

ให้กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

หมวด ๕
การประเมิน ติดตามผล การรายงาน

ข้อ ๔๓ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและกระทรวงมหาดไทยวางระบบ กำกับดูแลการปฏิบัติงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานในระบบจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

รูปแบบการรายงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมไปแล้วให้ใช้บังคับได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

กรณีประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดขัดหรือแย้งกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิก และดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้า ๔๓
เล่ม ๑๔๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง ราชกิจจานุเบกษา ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖

ข้อ ๔๕ เมื่อข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมีผลใช้บังคับแล้ว ให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับจากวันที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๔๖ ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรมตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๔๗ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖
วิบูลย์ สงวนพงศ์
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑

กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๕๒๘๑ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
๒. คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงมหาดไทย ขอให้จังหวัดแจ้งข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้กำหนดคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ และกำหนดคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ จึงขอส่งคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ทั้ง ๒ ชุด ดังกล่าว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (QR code ท้ายหนังสือนี้) ทั้งนี้ ขอให้แจ้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุทธิพงษ์ จุลเจริญ)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้ง คกก. ๒ ฉบับ

สำนักงานปลัดกระทรวง
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๒๑๔๙

Change for Good

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๑



คำสั่งจังหวัด .....
ที่...../....
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำจังหวัด .....

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๑ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ..... ขึ้น โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

๑. ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือรองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย (ซึ่งไม่ใช่รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย ตามข้อ ๑ (๒))	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดจังหวัด	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักงานจังหวัด	กรรมการ
๔. วัฒนธรรมจังหวัด	กรรมการ
๕. ท้องถิ่นจังหวัด	กรรมการและเลขานุการ
๖. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด	ผู้ช่วยเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจ

๑. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานของผู้สมัคร

๒. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๘) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๑๐) ทั้งนี้ อาจจะตรวจสอบกลั่นกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้

๓. ดำเนินการอื่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(.....ชื่อ-สกุล.....)
ผู้ว่าราชการจังหวัด .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๒



ประกาศจังหวัด .....
เรื่อง การรับสมัครบุคคล เป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัด .....
ตำแหน่ง ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ด้วยข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๑๑ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดขึ้น ในการนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด เป็นไปตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๑ คน

๒. คุณสมบัติของผู้สมัคร

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

(๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร

(๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

/ (๕) ไม่เป็น ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(๑๒) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๔. การรับสมัคร

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๕ มายื่น ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... ระหว่างวันที่ ..... ในวันและเวลาราชการ

๔.๒ กรณีครบกำหนดการรับสมัคร ตามข้อ ๔.๑ แล้ว และไม่มีผู้สมัคร ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว และให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๑) ใบสมัคร (แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๕) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ x ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูปที่ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๗)

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

ทั้งนี้ เอกสาร ตามข้อ ๕ ให้กรอกข้อมูล พร้อมลงนามรับรอง จำนวน ๕ ชุด ประกอบด้วยฉบับจริง จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๔ ชุด และสำเนาเอกสารทุกฉบับ ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

/ ๖. วิธีการคัดเลือก ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๖. วิธีการคัดเลือก

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด พิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร ตามข้อ ๒ และข้อ ๓

๖.๒ คุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๗) ประกอบด้วยประเด็นในการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม จำนวนทั้งหมด ๑๓ ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑ - ๑๐ มีระดับคะแนนแต่ละข้อ ตั้งแต่ ๐ - ๓ คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๓๐ คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)
ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามที่กำหนดข้างต้น

๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... ภายในวันที่ .....

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(.....ชื่อ-นามสกุล.....)
ผู้ว่าราชการจังหวัด .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๓



ประกาศจังหวัด .....
เรื่อง การรับสมัครบุคคล เป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัด .....
ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล)

ด้วยข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๑๑ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดขึ้น ในการนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด เป็นไปตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ดังนี้

๑.๑ นายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน
๑.๒ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน

๒. คุณสมบัติของผู้สมัคร

(๑) มีสัญชาติไทย
(๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต
(๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(๔) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร

(๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
(๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ
(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

/ (๕) ไม่เคย ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๕) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๖) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๘) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๙) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

(๑๐) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(๑๑) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๔. การรับสมัคร

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๕ มายื่น ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... ระหว่างวันที่ ..... ในวันและเวลาราชการ

๔.๒ กรณีครบกำหนดการรับสมัคร ตามข้อ ๔.๑ แล้ว และไม่มีผู้สมัคร ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว และให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๑) ใบสมัคร (แบบประวัติรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๖) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ x ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูปที่ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๙)

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

ทั้งนี้ เอกสาร ตามข้อ ๕ ให้กรอกข้อมูล พร้อมลงนามรับรอง จำนวน ๕ ชุด ประกอบด้วยฉบับจริง จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๔ ชุด และสำเนาเอกสารทุกฉบับ ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

/ ๖. วิธีการ ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๖. วิธีการคัดเลือก

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด พิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร ตามข้อ ๒ และข้อ ๓

๖.๒ คุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๙) ประกอบด้วยประเด็นในการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม จำนวนทั้งหมด ๑๓ ข้อ ดังนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑ - ๑๐ มีระดับคะแนนแต่ละข้อ ตั้งแต่ ๐ - ๓ คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๓๐ คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)

ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

<u>ส่วนที่ ๒</u> พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามที่กำหนดข้างต้น

๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... ภายในวันที่ .....

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(.....ชื่อ-นามสกุล.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๔



ประกาศจังหวัด .....
เรื่อง การรับสมัครบุคคล เป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัด .....
ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล)

ด้วยข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๑๑ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น โดยข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดขึ้น ในการนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด เป็นไปตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด เป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น ดังนี้

๑.๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัด	จำนวน ๑ คน
๑.๒ เทศบาล	จำนวน ๑ คน
๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๑ คน

๒. คุณสมบัติ

(๑) มีสัญชาติไทย
(๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต
(๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(๔) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร

(๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
(๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

/ (๔) ไม่เคยได้รับ ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(๑๒) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๔. การรับสมัคร

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๕ มายื่น ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... ระหว่างวันที่ ..... ในวันและเวลาราชการ

๔.๒ กรณีครบกำหนดการรับสมัคร ตามข้อ ๔.๑ แล้ว และไม่มีผู้สมัคร ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว และให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๑) ใบสมัคร (แบบประวัติรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๖) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ x ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูปที่ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๙)

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

ทั้งนี้ เอกสาร ตามข้อ ๕ ให้กรอกข้อมูล พร้อมลงนามรับรอง จำนวน ๕ ชุด ประกอบด้วย ฉบับจริง จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๔ ชุด และสำเนาเอกสารทุกฉบับ ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง”

/ และลงลายมือ ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๖. วิธีการคัดเลือก

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด พิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร ตามข้อ ๒ และข้อ ๓

๖.๒ คุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (แบบ จธ.(จ) ๙) ประกอบด้วยประเด็นในการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม จำนวนทั้งหมด ๑๓ ข้อ ดังนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑ - ๑๐ มีระดับคะแนนแต่ละข้อ ตั้งแต่ ๐ - ๓ คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๓๐ คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)

ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

<u>ส่วนที่ ๒</u> พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามที่กำหนดข้างต้น

๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ..... ภายในวันที่ .....

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(.....ชื่อ-สกุล.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๕

แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

รูปถ่าย

๑. ชื่อ - นามสกุล .....
๒. เลขบัตรประจำตัวประชาชน .....
๓. วัน/เดือน/ปีเกิด .....อายุปัจจุบัน .....ปี .... เดือน
๔. สถานภาพปัจจุบัน (ข้าราชการบำนาญ/ประธานกรรมการบริหารหน่วยงาน/ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ/รับราชการ)
.....(โปรดระบุตำแหน่งและสังกัด).....
.....
๕. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ☐ ไม่มี ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)
.....
๖. ประวัติการศึกษา (โดยสังเขป)
.....
.....
๗. ประวัติการทำงาน (โดยสังเขป)
.....
.....
๘. ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ
.....
.....
๙. เกียรติประวัติหรือประกาศเกียรติคุณที่ได้รับ (ถ้ามี)
.....
.....
๑๐. สถานที่ติดต่อเพื่อส่งเอกสาร
.....
.....
โทรศัพท์เคลื่อนที่ ..... LINE ID .....
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ .....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า **เป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม**ในการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด **ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด** และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ลงชื่อ .....
(.....)
ผู้สมัคร
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๖

แบบประวัติรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

รูปถ่าย

๑. ชื่อ - นามสกุล .....
๒. เลขบัตรประจำตัวประชาชน .....
๓. วัน/เดือน/ปีเกิด .....อายุปัจจุบัน .....ปี ..... เดือน
๔. สมัคร/ได้รับการเสนอชื่อ ในตำแหน่ง.....
.....
๕. ตำแหน่งปัจจุบัน
☐ ข้าราชการบำนาญ ☐ อำนวยการ ระดับ..... ☐ บริหาร ระดับ..... ☐ รับราชการ ตำแหน่ง.....
☐ อำนวยการ ระดับ..... ☐ บริหาร ระดับ..... ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
ชื่อตำแหน่งในสายงาน .....
ชื่อตำแหน่งทางการบริหาร .....
สังกัด .....
๖. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ☐ ไม่มี ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
๗. ประวัติการทำงานและเกียรติประวัติ (โดยสังเขป)
.....
.....
๘. ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ (ถ้ามี)
.....
.....
๙. สถานที่ติดต่อเพื่อส่งเอกสาร
.....
.....
โทรศัพท์เคลื่อนที่ ..... LINE ID .....
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ .....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า **เป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม**ในการดำรงตำแหน่งรองประธานกรรมการหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด **ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด** และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ลงชื่อ .....
(.....)
ผู้สมัคร
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๗

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงพร้อมทั้งแนบเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ในทุกข้อการประเมิน (ถ้ามี) ซึ่งประกอบด้วย **ส่วนที่ ๑** พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และ**ส่วนที่ ๒** พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน **รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ** และให้แสดงวิสัยทัศน์ แนวทางการทำงาน (ถ้ามี) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด) ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	.....
๒) ให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	.....
๓) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	.....
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	.....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	....
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	....
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด	....
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง	....
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่น ในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	....
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน	....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน	....
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	....

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑๑) มีประวัติว่าเคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง	....
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ ในการทำงาน หรือ ในภายใต้สภาวะกดดัน หรือ มีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ	....
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ	....

วิสัยทัศน์ แนวทางการดำเนินงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้งขอรับรองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง .....

แบบ จธ. (จ) ๘

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ทำการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ประกอบด้วย **ส่วนที่ ๑** พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และ**ส่วนที่ ๒** พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน **รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ** ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) ให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง				

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แนวทางการพิจารณา	มี ตัวอย่าง เชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มี พฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะ มี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน				
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน				
คะแนน				
คะแนนรวม				
สรุปคะแนน (ข้อ ๑ - ๑๐)	☐ **ผ่าน** (ตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ **ไม่ผ่าน** (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)		

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) มีประวัติว่าเคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อ จัดจ้าง		
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ		
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ		
สรุปคะแนน (ข้อ ๑๑-๑๓)	☐ **ผ่าน** ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ **ไม่ผ่าน** มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

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

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

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

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

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

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบายความหมายประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบ จธ. (จ) ๘

สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

- นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์การที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การและผู้ปฏิบัติงานรวมทั้ง กำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์การ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

๒) ให้นโยบายหรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่น เพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้ง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่นำความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ยังหมายรวมถึงความสามารถ ในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสมเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓) ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์

- จรรยาบรรณ มีคำศัพท์อยู่ ๓ คำที่ได้มีการนำไปใช้และมีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ คำว่าจริยธรรม จริยศาสตร์ และจรรยาบรรณ จริยธรรม เมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มวิชาชีพ เรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนคำว่าจริยศาสตร์ (ethics) หมายถึง ความรู้ที่กล่าวถึงแนวทางการประพฤติ ที่ถูกต้อง ดีงาม จริยธรรม (morals) หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์แห่งตนและสังคม

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้

- สรุป ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาท ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่น ในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- สิทธิมนุษยชน หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคี และมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม (มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐)

- ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity) คือ คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในคนทุกคน ในฐานะที่มีชีวิต มีร่างกาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมายต่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษยชาติในประเทศและสังคมที่ตนอาศัยอยู่ โดยไม่ถูกจำกัดที่ชาติกำเนิด และสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ไม่ถูกดูหมิ่นเหยียดหยามและปฏิบัติราวกับว่าเขามิใช่มนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเหมือนกับเรา (มาตรา ๔ มาตรา ๒๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็น ที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

- ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน ๒ ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรมากกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่า หรือมีอำนาจด้อยกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทน ตามเงื่อนไขที่มีต่อกันซึ่งระบบอุปถัมภ์มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบชุบเลี้ยง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

- ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยและค่านิยมของสังคมไทย ในความคิดแบบศักดินา ซึ่งมักจะตีค่าของคนจากการเป็นผู้มีทรัพย์สิน เป็นคนร่ำรวย เป็นผู้มีฐานะทางสังคมหรือการศึกษาสูง รวมไปถึงพฤติกรรมที่นิยมการเคารพยกย่องและอยากห้อมล้อมใกล้ชิด กับผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ นิยมการประจบสอพลอ ชอบยึดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการและเหตุผล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม

- ระบบอุปถัมภ์ในแวดวงของราชการ ยังคงมีอยู่อย่างชัดแจ้ง เช่น ระบบพรรคพวกที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมแล้ว ก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติ ราชการกับหน่วยอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัจจุบันกลับไม่เป็นเช่นนั้น

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๕

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

- หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ (ข้อ ๔.๒ (๓) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

- การจัดซื้อจัดจ้าง หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา ๔ แห่ง พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตน และการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงามความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรืออาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ฯลฯ

- กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละและมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

- ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

- จริยธรรม หมายความว่า กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต (ข้อ ๓ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐)

- ธรรมาภิบาล หรือ good governance หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า (ข้อ ๔.๒ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

.....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๙

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงพร้อมทั้งแนบเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ในทุกข้อการประเมิน (ถ้ามี) ซึ่งประกอบด้วย **ส่วนที่ ๑** พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และ**ส่วนที่ ๒** พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน **รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ** และให้แสดงวิสัยทัศน์ แนวทางการทำงาน (ถ้ามี) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด) ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	....
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	....
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	....
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่	....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

- ๒ -

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	.....
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	.....
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด	.....
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง	.....
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่น ในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.....
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน	.....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน **<u>คำอธิบาย</u>** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	....
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง	....
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ ในการทำงาน หรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ	....
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ	....

วิสัยทัศน์ แนวทางการดำเนินงาน (ถ้ามี)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้ง ขอรับรองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งรองประธานกรรมการหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

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

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๑๐

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ทำการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับ การประเมิน และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง				

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แนวทางการพิจารณา	มี ตัวอย่าง เชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มี พฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะ มี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน				
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน				
คะแนน				
คะแนนรวม				
สรุปคะแนน (ข้อ ๑ - ๑๐)	☐ **ผ่าน** (ตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป)		☐ **ไม่ผ่าน** (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)	

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง		
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ		
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ		
สรุปคะแนน (ข้อ ๑๑-๑๓)	☐ **ผ่าน** ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ **ไม่ผ่าน** มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

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

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

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

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

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

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จธ. (จ) ๑๐

สำหรับรองประธานกรรมการและกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

- นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์การที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้ง กำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์การ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่น เพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้ง ความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่นำความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ยังหมายรวมถึงความสามารถ ในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสม เพื่อการบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

- จรรยาบรรณ มีคำศัพท์อยู่ ๓ คำที่ได้มีการนำไปใช้และมีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ คำว่าจริยธรรม จริยศาสตร์ และจรรยาบรรณ จริยธรรม เมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มวิชาชีพ เรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนคำว่าจริยศาสตร์ (ethics) หมายถึง ความรู้ที่กล่าวถึงแนวทางการประพฤติ ที่ถูกต้อง ดีงาม จริยธรรม (morals) หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์แห่งตนและสังคม

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้

- สรุป ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาท ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่น ในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- สิทธิมนุษยชน หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม (มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐)

- ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity) คือ คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในคนทุกคน ในฐานะที่มีชีวิต มีร่างกาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมายต่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษยชาติในประเทศและสังคมที่ตนอาศัยอยู่

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

โดยไม่ถูกจำกัดที่ชาติกำเนิด และสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ไม่ถูกดูหมิ่นเหยียดหยามและปฏิบัติราวกับว่าเขามิใช่มนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเหมือนกับเรา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๔ มาตรา ๒๖)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

- ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน ๒ ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรมากกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมี

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๔

อำนาจด้อยกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทนตามเงื่อนไขที่มีต่อกัน ซึ่งระบบอุปถัมภ์มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบชุบเลี้ยง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

- ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยและค่านิยมของสังคมไทย ในความคิดแบบศักดินา ซึ่งมักจะตีค่าของคนจากการเป็นผู้มีทรัพย์สิน เป็นคนร่ำรวย เป็นผู้มีฐานะทางสังคมหรือการศึกษาสูง รวมไปถึงพฤติกรรมที่นิยมการเคารพยกย่องและอยากห้อมล้อม ใกล้ชิดกับผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ นิยมการประจบสอพลอ ชอบยึดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการและเหตุผล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม

- ระบบอุปถัมภ์ในแวดวงของราชการ ยังคงมีอยู่อย่างชัดแจ้ง เช่น ระบบพรรคพวกที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ ส่วนรวมแล้วก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติ ราชการกับหน่วยอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัจจุบันกลับไม่เป็นเช่นนั้น

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

- หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ (ข้อ ๔.๒ (๓) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

- การจัดซื้อจัดจ้าง หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา ๔ แห่ง พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๕

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตน และการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงามความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรืออาชีพเพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของ
ความเป็นข้าราชการที

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ฯลฯ

- กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๖

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละและมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์

- ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

- จริยธรรม หมายความว่า กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต (ข้อ ๓ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐)

- ธรรมาภิบาล หรือ good governance หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความ

๗

รับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า (ข้อ ๔.๒ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประเ**มินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

.....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๑๑

แบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๑. ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒. รองประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

๓. กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

นายกเทศมนตรี (ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง (ถ้ามี) (ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

เทศบาล (ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

องค์การบริหารส่วนตำบล (ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

๕. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร (จำนวนไม่เกินสามคน)

(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

- ๓ -

๖. กรรมการและเลขานุการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

ขอรับรองว่า รายชื่อข้างต้นเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและสมควรได้รับการแต่งตั้งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ลงชื่อ .....
(.....)
ผู้ว่าราชการจังหวัด.....
วันที่ .....

เจ้าหน้าที่ประสานงาน : .....
ตำแหน่ง : ..... หน่วยงาน : .....
โทรศัพท์ : ..... Line ID : .....
ไปรษณีย์ : .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

- ร่าง -

แบบ จธ. (จ) ๑๒



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด .....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๖ มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๕ และข้อ ๑๑ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุม ครั้งที่ .. /..... เมื่อวันที่ .. เดือน..... พ.ศ. .... โดยข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัด ..... ให้แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ..... ขึ้น โดยให้มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๑๒ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. ชื่อ- สกุล ประธานกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ชื่อ- สกุล รองประธานกรรมการ
รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย
๓. ชื่อ- สกุล กรรมการ
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๔. ชื่อ- สกุล กรรมการ
นายกเทศมนตรี
๕. ชื่อ- สกุล กรรมการ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
๖. ชื่อ- สกุล กรรมการ
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายจัดตั้ง (ถ้ามี)
๗. ชื่อ- สกุล กรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น อบจ.
๘. ชื่อ- สกุล กรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น เทศบาล
๙. ชื่อ- สกุล กรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น อบต.
๑๐. ชื่อ – สกุล กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัด
เห็นสมควร จำนวนไม่เกินสามคน (คนที่ ๑)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

- ๒ –

๑๑. ชื่อ – สกุล กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัด
เห็นสมควร จำนวนไม่เกินสามคน(คนที่ ๒)

๑๒. ชื่อ – สกุล กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัด
เห็นสมควร จำนวนไม่เกินสามคน (คนที่ ๓)

๑๑. ท้องถิ่นจังหวัด กรรมการและเลขานุการ

๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงาน ผู้ช่วยเลขานุการ
บุคคลส่วนท้องถิ่น (สถ.จ.)

๑๔. ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล (สนจ.) ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ... เดือน ..... พ.ศ. ..... เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ... เดือน ..... พ.ศ. .....

(นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๑๓



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด .....
แทนตำแหน่งที่ว่าง

อนุสนธิประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ... เดือน ..... พ.ศ. .....ได้แต่งตั้ง ..... เป็น ..... (ประธานกรรมการ/รองประธานกรรมการ/กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ) ในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ..... นั้น

โดยที่ ..... ได้ ..... (ลาออก/ย้าย/เลื่อน/พ้นจากตำแหน่ง/ฯลฯ) จึงได้เสนอ ..... โดยข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัด.....เป็น ..... (ประธานกรรมการ/รองประธานกรรมการ/กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ) แทนตำแหน่งที่ว่าง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบมาตรา ๖ มาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และข้อ ๕ และข้อ ๑๑ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ...../..... เมื่อวันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... จึงแต่งตั้ง ..... เป็น ..... (ประธานกรรมการ/รองประธานกรรมการ/กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ) ในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ..... แทนตำแหน่งที่ว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(นายวิบูลย์ สงวนพงศ์)
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๑๔



ประกาศจังหวัด .....

เรื่อง ประกาศไม่มีผู้สมัครเพื่อเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

.....

ตำแหน่ง ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ตามที่ จังหวัด ..... ได้มีประกาศจังหวัด .....เรื่อง การรับสมัครบุคคลเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตำแหน่ง ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๑ คน ลงวันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... นั้น

บัดนี้ การรับสมัครตำแหน่งข้างต้น ได้สิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด จังหวัด ..... จึงขอประกาศว่า “**ไม่มีผู้มาสมัครเข้ารับการคัดเลือก**”

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(.....ชื่อ-สกุล.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๑๕



ประกาศจังหวัด .....
เรื่อง ประกาศไม่มีผู้สมัครเพื่อเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
.....
ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล)

ตามที่ จังหวัด ..... ได้มีประกาศจังหวัด .....เรื่อง การรับสมัครบุคคลเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตำแหน่ง ..... (นายกเทศมนตรี และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน .. คน ลงวันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... นั้น

บัดนี้ การรับสมัครตำแหน่งข้างต้น ได้สิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด จังหวัด ..... จึงขอประกาศว่า “**ไม่มีผู้มาสมัครเข้ารับการคัดเลือก**”

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(.....ชื่อ-สกุล.....)
ผู้ว่าราชการจังหวัด .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๑๖



ประกาศจังหวัด .....
เรื่อง ประกาศไม่มีผู้สมัครเพื่อเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
.....
ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล)

ตามที่ จังหวัด ..... ได้มีประกาศจังหวัด .....เรื่อง การรับสมัครบุคคลเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน .. คน ลงวันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... นั้น

บัดนี้ การรับสมัครตำแหน่งข้างต้น ได้สิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด จังหวัด ..... จึงขอประกาศว่า **“ไม่มีผู้มาสมัครเข้ารับการคัดเลือก”**

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(.....ชื่อ-สกุล.....)
ผู้ว่าราชการจังหวัด .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (จ) ๑๗

การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้แต่งตั้งเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๑. ประธานกรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล
๑	
๒	
๓	
๔	
๕	

๒. กรรมการ (นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	นายกเทศมนตรี / นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑			
๒			
๓			
๔			
๕			

๓. กรรมการ (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่น)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑			
๒			
๓			
๔			
๕			

ขอรับรองว่าการขึ้นบัญชีรายชื่อกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด เป็นไปตาม คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำจังหวัดแล้ว

(.....ชื่อ-สกุล.....)
ผู้ว่าราชการจังหวัด .....
(วัน.... เดือน..... ปี....)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๑



คำสั่ง (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....)
ที่...../....
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....) ขึ้น โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

๑. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจ

๑. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานของผู้สมัครหรือผู้ถูกเสนอชื่อ

๒. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๗) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ทั้งนี้ อาจจะตรวจสอบกลั่นกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้

๓. ดำเนินการอื่นตามที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(.....ชื่อ-สกุล.....)
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๒



ประกาศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....
เรื่อง การรับสมัครบุคคล เป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่ง ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ในการนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๑ คน

๒. คุณสมบัติของผู้สมัคร

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

(๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร

(๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

/ (๖) ไม่เคย ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(๑๒) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๔. การรับสมัคร

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๕ มายื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่..... ในวันและเวลาราชการ

๔.๒ กรณีครบกำหนดการรับสมัคร ตามข้อ ๔.๑ แล้ว และไม่มีผู้สมัคร ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว และให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๑) ใบสมัคร (แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๔) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ x ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูปที่ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๖)

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

ทั้งนี้ เอกสาร ตามข้อ ๕ (๑) และ (๒) ให้กรอกข้อมูลพร้อมลงนามรับรองสำเนาเอกสาร จำนวน ๒ ชุด และเอกสาร ตามข้อ ๕ (๓) - (๕) ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ทุกฉบับ จำนวน ๓ ชุด โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

/ ๖.วิธีการ ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๖. วิธีการคัดเลือก

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร ตามข้อ ๒ และข้อ ๓

๖.๒ คุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๖) ประกอบด้วยประเด็นในการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม จำนวนทั้งหมด ๑๓ ข้อ ดังนี้

<u>ส่วนที่ ๑</u> พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑ - ๑๐ มีระดับคะแนนแต่ละข้อ ตั้งแต่ ๐ - ๓ คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๓๐ คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)

ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

<u>ส่วนที่ ๒</u> พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามที่กำหนดข้างต้น

๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่ .....

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(..... ชื่อ - สกุล .....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๓



ประกาศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....
เรื่อง การรับสมัครบุคคล เป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ในการนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป) จำนวน ๒ คน

๒. คุณสมบัติของผู้สมัคร

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(๔) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร

(๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

/ (๗) ไม่เคยต้อง ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. หรือคณะกรรมการ ป.ป.ท.

(๑๒) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๔. การรับสมัคร

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๕ มายื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระหว่างวันที่ ในวันและเวลาราชการ

๔.๒ กรณีครบกำหนดการรับสมัคร ตามข้อ ๔.๑ แล้ว และไม่มีผู้สมัคร ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว และให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๑) ใบสมัคร (แบบประวัติกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๕) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ x ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูปที่ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๘)

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

ทั้งนี้ เอกสาร ตามข้อ ๕ (๑) และ (๒) ให้กรอกข้อมูลพร้อมลงนามรับรองสำเนาเอกสาร จำนวน ๒ ชุด และเอกสาร ตามข้อ ๕ (๓) - (๕) ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ทุกฉบับ จำนวน ๓ ชุด โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่มิได้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

/ ๖. วิธีการ ...

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๖. วิธีการคัดเลือก

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร ตามข้อ ๒ และข้อ ๓

๖.๒ คุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๘) ประกอบด้วยประเด็นในการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม จำนวนทั้งหมด ๑๓ ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑ - ๑๐ มีระดับคะแนนแต่ละข้อ ตั้งแต่ ๐ - ๓ คะแนน โดยมีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๓๐ คะแนน ซึ่งกำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)

ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามที่กำหนดข้างต้น

๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่ .....

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(..... ชื่อ - สกุล .....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๔

แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปถ่าย

๑. ชื่อ - นามสกุล .....
๒. เลขบัตรประจำตัวประชาชน .....
๓. วัน/เดือน/ปีเกิด .....อายุปัจจุบัน .....ปี ..... เดือน
๔. สถานภาพปัจจุบัน (ข้าราชการบำนาญ/ประธานกรรมการบริหารหน่วยงาน/ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ/รับราชการ)
.....(โปรดระบุตำแหน่งละสังกัด).....
.....
๕. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ☐ ไม่มี ☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)
.....
๖. ประวัติการศึกษา (โดยสังเขป)
.....
.....
๗. ประวัติการทำงาน (โดยสังเขป)
.....
.....
๘. ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ
.....
.....
๙. เกียรติประวัติหรือประกาศเกียรติคุณที่ได้รับ (ถ้ามี)
.....
.....
๑๐. สถานที่ติดต่อเพื่อส่งเอกสาร
.....
.....
โทรศัพท์เคลื่อนที่ ..... LINE ID.....
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า **เป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม**ในการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ .....
(.....)
ผู้สมัคร
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๕

แบบประวัติกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปถ่าย

๑. ชื่อ - นามสกุล .....
๒. เลขบัตรประจำตัวประชาชน .....
๓. วัน/เดือน/ปีเกิด .....อายุปัจจุบัน .....ปี ..... เดือน
๔. สมัคร/ได้รับการเสนอชื่อ ในตำแหน่ง
๕. ตำแหน่งปัจจุบัน
☐ ข้าราชการบำนาญ ☐ อำนวยการ ระดับ..... ☐ บริหาร ระดับ..... ☐ รับราชการ ตำแหน่ง.....
☐ อำนวยการ ระดับ..... ☐ บริหาร ระดับ..... ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ) .....
ชื่อตำแหน่งในสายงาน.....
ชื่อตำแหน่งทางการบริหาร .....
สังกัด .....
๖. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ☐ ไม่มี ☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ)
.....
๗. ประวัติการทำงานและเกียรติประวัติ (โดยสังเขป)
.....
.....
๘. ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ (ถ้ามี)
.....
.....
๙. สถานที่ติดต่อเพื่อส่งเอกสาร
.....
.....
โทรศัพท์เคลื่อนที่ ..... LINE ID .....
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ .....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า **เป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม**ในการดำรงตำแหน่งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ .....
(.....)
ผู้สมัคร
ตำแหน่ง .....
วันที่ .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๖

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงพร้อมทั้งแนบเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ในทุกข้อการประเมิน (ถ้ามี) ซึ่งประกอบด้วย **ส่วนที่ ๑** พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และ**ส่วนที่ ๒** พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน **รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ** และให้แสดงวิสัยทัศน์ แนวทางการทำงาน (ถ้ามี) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	....
๒) ให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	....
๓) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	....
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	.....
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	.....
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด	.....
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง	.....
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.....
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน	.....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน **<u>คำอธิบาย</u>** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	....

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐาน ที่เกี่ยวข้อง
๑๑) มีประวัติว่าเคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง	....
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือ ในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ	....
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ	....

วิสัยทัศน์ แนวทางการดำเนินงาน (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้งขอรับรองว่า เป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๗

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) ให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง				
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แนวทางการพิจารณา	มี ตัวอย่าง เชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน				
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน				
คะแนน				
คะแนนรวม				
สรุปคะแนน (ข้อ ๑ - ๑๐)	☐ **ผ่าน** (ตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ **ไม่ผ่าน** (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)		

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) มีประวัติว่าเคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง		
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ		
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ		
สรุปคะแนน (ข้อ ๑๑-๑๓)	☐ **ผ่าน** ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ **ไม่ผ่าน** มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

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

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

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

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จธ. (ถ) ๗

สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

- นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์การที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การและผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์การ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

๒) ให้นโยบายหรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่น เพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่นำความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ยังหมายรวมถึงความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสมเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓) ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์

- จรรยาบรรณ มีคำศัพท์อยู่ ๓ คำที่ได้มีการนำไปใช้และมีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ คำว่าจริยธรรม จริยศาสตร์ และจรรยาบรรณ จริยธรรม เมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มวิชาชีพ เรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนคำว่าจริยศาสตร์ (ethics) หมายถึง ความรู้ที่กล่าวถึงแนวทางการประพฤติ ที่ถูกต้อง ดีงาม จริยธรรม (morals) หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีงามเพื่อประโยชน์แห่งตนและสังคม

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้

- สรุป ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาท ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้ง ก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- สิทธิมนุษยชน หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม (มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐)

- ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity) คือ คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในคนทุกคน ในฐานะที่มีชีวิต มีร่างกาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมายต่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษยชาติในประเทศและสังคมที่ตนอาศัยอยู่ โดยไม่ถูกจำกัดที่ชาติกำเนิด และสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ไม่ถูกดูหมิ่นเหยียดหยามและปฏิบัติราวกับว่าเขามิใช่มนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเหมือนกับเรา (มาตรา ๔ มาตรา ๒๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประเ**มินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประเ**มินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

- ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน ๒ ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรมากกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมีอำนาจด้อยกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทน ตามเงื่อนไขที่มีต่อกัน ซึ่งระบบอุปถัมภ์มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบชุบเลี้ยง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

- ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยและค่านิยมของสังคมไทย ในความคิดแบบศักดินา ซึ่งมักจะตีค่าของคนจากการเป็นผู้มีทรัพย์สิน เป็นคนร่ำรวย เป็นผู้มีฐานะทางสังคมหรือการศึกษาสูง รวมไปถึงพฤติกรรมที่นิยมการเคารพยกย่องและอยากห้อมล้อมใกล้ชิด กับผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ นิยมการประจบสอพลอ ชอบยึดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการและเหตุผล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม

- ระบบอุปถัมภ์ในแวดวงของราชการ ยังคงมีอยู่อย่างชัดแจ้ง เช่น ระบบพรรคพวกที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมแล้ว ก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติราชการกับหน่วยอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัจจุบันกลับไม่เป็นเช่นนั้น

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

- หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ (ข้อ ๔.๒ (๓) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

- การจัดซื้อจัดจ้าง หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา ๔ แห่ง พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

- ๕ -

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้**ประ**เมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตน และการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงามความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรืออาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ฯลฯ

- กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

- ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงาน บริษัท หรือผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

- จริยธรรม หมายความว่า กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต (ข้อ ๓ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐)

- ธรรมาภิบาล หรือ good governance หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า (ข้อ ๔.๒ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

.....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๘

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : กรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงพร้อมทั้งแนบเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ในทุกข้อการประเมิน (ถ้ามี) ซึ่งประกอบด้วย **ส่วนที่ ๑** พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และ**ส่วนที่ ๒** พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน **รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ** และให้แสดงวิสัยทัศน์ แนวทางการทำงาน (ถ้ามี) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	....
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	....
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	....
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

- ๒ -

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	.....
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด	.....
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง	.....
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	.....
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน	.....
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน **คำอธิบาย** มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน	.....

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง	....
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ	....
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ	....

วิสัยทัศน์ แนวทางการดำเนินงาน (ถ้ามี)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้ง ขอรับรองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๙

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย **ส่วนที่ ๑** พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และ**ส่วนที่ ๒** พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน **รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ** ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติและให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง				
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แนวทางการพิจารณา	มี ตัวอย่าง เชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน				
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน				
คะแนน				
คะแนนรวม				
สรุปคะแนน (ข้อ ๑ - ๑๐)	☐ **ผ่าน** (ตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป)		☐ **ไม่ผ่าน** (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)	

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง		
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ		
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ		
สรุปคะแนน (ข้อ ๑๑-๑๓)	☐ **ผ่าน** ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ **ไม่ผ่าน** มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

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

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

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

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จธ. (ถ) ๙

สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

- นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์การที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์การ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณามุมมองของผู้อื่น เพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่นำความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูง ยังหมายรวมถึงความสามารถ ในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสมเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

- จรรยาบรรณ มีคำศัพท์อยู่ ๓ คำที่ได้มีการนำไปใช้และมีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ คำว่าจริยธรรม จริยศาสตร์ และจรรยาบรรณ จริยธรรม เมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มวิชาชีพ เรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนคำว่าจริยศาสตร์ (ethics) หมายถึง ความรู้ที่กล่าวถึงแนวทางการประพฤติ ที่ถูกต้อง ดีงาม จริยธรรม (morals) หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีงาม เพื่อประโยชน์แห่งตนและสังคม

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้

- สรุป ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาท ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้ง ก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

- สิทธิมนุษยชน หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม (มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐)

- ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity) คือ คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในคนทุกคน ในฐานะที่มีชีวิต มีร่างกาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมายต่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษยชาติในประเทศและสังคมที่ตนอาศัยอยู่ โดยไม่ถูกจำกัดที่ชาติกำเนิด และสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ไม่ถูกดูหมิ่นเหยียดหยามและปฏิบัติราวกับว่าเขามิใช่มนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเหมือนกับเรา (มาตรา ๔ มาตรา ๒๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

- ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน ๒ ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรมากกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมีอำนาจด้อยกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทน ตามเงื่อนไขที่มีต่อกัน

ซึ่งระบบอุปถัมภ์มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบชุบเลี้ยง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

- ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยและค่านิยมของสังคมไทย ในความคิดแบบศักดินา ซึ่งมักจะตีค่าของคนจากการเป็นผู้มีทรัพย์สิน เป็นคนร่ำรวย เป็นผู้มีฐานะทางสังคมหรือการศึกษาสูง รวมไปถึงพฤติกรรมที่นิยมการเคารพยกย่องและอยากห้อมล้อม ใกล้ชิดกับผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ นิยมการประจบสอพลอ ชอบยึดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการและเหตุผล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม

- ระบบอุปถัมภ์ในแวดวงของราชการ ยังคงมีอยู่อย่างชัดแจ้ง เช่น ระบบพรรคพวกที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมแล้วก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติราชการกับหน่วยอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัจจุบันกลับไม่เป็นเช่นนั้น

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

- หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ (ข้อ ๔.๒ (๓) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

- การจัดซื้อจัดจ้าง หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา ๔ แห่ง พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

- ๕ -

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตน และการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงามความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรืออาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ฯลฯ

- กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

- ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงาน บริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

- จริยธรรม หมายความว่า กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำรงชีวิต (ข้อ ๓ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐)

- ธรรมาภิบาล หรือ good governance หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการและพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า (ข้อ ๔.๒ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

.....

.....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๑๐

แบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

๒. กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

๓. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น (จำนวนสองคน)

(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

- ๓ -

(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

๕. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร (จำนวนสองคน)

(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

(ชื่อ - นามสกุล .....)

☐ สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๕ ในประกาศรับสมัครฯ ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบไฟล์ PDF

☐ สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ในรูปแบบไฟล์ PDF

ขอรับรองว่า รายชื่อข้างต้นเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและสมควรได้รับการแต่งตั้งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ .....
(.....)
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
วันที่ .....

เจ้าหน้าที่ประสานงาน : .....
ตำแหน่ง : ..... หน่วยงาน : .....
โทรศัพท์ : ..... Line ID : .....
ไปรษณีย์ : .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๑๑



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....)

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒ (๔) ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ../.... เมื่อวันที่ ..เดือน ..... พ.ศ. .... โดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..... ขึ้น โดยให้มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

๑. ชื่อ – สกุล ประธานกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ชื่อ – สกุล กรรมการ
ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ชื่อ – สกุล กรรมการ
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๕. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๖. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร

๗. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร

๘. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(..... ชื่อ - สกุล .....)
ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๑๒



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ
(องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....)
แทนตำแหน่งที่ว่าง

อนุสนธิประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ลงวันที่ ... เดือน ..... พ.ศ. .....ได้แต่งตั้ง ..... เป็น .... (ประธานกรรมการ/รองประธานกรรมการ/กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ) ในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..... นั้น

โดยที่ ..... ได้ ..... (ลาออก/ย้าย/เลื่อน/พ้นจากตำแหน่ง/ฯลฯ) จึงได้เสนอ ..... โดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....เป็น ..... (ประธานกรรมการ/รองประธานกรรมการ/กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ) แทนตำแหน่งที่ว่าง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๒ (๔) ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ...../..... เมื่อวันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... จึงแต่งตั้ง ..... เป็น ..... (ประธานกรรมการ/รองประธานกรรมการ/กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ) ในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....) แทนตำแหน่งที่ว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. .... เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(..... ชื่อ - สกุล .....)
ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๑๓



ประกาศองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....
เรื่อง ประกาศไม่มีผู้สมัครเพื่อเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
.....
ตำแหน่ง ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
และ ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป)

ตามที่ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....) ได้มีประกาศ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....) เรื่อง การรับสมัครบุคคลเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ประกาศรับสมัคร เพื่อคัดเลือกบุคคลแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..... ตำแหน่ง (ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถาน) ..... ลงวันที่ ... เดือน ..... พ.ศ. ..... นั้น

บัดนี้ การรับสมัครตำแหน่งข้างต้น ได้สิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ..... จึงขอประกาศว่า **“ไม่มีผู้มาสมัครเข้ารับการคัดเลือก”**

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน ..... พ.ศ. ....

(..... ชื่อ - สกุล .....)
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

แบบ จธ. (ถ) ๑๔

การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้แต่งตั้งเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ประธานกรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล
๑	
๒	
๓	
๔	
๕	

๒. กรรมการ (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	ประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑			
๒			
๓			
๔			
๕			

ขอรับรองว่าการขึ้นบัญชีรายชื่อกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตาม คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรครองส่วนท้องถิ่นแล้ว

(.....ชื่อ-สกุล.....)
นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
(วัน.... เดือน..... ปี....)

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.



สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission



ตัวอย่างข้อควรทำและไม่ควรทำ
(Do and Don't) จากหน่วยงานต่าง ๆ

ตัวอย่างข้อควรทำและไม่ควรทำ (Do and Don't) จากหน่วยงานต่าง ๆ

ISBN 978-616-548-217-2

พิมพ์ครั้งที่ ๑

เดือนตุลาคม ๒๕๖๓
จำนวน ๑,๐๐๐ เล่ม
จำนวน ๕๒ หน้า

ลิขสิทธิ์เป็นของ

สำนักงาน ก.พ.

ที่ปรึกษา

นางชุติมา หาญเผชิญ รองเลขาธิการ ก.พ.
นางสาวปรางค์มาศ บุญสิทธิ์ ผู้อำนวยการศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

จัดทำโดย

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม
สำนักงาน ก.พ.

จัดพิมพ์โดย

กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

คำนำ

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดทำขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สำนักงาน ก.พ. จึงจัดได้รวบรวมตัวอย่างข้อควรทำและไม่ควรทำ (Do and Don't) จากหน่วยงานต่าง ๆ สำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ

สำนักงาน ก.พ. หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ตัวอย่างข้อควรทำและไม่ควรทำ (Do and Don't) จากหน่วยงานต่าง ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งหากท่านได้พบข้อบกพร่องอันควรแก้ไข หรือประสงค์จะให้คำแนะนำเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการในระยะต่อไป สำนักงาน ก.พ. ยินดีน้อมรับและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สำนักงาน ก.พ.
ตุลาคม ๒๕๖๓

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

สารบัญ

๑. ตัวอย่างของหน่วยงานในประเทศไทย

๑.๑ คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทย ให้เป็นรูปธรรม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

๑.๒ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

๑.๓ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

๑.๔ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

๑.๕ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

๑.๖ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.)

๑.๗ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)

๑.๘ เครือเจริญโภคภัณฑ์

๑.๙ เอสซีจี

๒. ตัวอย่างของหน่วยงานในต่างประเทศ

๒.๑ กระทรวงมหาดไทย สหรัฐอเมริกา (U.S. Department of the Interior)

๒.๒ สหราชอาณาจักร (United Kingdom)

๒.๓ นิวซีแลนด์ (New Zealand)

๒.๔ Uber Technologies, Inc

๒.๕ สาธารณรัฐอินเดีย (Republic of India)

๒.๖ Accenture PLC

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๑. ตัวอย่างของหน่วยงานในประเทศไทย

๑.๑ คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาการแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ

ระบบอุปถัมภ์ฝังลึกมากับวิถีชีวิตคนไทยมาช้านาน ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคม ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติ รวมถึงระบบราชการ จึงเป็นเหตุให้คณะกรรมาธิการวิสามัญฯ ดำเนินการศึกษาเพื่อแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรมในเชิงวิชาการ โดยมีข้อเสนอแนะประการหนึ่ง คือ การกำหนดเป็นนโยบายการปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ให้แก่ข้าราชการทุกระดับทุกหน่วยงาน ให้จัดทำเป็นคู่มือ **“สิ่งที่ต้องปฏิบัติและสิ่งที่ต้องไม่ปฏิบัติ” (Do & Don’t) ของข้าราชการ”** สรุปได้ดังนี้

ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don’t)
○ เป็นเสาหลักของแผ่นดิน เหตุการณ์บ้านเมืองจะเป็นอย่างไร ข้าราชการก็จะยังเป็นเสาหลักในการขับเคลื่อนระบบราชการ ○ สร้างความเป็นมืออาชีพเพื่อให้เป็นที่ไว้วางใจและศรัทธาของทั้งฝ่ายการเมืองและประชาชน ○ สร้างภูมิคุ้มกันให้ตนเองและระบบราชการ และเป็นร่มโพธิ์ร่มไทรให้ลูกน้อง ○ กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความหนักแน่น เห็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ต้องพูดต้องแสดงออก ○ มีภาวะผู้นำ เช่น กล้าลงโทษลูกน้องที่ทำผิด สามารถบริหารความเสี่ยง ตัดสินใจอย่างเด็ดเดี่ยว ○ ระมัดระวังในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีวินัยทางการเงินการคลัง ○ รักษาระยะห่างกับฝ่ายการเมืองอย่างเหมาะสม ไม่ไปยุ่งเกี่ยวกับฝ่ายการเมืองในเรื่องส่วนตัว ต้องไม่เกรงกลัวอำนาจบารมี ไม่พูดแบบตอบรับอย่างเดียว หรือทำตามสั่งอย่างเดียว ไม่รับใช้ใกล้ชิดจนหมดความสง่างาม ○ หาแนวร่วม หาพันธมิตร และใช้สื่อให้เป็นประโยชน์	○ เล่นพรรคเล่นพวก ระหว่างข้าราชการด้วยกันเอง ○ กลั่นแกล้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ตนได้ประโยชน์และทางก้าวหน้า โดยไม่คำนึงถึงระบบคุณธรรม ○ เกรงกลัวต่อการที่จะแนะนำให้ข้อคิด หรือยืนยันต่อฝ่ายการเมือง ในกรณีที่ฝ่ายการเมืองประสงค์หรือสั่งการในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ○ ใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลใด ๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องเครือญาติในลักษณะผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น การแต่งตั้งนอกฤดูกาล ○ ละเลย หรือไม่ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ○ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีและนำความเสื่อมเสียต่อตัวเองและราชการโดยรวม ○ ปัดความรับผิดชอบกรณีที่มีปัญหา ร้องเรียนกรณีข้าราชการได้รับความไม่เป็นธรรมหรือการร้องเรียนจากประชาชน ○ เอนเอียงเข้าหาฝ่ายการเมืองเพื่อประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่หรือเพื่อต่างตอบแทน

ที่มา : คณะกรรมาธิการวิสามัญพิจารณาศึกษาการแก้ไขปัญหาระบบอุปภัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (๒๕๕๘) *การแก้ไขปัญหาระบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทยให้เป็นรูปธรรม.* Retrieved from http://www.pattani2018.pattani.go.th/files/com_news_form/201811_5f2dc4593714d4e.pdf

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๑.๒ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี เป็นส่วนราชการกลไกหลักในการสนับสนุนการบริหารราชการแผ่นดินของคณะรัฐมนตรี มีพันธกิจเพื่อใช้องค์ความรู้ในการสนับสนุนการตัดสินใจของคณะรัฐมนตรีให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งติดตามการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีที่สำคัญ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม ได้จัดทำ **แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรม (Do's & Don'ts)** ซึ่งมีคำอธิบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีเนื้อหาสอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ อำนวยให้บุคลากรมีความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ควรแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๑. ยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม	○ ตระหนัก และยึดมั่นในคุณความดี และประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนาและให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ ○ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ○ ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	○ ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักและคำสอนของศาสนา หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี ○ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ○ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	○ ตระหนัก ในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี ○ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถและกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ ○ เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน	○ ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ ○ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส
๓. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน	○ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชนหรือประเทศชาติเป็นหลัก	○ ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน ○ ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		○ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่
๔. ละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มิชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	○ ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่	○ ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับ หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน ○ กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือบุคคลอื่น ○ ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย ○ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน
๕. เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา	○ ตระหนัก เคารพ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญในฐานะประชาชนชาวไทย ○ ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และทักท้วงเมื่อพบว่ามีการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	○ ใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบกระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการไม่ซื่อสัตย์สุจริต ○ กระทำการละเว้นหรือละเมิดกฎหมายทั้งในการปฏิบัติราชการและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ○ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย
๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	○ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ จะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ○ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพ และสร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการด้วยน้ำใสใจจริง	○ ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ ○ แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง ○ มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
๗. ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็ว	○ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด	○ เรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อขอข้อมูลข่าวสาร

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
ไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนินงานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	○ ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันการณ์ และให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการอย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ	○ ปกปิด บิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร ○ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หรือทำให้ผู้มาติดต่อราชการได้รับความเสียหาย
๘. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด	○ ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด ○ รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	○ ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนงานที่ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน ○ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือตามความพึงพอใจส่วนตัว
๙. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	○ ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ○ รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ/หรือประกอบการพิจารณาการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ○ ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุและผลในเรื่องต่าง ๆข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย ○ การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดความเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย	○ แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ○ ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตน ○ ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๑๐. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม	○ ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ○ ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ ○ ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการ ต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี	○ ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการและส่วนราชการของตน ○ ตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของราชการ	

ที่มา : กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี *แนวทางการปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (Do's & Don'ts).* Retrieved from http://www.socgg.soc.go.th/pdf/do&dont.pdf

๑.๓ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (สกศ.) เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการเสนอนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษาของชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมและการกีฬากับการศึกษาทุกระดับ รวมถึงการเสนอนโยบายและแผนสนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการประเมินผลการจัดการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรนำขับเคลื่อนการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันสู่เวทีโลก โดยทางองค์กรได้ขับเคลื่อนแผนส่งเสริมและถ่ายทอด **ค่านิยม สกศ. (OEC Way)** เพื่อใช้เป็นคู่มือการทำงานของบุคลากร และร่วมสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ให้เป็นดังค่านิยมที่กำหนดว่า พันธะผูกพัน (Obligation : O) มุ่งมั่นความเป็นเลิศ (Excellence : E) เชิดชูพลังความร่วมมือ (Collaboration : C) สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
Obligation : พันธะผูกพันในการจัดทำและขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา	○ รับรู้/ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ○ ทุ่มเทและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่เพื่อองค์กร ○ เต็มใจเสียสละอุทิศตน โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ○ คงเส้นคงวาในการทำงาน ○ มาทำงานสม่ำเสมอ/ไม่ขาดงาน ○ ไม่คิดเปลี่ยนงาน/ละทิ้งองค์กรไป/ไม่ลาออก ○ มาปฏิบัติงานตรงเวลา ○ จงรักภักดีต่อองค์กร ○ ทำงานได้ดี มีคุณภาพ ประสิทธิภาพมาก ○ อยู่ทำงานกับองค์กรต่อไป ○ อุทิศกำลังใจ กำลังกายเพื่อปฏิบัติภารกิจ ○ ภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกองค์กร ○ พร้อมจะแสดงตนว่าเป็นสมาชิกองค์กรนี้ ○ มีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กร ○ มีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ○ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร	○ ขาดความตั้งใจในการทำงาน ○ ละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ○ จำกัดบทบาทของตนเอง ○ ขาดความยืดหยุ่นในการทำงาน ○ ขาดการปรับตัว ○ ขาดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ○ ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กร ○ คิดเปลี่ยนงาน/เปลี่ยนสายงาน ○ ขาดงาน/มาทำงานสาย ○ ลาออกจากงาน ○ ขาดความจงรักภักดีต่อองค์กร ○ ไม่พอใจในสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ○ ผลผลิตของงานมีปริมาณต่ำ ○ ประสิทธิผลขององค์กรลดลง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	○ ปกป้องชื่อเสียงองค์กร ○ ห่วงใยอนาคตองค์กร	
Excellence : การมุ่งมั่น ทุ่มเทพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเป็นเลิศในองค์ความรู้ด้านการศึกษา	○ หมั่นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ○ มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ ○ มีความคิดเชิงบวกต่อหน้าที่ ○ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ○ มีความคิดสร้างสรรค์ ○ มีความเสียสละและคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ○ ตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ○ ประพฤติตนอยู่ในหลักคุณธรรมและศีลธรรมอันดี ○ ทำงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน ผลงานโดดเด่น ○ ตรงตามความต้องการของประชาชน ○ นำประสบการณ์มาเป็นบทเรียน ○ ปฏิบัติงานตามขั้นตอนและมาตรฐานที่กำหนด ○ ติดตามการทำงานให้เกิดความถูกต้องตามแผนงาน ○ ลดขั้นตอนการทำงาน แต่ยังคงไว้ ซึ่งคุณภาพสูงสุด	○ ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ○ ทุจริตต่อหน้าที่ ○ มีความคิดเชิงลบในการทำงาน ○ ไม่เอาใจใส่งานที่รับผิดชอบ ○ ไม่คิด ไม่เห็นประโยชน์ของการคิดริเริ่ม ○ ไม่ตัดสินใจ หรือตัดสินใจช้า ไม่ทันการณ์ ○ ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบขององค์กร ○ ทำงานแบบเดิม ๆ ○ ทำงานโดยไม่รู้หน้าที่ของตนเอง ○ ไม่รีบแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา ○ ทำงานผิดขั้นตอน ไม่ตรงตามกระบวนการที่กำหนดไว้ ○ ไม่ยอมรับข้อผิดพลาด ○ ใช้เทคโนโลยีละเมิดสิทธิ์
Collaboration : การทำงานแบบรวมพลังความร่วมมือเชิงรุกจากทุกภาคส่วนด้วยความรู้สึกเป็นเจ้าของ	○ เสนอความคิดที่ดีมีเหตุผล ○ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือผู้อื่น ○ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นให้งาน ○ ประสบผลสำเร็จ ○ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ○ วางแผนและปฏิบัติงานร่วมกัน ○ อย่างมีเป้าหมาย ○ มีความจริงใจในการทำงานร่วมกับเครือข่าย ○ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ○ มีมนุษยสัมพันธ์และมองโลกในแง่ดี	○ ถ่ายทอด แบ่งปันความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน ○ ฝึกตนที่จะเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ ○ ทำงานเป็นทีม เข้ามามีส่วนร่วมด้วยความจริงใจ ○ แบ่งงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ○ สื่อสารกันด้วยความชัดเจน กระชับ เข้าใจง่าย ○ เปิดใจ เพื่อพัฒนาปรับปรุงตลอดเวลา ○ สร้างบรรยากาศสนับสนุน ส่งเสริม ช่วยเหลือแนะนำ

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (๒๕๕๙) *แผนส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยม สกศ. (OEC Way).* Retrieved from http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1511-file.pdf

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๑.๔ สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา

สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) หรือ Food and Drug Administration (FDA) เป็นส่วนราชการซึ่งมีภารกิจเกี่ยวกับการปกป้องและคุ้มครองสุขภาพของประชาชนจากการบริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพ ที่ต้องมีคุณภาพและปลอดภัย มีการส่งเสริมพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกต้องด้วยข้อมูลทางวิชาการที่มีหลักฐานเชื่อถือได้ และมีความเหมาะสม เพื่อให้ประชาชนได้บริโภคผลิตภัณฑ์สุขภาพที่ปลอดภัยและสมประโยชน์ โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักด้านคุ้มครองผู้บริโภคและส่งเสริมผู้ประกอบการด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพเพื่อประชาชนสุขภาพดี โดยทางองค์กรได้กำหนด**พฤติกรรมที่ควรทำ (Do) และพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don't) ในการส่งเสริมค่านิยม Thai FDA** เพื่อใช้ให้บุคลากรรับทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
T (Thai Value) : ซื่อสัตย์ อ่อนน้อมถ่อมตน • การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีสัมมาคารวะ สุภาพ และมีความเป็นมิตร	○ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎระเบียบ และมาตรฐานการปฏิบัติงาน ○ ไม่เลือกปฏิบัติ ตรงไปตรงมา ○ ให้ความร่วมมือต่อการตรวจสอบ และรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของตนเอง ○ เป็นกลางในการแสดงความคิดเห็น ไม่มีผลประโยชน์ส่วนตนแอบแฝง ○ มีระเบียบวินัย เข้าแถว ไม่แซงคิว ○ ตรงต่อเวลา รับผิดชอบงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ไม่เบียดเบียนเวลาราชการ เช่น มาปฏิบัติงาน เข้าร่วมประชุม หรือกิจกรรมตามเวลาที่กำหนด ○ ให้ความสำคัญและมีส่วนร่วมในการประชุม และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ○ แต่งกายชุดสุภาพ ถูกกาลเทศะ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของ อย. ○ ยิ้มแย้ม แจ่มใส พูดจาไพเราะ ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจ มีใจรักงานบริการ และปฏิบัติงานด้วยความสุภาพอ่อนน้อม ○ ให้ความเคารพ เช่น ยกมือไหว้ เพื่อแสดงถึงความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อรุ่นพี่ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร ○ ร่วมกันประหยัดทรัพยากร ปิดน้ำ ปิดไฟ และทิ้งขยะให้ถูกที่ ○ คิด พูด ทำ ตรงกัน	○ เรียกรับทรัพย์สิน ของกำนัล จากผู้มาติดต่อ เพื่อแลกเปลี่ยนกับการอำนวยความสะดวกเหนือรายอื่น หรือเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ แต่เจตนากระทำผิดกฎหมายในความดูแลของ อ.ย. ○ นำวัสดุ อุปกรณ์ของราชการไปใช้ในกิจกรรมส่วนตัว ○ จงใจละเว้น หรือไม่ปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานตามระบบคุณภาพ /หรือตามกฎหมายสำหรับบางกรณีเพื่อเอื้อประโยชน์พวกพ้อง ○ หลบหลีกการตรวจสอบ ยักย้ายถ่ายเทลักลอบทำลาย เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตนถูกตรวจสอบ ○ แสดงความคิดเห็นด้วยความลำเอียงและอคติเพื่อผลประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง โดยไม่เป็นตามหลักวิชาการ ○ กระทำโดยถือเอาประโยชน์และตามใจตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์หรือโทษที่มีต่อส่วนรวม ○ มาปฏิบัติงานสาย มาประชุมสายหรือเข้าร่วมกิจกรรมสาย ไม่อยู่ปฏิบัติงานในเวลางาน หรือหลบเลี่ยงงาน หรือให้คนอื่นทำงานแทน ○ มาประชุมโดยไม่มีความพร้อมในเรื่องที่จะประชุม เล่นโทรศัพท์ในห้องประชุม ถือความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ไม่ให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องแสดงความเห็นตามสมควร

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		○ แต่งกายไม่สุภาพ เช่น ใส่เสื้อยืดที่ไม่เหมาะสม สวมรองเท้าแตะ กระโปรงสั้น หรือใส่กางเกงที่รัดรูปเกินไปขณะปฏิบัติงาน ○ หน้าบึ้ง ใช้วาจาไม่สุภาพในสถานที่ทำงาน หลบเลี่ยงเกี่ยงว่าเป็นหน้าที่ผู้อื่น ปฏิเสธการช่วยเหลือ และไม่ประสานงานเป็นธุระให้ในกรณีที่มาติดต่องานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนรับผิดชอบ ○ หลบหน้า เมินเฉย ไม่สนใจ ใส่ใจ เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเดินผ่าน ○ นิ่งดูดายไม่ให้ความร่วมมือช่วยปิดน้ำ ปิดไฟในเวลาที่ไม่ใช้แล้ว หรือเมื่อพบขยะหรือสิ่งอันตรายที่อยู่ในพื้นที่ ไม่ช่วยจัดการ ○ คำพูดและการกระทำตรงกันข้าม ไม่น่าเชื่อถือ ไม่ปฏิบัติตามที่รับปาก หรือสัญญาไว้
F (Focus on People) : มุ่งผลประชาชน • มุ่งมั่น เสียสละ ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของประชาชน (ผู้บริโภคและผู้ประกอบการ)	○ มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน ไม่นำข้อจำกัดมาเป็นกรอบในการตั้งเป้าหมาย/กำหนดวิธีการทำงาน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ○ ขยันหมั่นเพียร อุทิศตน หรือเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ○ กระตือรือร้นในการให้บริการ บริการดุจญาติมิตร เอาใจเขามาใส่ใจเราให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมา และให้บริการเหนือความคาดหวัง ○ พูดจาไพเราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส จริงใจให้บริการ เสมอภาค เท่าเทียมตามลำดับคิว ไม่เลือกปฏิบัติ ○ ยินดีให้คำปรึกษา ให้ข้อมูล รับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีการประเมินความพึงพอใจ ○ สื่อสารประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง	○ ขาดความมุ่งมั่น หรือกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน นำข้อจำกัดมาเป็นกรอบในการตั้งเป้าหมายหรือการทำงาน ○ ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ตน มากกว่าให้เกิดผลต่อการปฏิบัติราชการ หรือนำกิจกรรม/ธุรกิจ ส่วนตัวมาปฏิบัติในเวลาราชการเป็นนิสัย ไม่ใส่ใจในการทำงาน ○ เพิกเฉยไม่สนใจ ไม่ทักทายและเสนอความช่วยเหลือผู้มาติดต่องานทั้งภายนอกและภายใน ไม่บริการเชิงรุก ○ พูดจายอกย้อน ใช้น้ำเสียงไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติผู้มาติดต่อ ให้บริการโดยไม่เป็นไปตามคิว ไม่เสมอภาค เลือกปฏิบัติ ○ เพิกเฉย ให้ข้อมูลไม่ละเอียดเพียงพอที่จะดำเนินการได้อย่างครบถ้วน ○ เพิกเฉย ไม่นำข้อเสนอของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาพิจารณา / ไม่นำผลการสำรวจความพึงพอใจมาพิจารณากำหนดแนวทางพัฒนา

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		○ ขาดการประชาสัมพันธ์ เมื่อออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ หรือประชาสัมพันธ์แต่ไม่คำนึงถึงความสะดวกต่อการเข้าถึงข้อมูล
D (Dependable) : ฝึกตน เป็นที่พึ่งพา • หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพมีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ	○ พัฒนาตนเองโดยยึดเป้าหมายองค์กรเป็นหลัก ○ เปิดใจ กระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลงหรือเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ ○ สั่งสมความเชี่ยวชาญ ชำนาญงาน พัฒนาให้เป็นมืออาชีพเพิ่มขึ้น รับงานใหม่นอกเหนือจากงานประจำ ○ นำความรู้ไปถ่ายทอดสอนงานผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงาน อบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความเข้าใจเป็นมาตรฐานเดียวกัน และเรียนรู้พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ○ เปิดใจรับฟังความเห็นต่าง พูดเชิงบวกไม่ส่อเสียดกระทบกระทั่งผู้อื่น ○ ทำงานเป็นทีม	○ ปฏิเสธ หลีกเลี่ยง เกี่ยงงาน ทั้งงานประจำและงานอื่นที่นอกเหนือ ขาดการพัฒนาตนเอง หรือพัฒนาตนเองโดยใช้เวลาและงบประมาณราชการ แต่ไม่นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการพัฒนางาน ○ เพิกเฉย ไม่ปรับปรุงงาน ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงในทางที่พัฒนา หรือไม่พัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยี ○ ไม่สามารถแก้ปัญหาในงานประจำของตนได้ ไม่สามารถทำงานที่มีความยากและซับซ้อนมากขึ้นตามอายุงานที่มากขึ้น ○ เก็บความรู้ไว้คนเดียวไม่ถ่ายทอดแก่เพื่อนร่วมงาน หรือไม่สามารถชี้แนะ ถ่ายทอดทักษะการทำงานที่ดีแก่ผู้อื่นได้ ○ ปิดกั้นไม่รับฟังความเห็นต่าง พูดเชิงลบ พูดจาส่อเสียดกระทบกระทั่งผู้อื่น ○ สื่อสารหรือถ่ายทอดงานกับผู้เกี่ยวข้องได้ไม่ดี และไม่เหมาะสมกับช่วงเวลา หรือทำงานคนเดียวไม่ให้ผู้อื่นรู้งานของตนเอง ○ ทอดทิ้งภาระงานให้เพื่อนร่วมงาน ไม่ใส่ใจทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ทีมมอบหมาย โดยมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของทีม
A (Advancement) : พัฒนาอย่างต่อเนื่อง • เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน	○ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน ○ ร่วมสร้างบรรยากาศให้คนกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กระตุ้น สร้างแรงจูงใจ สร้างคุณค่า ให้รู้สึกอยากเข้าร่วมกิจกรรม โดยการชมเชยให้กำลังใจผู้ให้ความคิดเห็น นำข้อแนะนำมาปรับปรุงในงาน ○ กล้าคิด กล้าแสดงออก	○ ตำหนิ ติเตียน พูดเชิงลบในความเห็นของคนอื่น ไม่สนใจข้อเสนอแนะของคนอื่นเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ○ กลัวที่จะแสดงความคิดเห็น กลัวผู้อื่นตำหนิดูถูกความเห็นของตน

ที่มา : เว็บไซต์สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. *พฤติกรรมที่ควรทำ (Do) และพฤติกรรมที่ไม่ควรทำ (Don't) ในการส่งเสริมค่านิยม Thai FDA.* Retrieved from http://www.fda.moph.go.th/Shared%20Documents/fdastrategy/FDA%20Do%2BDOnt.pdf

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๑.๕ สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค

สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค เป็นส่วนราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิผู้บริโภค กำกับดูแลผู้ประกอบธุรกิจมิให้ละเมิดสิทธิผู้บริโภค ประสานการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองสิทธิผู้บริโภคกับหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่ผู้บริโภคสามารถใช้สิทธิในการร้องเรียน ขอความเป็นธรรมและการพิจารณาชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการถูกละเมิดสิทธิตามบทบัญญัติของกฎหมาย ทางองค์กรมีวิสัยทัศน์เพื่อยกระดับการคุ้มครองผู้บริโภคให้มีความเป็นธรรม และยั่งยืน รวมทั้งได้จัดทำค่านิยมร่วมสำหรับบุคลากรได้ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างทั่วถึง ตามหลักการสำคัญที่ว่า “ใฝ่รู้ เสมอภาค สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ สามัคคี” สรุปได้ดังนี้

ใฝ่รู้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don’t)
ขยัน ค้นคว้า	หมั่นศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน	ขี้เกียจ เฉื่อยชา ทำงานตามสั่งไปวัน ๆ
	เรียนรู้และฝึกฝนการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ	เบื่อหน่ายที่จะค้นคว้าและเข้ารับการฝึกฝนอบรม หาความรู้ใหม่ ๆ
พัฒนาตนเอง	กระตือรือร้น เห็นความสำคัญ และประโยชน์ของการพัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าทั้งเพื่อตนเองและองค์กร	หลงตัวเองคิดว่าเก่งแล้ว ไม่เรียนรู้สิ่งใหม่
ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	ตระหนักถึงความจำเป็นขององค์กรที่จะต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันของสังคมไทยและสังคมโลก	มองโลกแง่ร้าย ต่อต้านสิ่งใหม่ ๆ ความคิดใหม่ ระบบงานใหม่
	ทบทวน แก้ไข ปรับปรุง การดำเนินงาน ระบบอย่างสม่ำเสมอ	ยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิม ๆ อยากอยู่สบาย ๆ ไปเรื่อย ๆ

เสมอภาค

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don’t)
เท่าเทียมกัน	เต็มใจบริการแก่ทุกคนเฉกเช่นเดียวกัน	เลือกปฏิบัติ เพราะเส้นสาย ตำแหน่งหน้าที่
	ถือปฏิบัติภายใต้หลักเกณฑ์เดียวกัน โดยไม่มีข้อยกเว้น	ใช้ ๒ มาตรฐาน
ยุติธรรม	เป็นกลาง	เห็นแก่พวกพ้อง อามิสสินจ้าง
	เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ	ใช้ช่องโหว่ทางกฎหมายในการปฏิบัติ
เป็นธรรม	ยึดมั่นความถูกต้องในการดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ และข้อเท็จจริง	เข้าข้างใดข้างหนึ่ง ด่วนสรุป
	รักษาความเป็นกลาง ปราศจากอคติ	ใช้อารมณ์เหนือความถูกต้อง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

สุจริต

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
ซื่อสัตย์	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้อง แม้ไม่ถูกใจ	คดโกง ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง
	ไม่หวังสิ่งตอบแทนและไม่รับสิ่งของหรือประโยชน์ใด ๆ	รับสินบน
หนักแน่น	ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม
	ยึดหยัดในความถูกต้องไม่หวั่นไหวต่อผลประโยชน์หรืออำนาจข่มขู่ที่มิชอบ	ทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่
โปร่งใส	มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	ปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง
	เปิดเผยสามารถตรวจสอบได้	ปกปิดและบิดเบือนข้อมูลข้อเท็จจริง

มุ่งผลสัมฤทธิ์

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
รับผิดชอบ	มีจิตสำนึก ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	อ้างว่าไม่ใช่หน้าที่ ไม่ได้รับมอบหมาย
	กล้ายอมรับในสิ่งที่ตนเองทำผิดพลาด	บิดเบือนข้อเท็จจริง ปัดความรับผิดชอบ เพื่อให้ตนเองพ้นผิด
บริการรวดเร็ว	ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดหรือได้รับปากไว้	อ้างว่ามีงาน หรือภาระเยอะแล้วไม่สามารถทำให้เสร็จได้ตามเวลาที่กำหนด
	เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตื่นตัว กระฉับกระเฉง รักษามาตรฐานการบริการให้รวดเร็ว	เฉื่อยชา ไม่รู้ร้อนรู้หนาว ทำงานให้ผ่านไปวัน ๆ
ทุ่มเท ยืนหยัด	อุทิศ สติปัญญา ความสามารถให้กับราชการ ยืนหยัดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง	อ้างว่าหมดเวลาราชการแล้ว และแจ้งว่าต้องทำตามนโยบาย ท้อแท้ เบื่อหน่ายต่อปัญหา อุปสรรค
	เสียสละเวลา ความสุขส่วนตัว เช่น วันหยุด เพื่อมุ่งเน้น ตั้งใจทำงานให้สำเร็จ	ยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิม ๆ อยากอยู่สบาย ๆ ไปเรื่อย ๆ

สามัคคี

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
มีน้ำใจ	ยื่นมือเข้าช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน แม้ไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของตน	เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและองค์กร
	มีจิตอาสา ช่วยเหลือ เกื้อกูล	ทำร้ายจิตใจเพื่อนร่วมงาน เช่น พูดจาเสียดสี ตั้งใจทำให้เสียหน้าในที่สาธารณะหรือขโมยผลงาน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
ร่วมแรงร่วมใจ	ร่วมกันคิด ทำ และรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน	เกี่ยงงาน ปัดความรับผิดชอบ และใส่ร้ายเพื่อน
	ยึดมั่นต่อเป้าหมายส่วนรวมและผลประโยชน์ของประชาชน	ตัวใครตัวมัน ไม่สนใจความเดือดร้อนของใคร แบ่งพรรคแบ่งพวก
เคารพให้เกียรติ	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องแม้เป็นความเห็นที่แตกต่าง	มีทิฐิ อคติ ยึดถือในความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่
	สุภาพ มีมารยาท ยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	ก้าวร้าว ดูถูกคนอื่น กระด้างกระเดื่อง
รักและศรัทธาองค์กร	เชื่อมั่นในเป้าประสงค์ และปณิธานความถูกต้องของ สคบ.	พูดถึงองค์กรในทางที่ไม่ดี เหยียดหยาม ใส่ร้ายองค์กรตนเอง
	ร่วมกันทุ่มเท แรงกาย แรงใจ สติปัญญา ผลักดันให้องค์กรสู่ความเป็นเลิศ	ทุจริตต่อหน้าที่ หรือการกระทำอื่น ๆ ทำให้ชื่อเสียงองค์กรให้เสื่อมเสีย

ที่มา : *นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒.*
Retrieved from https://www.ocpb.go.th/download/article/article_20181114090309.pdf

๑.๖ สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.)

สำนักงาน กปร. เป็นส่วนราชการหลักในการดำเนินงานสนองพระราชดำริที่มีประสิทธิภาพสูง เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยเป็นศูนย์กลางในการประสานความร่วมมือเพื่อสนองพระราชดำริอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และสามารถดำเนินงานเพื่อตอบสนองการพัฒนาที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาระดับชาติและระดับนานาชาติ บนฐานองค์ความรู้ตามแนวพระราชดำริและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินภารกิจดังกล่าว สำนักงาน กปร. ได้กำหนดหลัก **ค่านิยมร่วมขององค์กร (ข้อควรปฏิบัติ Do และข้อห้ามปฏิบัติ Don't)** คือ จงรักและภักดี ซื่อสัตย์สุจริต สามัคคี อุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน พร้อมตัวอย่างพฤติกรรมประกอบ สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
จงรักและภักดี	○ ยึดมั่นในสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริพระบรมราโชวาท ○ จงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยตามที่องค์กรกำหนด ○ ทำงานด้วยความตั้งใจ จริงใจ และจริงจังต่องาน	○ วิจารณ์สถาบันพระมหากษัตริย์ในทางเสื่อมเสียไม่ว่ากรณีใด ๆ ○ นำสถาบันไปแอบอ้างเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง ○ ขยายผลการพัฒนาแบบไม่รู้จริง
ซื่อสัตย์สุจริต	○ ปฏิบัติตามกฎระเบียบราชการ วินัยจริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ○ ทำงานตรงเวลา อุทิศเวลาให้ราชการอย่างเต็มที่	○ เบียดเบียนทรัพยากรทางราชการเพื่อประโยชน์ตนเอง (เช่น เงิน เวลา สิ่งของ อื่น ๆ)
สามัคคี	○ ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของสำนักงาน กปร. ○ เคารพความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่	○ เห็นแก่ตัว ไม่ช่วยทำงาน ○ แสดงความขัดแย้งภายในให้คนนอกทราบ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	○ ร่วมมือร่วมใจ ช่วยกันปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจสุดความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	
อุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน	○ ให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน แก่เพื่อนร่วมงานและหน่วยงานเกี่ยวข้อง ○ เต็มใจในการให้บริการผู้มาติดต่อ/ประสานงาน ให้ข้อมูลอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ○ ทำงานให้ถูกต้อง เรียบร้อย และแล้วเสร็จโดยเร็ว ○ ยินดีช่วยเหลือและร่วมกิจกรรมส่วนรวมขององค์กร แม้เป็นวันหยุด หรือนอกเวลาราชการ	○ นำปัญหาส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน ไม่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ○ ละเมิดกฎระเบียบขององค์กรเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี

ที่มา : เว็บไซต์สำนักงาน กปร. *ธรรมนูญองค์กร ค่านิยมร่วมขององค์กร (ข้อควรปฏิบัติ DO และข้อห้ามปฏิบัติ Don't) และข้อเสนอต่อองค์กร.* (http://www.rdpb.go.th)

๑.๗ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.)

กฟภ. เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจในการจัดหา ให้บริการพลังงานไฟฟ้าและดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยมีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างครบวงจร มีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน ในการนี้ กฟภ. ได้กำหนดและผลักดันหลักค่านิยมที่ว่า "ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม" พร้อมด้วย **ปัจจัยขับเคลื่อนค่านิยม** ที่เรียกโดยย่อว่า "TRUST+E" สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
T : Technology Savvy รู้ทันเทคโนโลยี	○ ทันโลก ○ เรียนรู้ เข้าใจ ○ ประยุกต์ใช้	○ ไม่ใส่ใจความเปลี่ยนแปลง ○ ไม่เปิดรับ ไม่นำเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงาน
R : Rush to Service ให้บริการรวดเร็ว	○ บริการด้วยใจ ○ รวดเร็ว เป็นธรรม ○ ทันสมัย ○ ใส่ใจผู้รับบริการ	○ แต่งกายไม่สุภาพ ไม่กระตือรือร้นให้บริการ ○ ประสานงานล่าช้า เลือกปฏิบัติ ปัดภาระ และปิดบังข้อมูล ○ ไม่สนใจค้นคว้า ไม่นำเทคโนโลยีมาพัฒนาประสิทธิภาพการบริการ ละเลยความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ
U : Under Good Governance ภายใต้ธรรมาภิบาล	○ ซื่อสัตย์สุจริต ○ มีจิตรับผิดชอบ ○ โปร่งใสตรวจสอบได้ ○ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	○ ทุจริตและประพฤติมิชอบในหน้าที่ ○ ไม่รับผิดชอบ และกล่าวโทษผู้อื่น ○ ปกปิดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพิกเฉยต่อข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		○ เห็นแก่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง ○ ใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างฟุ่มเฟือย
S : Specialist เชี่ยวชาญ	○ รอบรู้ ○ เชี่ยวชาญในงาน ○ แบ่งปัน ○ สร้างสรรค์และพัฒนา	○ ไม่ขวนขวายเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ○ ขาดความรู้หรือทักษะในงาน ทำงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ○ ไม่ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ ไม่ให้ข้อมูลและแนะนำวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่องาน ○ ไม่คิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ปรับปรุงวิธีการทำงาน
T : Teamwork ทำงานเป็นทีม	○ มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม ○ มีน้ำใจ ○ เปิดใจกว้าง ○ แบ่งปันทักษะ	○ ละเลยเป้าหมายของการทำงานเป็นทีม ○ ใช้คำว่า "ไม่" จนเป็นนิสัย ไม่รู้ ไม่ได้ ไม่ทำ ไม่ทัน ไม่ให้เกียรติคนอื่น ○ ไม่รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ○ ไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ไม่ให้คำแนะนำปรึกษากับคนในทีม
E: Engagement ความผูกพัน	○ รักองค์กร ○ ทุ่มเท เสียสละ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	○ ไม่เชื่อมั่น มององค์กรในแง่ลบ เพิกเฉยต่อปัญหา ○ เข้างานและ/เลิกงานไม่ตรงตามเวลาที่กำหนดโดยไม่จำเป็น ○ ขี้เกียจ ไม่อดทน ไม่กระตือรือร้น ไม่ทุ่มเทในการทำงาน

ที่มา : เว็บไซต์การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค *แผ่นพับค่านิยมและวัฒนธรรม การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค.* (https://www.pea.co.th)

๑.๘ เครือเจริญโภคภัณฑ์

เครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นกลุ่มบริษัทที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย ดำเนินธุรกิจที่หลากหลายทั้งในอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการ สามารถแบ่งประเภทธุรกิจออกเป็น ๘ สายธุรกิจหลัก ครอบคลุม ๑๓ กลุ่มธุรกิจย่อย จากการลงทุนใน ๒๑ ประเทศและเขตเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทางเครือฯ กำหนดวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสร้างอาหารคน อาหารสมอง โอกาสในการเข้าถึงคุณค่าเพื่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับทุกคน และได้กำหนดหลักค่านิยมองค์กร ๖ ประการ คือ ๑) การยังประโยชน์ต่อประเทศ-ประชาชนในทุกแห่งที่เข้าไปลงทุน และต่อบริษัท ๒) ทำเร็วและมีคุณภาพ ๓) ทำเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย ๔) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ๕) สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และ ๖) คุณธรรมและความซื่อสัตย์ ทั้งนี้ได้มีการกำหนด **จรรยาบรรณของเครือเจริญโภคภัณฑ์** ซึ่งแสดงแนวคิดและแนวทางการประพฤติตนของบุคลากรใน ๔ หมวด คือ คุณธรรม คุณภาพ บุคลากร และสินทรัพย์ ครอบคลุมรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด	หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๑)คุณธรรม	การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์	○ แจ้งหน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบริษัท หากพบกรณีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ○ แจ้งผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบริษัท หากญาติสนิทและสมาชิกในครอบครัวเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐอันอาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ○ ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์หากเกิดความไม่ชัดเจนหรือข้อสงสัยที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้	○ ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในเครือเจริญโภคภัณฑ์แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม ○ ลังเล ละเลยหรือเพิกเฉย ที่จะแจ้งเรื่องที่มีหรืออาจจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งที่เกี่ยวกับเรื่องส่วนตัว ครอบครัวหรือการเมือง ○ รับตำแหน่งภายนอกเครือเจริญโภคภัณฑ์โดยไม่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากหน่วยงานกำกับ ○ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ได้อย่างเต็มที่
	การป้องกันการฉ้อโกง สินบนและทุจริต	○ ปฏิเสธการให้สินบนทุกประเภททั้งทางตรงและทางอ้อม ○ รายงานให้หน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์รับทราบทันที หากมีการชี้นำ หรือให้สินบน ○ พึงระลึกไว้ว่ารูปแบบของการให้สินบนไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินเสมอไปและอาจมาในรูปแบบการใช้อิทธิพลครอบงำการตัดสินใจ	○ ปล่อยให้ตนเองตกอยู่ในสถานการณ์ที่ดูเหมือนกำลังให้หรือรับสินบน หรือมีเจตนาให้หรือรับสินบนหรือส่งเสริมการให้สินบน ○ ถามถึงสิ่งที่อาจตีความว่าเป็นสินบนหรือเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม แม้จะเป็นเพียงการพูดแบบทีเล่นทีจริง เนื่องจากการกระทำ ดังกล่าวอาจทำให้ท่านตกอยู่ในฐานะผู้ต้องสงสัยโดยไม่เจตนา ○ เสนอ ให้สัญญา หรือมอบสิ่งใด ๆ ก็ตามที่มีมูลค่าเกินข้อกำหนดตามกฎหมายหรือข้อปฏิบัติของแต่ละประเทศให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
	การให้ รับของขวัญและดูแลต้อนรับทางธุรกิจ	○ ทำความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติการให้ รับของขวัญ หรือผลประโยชน์อื่นใดของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ○ ตรวจสอบการให้ของขวัญและการดูแลต้อนรับทางธุรกิจแก่เจ้าหน้าที่รัฐ ให้ถูกต้องตามประเพณีนิยมและกฎหมายของแต่ละประเทศ ○ หากจำเป็นต้องรับของขวัญที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ท่านต้องลงบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาและรายงานให้หน่วยงาน	○ เสนอให้หรือรับของขวัญใด ๆ ในรูปแบบของเงินสดหรือเทียบเท่ากับเงินสด ○ เสนอให้หรือรับของขวัญ หรือการดูแลต้อนรับทางธุรกิจใด ๆ ระหว่างกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ○ เสนอให้หรือรับของขวัญ หรือการดูแลต้อนรับทางธุรกิจใด ๆ ผ่านตัวกลางหรือบุคคลภายนอก ○ เสนอให้หรือรับการดูแลต้อนรับทางธุรกิจใด ๆ ที่ต้องพักค้างคืนหรือเดินทาง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด	หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		กำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของแต่ละบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์รับทราบ ○ จัดเก็บบันทึกรายการของขวัญที่ท่านให้หรือรับไว้อย่างครบถ้วน	ไปต่างประเทศโดยไม่ได้รับการอนุมัติล่วงหน้า ○ เรียกร้องของขวัญหรือการดูแลต้อนรับ
	การแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม	○ มั่นใจว่าบริษัทมีขั้นตอนการทำงานการจัดทำเอกสารและการแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อสร้างการถ่วงดุลอำนาจในการประมูลและการตั้งราคา ○ แจ้งให้สมาคมการค้าหรือสมาคมอุตสาหกรรมที่เครือเจริญโภคภัณฑ์เป็นสมาชิกผ่านตัวแทนของเครือเจริญโภคภัณฑ์เพื่อให้องค์กรดังกล่าวรับทราบถึงจุดยืนของกลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ในด้านการแข่งขันทางการค้าอย่างเป็นธรรม ○ ปรึกษาหน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของบริษัท ○ หากท่านไม่มั่นใจเกี่ยวกับธุรกิจที่อาจเป็นการกระทำที่กีดกันทางการค้า ○ หลีกเลี่ยงการติดต่อกับคู่แข่ง ในกรณีที่อยู่ระหว่างการประมูลงานแม้ว่าท่านจะมีความสัมพันธ์โดยส่วนตัวก็ตาม	○ ปล่อยให้ตัวเองตกอยู่ในสถานะที่อาจทำให้ผู้อื่นมองว่ามีส่วนร่วมในการกีดกันทางการค้ากับคู่แข่งให้ข้อมูลด้านราคาหรือเงื่อนไขการขายแก่บุคคลภายนอกซึ่งอาจทำให้ข้อมูลรั่วไหลไปยังคู่แข่ง ○ เจรจาเรื่องการแบ่งลูกค้าและพื้นที่การตลาดกับคู่แข่ง
	การรักษาความโปร่งใส	○ รับผิดชอบต่อคำพูดพร้อมกับการกระทำของตนเองที่อาจส่งผลกระทบต่อเครือเจริญโภคภัณฑ์ ○ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายสื่อสารองค์กรทราบหากพบข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับเครือเจริญโภคภัณฑ์บนเว็บไซต์ โซเชียลมีเดียหรือในข่าว ○ บันทึกรายงานธุรกรรมทางธุรกิจให้มีความสมบูรณ์ถูกต้องและทันเวลาโดยปฏิบัติตามมาตรฐานรายงานทางการเงินซึ่งเป็นที่ยอมรับในแต่ละประเทศและตามมาตรฐานระบบควบคุมภายใน	○ ละเลยเมื่อพบเห็นข้อมูลที่ไม่ถูกต้องเกี่ยวกับเครือเจริญโภคภัณฑ์อยู่ในสื่อสาธารณะ ○ ร่วมในการแสดงความเห็นที่ผิดหรือสร้างความเข้าใจผิดเกี่ยวกับเครือเจริญโภคภัณฑ์ต่อสาธารณะ ○ ลงนามในเอกสารเปล่าหรือสัญญาที่ไม่สมบูรณ์หรือขอให้ลูกค้าหรือผู้ขายลงนามในเอกสารเปล่าหรือสัญญาที่ไม่สมบูรณ์ ○ พยายามที่จะแต่งเพิ่มหรือโยกยอดขายหรือประมาณการค่าใช้จ่ายหรือหนี้สินก่อนปิดงบการเงินสิ้นปี

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด	หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		○ ปฏิบัติตามเงื่อนไขการชำระเงินตามกำหนดเวลาและตามเงื่อนไขที่กำหนด	○ ปลอม แก้ไข ปิดบังหลักฐาน บันทึกบัญชี ประเภทบัญชีและเอกสาร
๒) คุณภาพ	การส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ	○ ในฐานะที่ตัวท่านเป็นทั้งผู้บริโภคและเป็นกรรมการหรือบุคลากรของเครือเจริญโภคภัณฑ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในห่วงโซ่คุณค่า ท่านควรถามตนเองว่าอะไรคือคุณภาพและความปลอดภัยที่ท่านต้องการ และจะทำอย่างไรเพื่อยืนหยัดให้ได้ตามมาตรฐานนั้น ○ ผลิตแต่สินค้าและบริการที่ท่านสามารถแนะนำ ให้เพื่อนๆ และครอบครัวของท่านใช้อย่างภาคภูมิใจ มั่นใจว่าสินค้าและบริการ มีการผลิตในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภคซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ○ รายงานผู้บริหารทันทีเมื่อพบภัยคุกคามต่อความปลอดภัยของลูกค้า สินค้าและบริการเพื่อสามารถดำเนินการรับมืออย่างเหมาะสมทันท่วงที	○ ลังเลที่จะรายงานปัญหาด้านความปลอดภัย ○ ปล่อยให้ตัวท่านเองหรือทีมงานขาดความมุ่งมั่นที่จะทำให้ลูกค้ามีความสุขกับชีวิตที่สะดวกสบายมีคุณภาพตามวิถีที่ยั่งยืน ○ เลี่ยงหรือใช้ทางลัดในการควบคุมคุณภาพที่มีผลทำให้ความปลอดภัยหรือคุณภาพของสินค้าและบริการลดลง
	การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน	○ เข้าใจผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมอย่างถ่องแท้ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ตั้งแต่งานวิจัยไปจนถึงการจัดส่งหีบห่อบรรจุภัณฑ์การขายสินค้าและบริการ ○ ลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมเมื่อมีโอกาสและเป็นผู้นำในการปกป้องทรัพยากรที่ใช้ร่วมกัน ○ ลดปริมาณของเสียให้เหลือน้อยที่สุดและแปรรูปเพื่อนำกลับมาใช้ใหม่หรือหาทางเลือกที่เหมาะสมในการลดวัสดุที่เหลือใช้ ○ รับรองคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตรทางธุรกิจให้ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมตามข้อตกลง	○ คิดว่าการกระทำเล็ก ๆ น้อย ๆ เช่น การปิดไฟหรือการแปรรูปนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) ไม่สำคัญ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อความยั่งยืนของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ○ ทำให้ลูกค้าเกิดข้อข้องใจว่าการใช้สินค้าและบริการของเครือเจริญโภคภัณฑ์อาจเป็นการไม่รักษาทรัพยากรและทำลายสิ่งแวดล้อม

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด	หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		○ ไม่ใช้พลังงานและ เกินความจำเป็น ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อม ให้ครบทั้งหมดเป็นอย่างน้อย ○ แสดงความคิดเห็นหากมีข้อเสนอแนะ ในการริเริ่มเรื่องความยั่งยืน	
	การจัดซื้อจัดหาอย่างมีจริยธรรม	○ รับผิดชอบให้คู่ค้าธุรกิจปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดซื้อจัดหาสินค้าและบริการอย่างมีจริยธรรม ○ ให้ข้อมูล คำ แนะนำ รวมถึงการฝึกอบรมที่จำเป็นแก่คู่ค้าธุรกิจเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดด้านคุณภาพของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ○ รายงานให้หน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์รับทราบหรือแจ้งเบาะแสผ่านหน่วยงานและช่องทางรับเรื่องเบาะแสที่กลุ่มธุรกิจหรือแต่ละบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์จัดตั้งขึ้น ○ หากท่านสงสัยว่าคู่ค้าธุรกิจไม่ทำตามมาตรฐานด้านคุณภาพของเครือเจริญโภคภัณฑ์	○ จัดซื้อจัดหาจากคู่ค้าธุรกิจโดยไม่มั่นใจว่าผ่านการตรวจประเมินคู่ค้าธุรกิจตามนโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ○ ละเลยข้อตกลงบางประการในสัญญาการจัดซื้อจัดหาตามมาตรฐานของเครือเจริญโภคภัณฑ์
	การขาย และการตลาดอย่างรับผิดชอบ	○ ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการจัดจำหน่ายและการตลาดในแต่ละประเทศที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ประกอบธุรกิจเสมอ ○ ชี้แจงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้สินค้าหรือบริการโดยละเอียดรวมถึงอธิบายข้อเท็จจริง และข้อมูลทางโภชนาการที่เกี่ยวข้องอย่างซื่อสัตย์และโปร่งใส ○ ต้องมีความละเอียดอ่อนต่อวัฒนธรรมและประเพณีที่แตกต่างกันในแต่ละประเทศที่จะนำไปใช้กับการขายและการตลาด ○ เลือกช่องทางการโฆษณาและเนื้อหาการตลาดอย่างระมัดระวัง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการนำเสนอมาตรฐานด้านจริยธรรมของเครือเจริญโภคภัณฑ์ไปในทางที่ผิด	○ นำเสนอข้อมูลหรือรูปภาพที่บิดเบือน ไม่เหมาะสมหรือก่อให้เกิดความเข้าใจผิดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ ○ นำเสนอข้อมูลอันเป็นเท็จ เกินจริง หรือไม่ระบุข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด	หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๓) บุคลากร	การส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและเป็นธรรม	○ ระมัดระวังไม่ใช้กิริยาและคำพูดที่อาจก่อให้เกิดความไม่พอใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม พึงระวังว่าการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามบางครั้งอาจเกิดขึ้นโดยไม่ตั้งใจ ○ ถามตัวท่านเองว่าการกระทำ หรือความคิดเห็นของท่านอาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือตีความผิดหรือไม่ ○ รายงานเหตุการณ์คุกคามต่อผู้บังคับบัญชาของท่านฝ่ายทรัพยากรบุคคล และ/หรือ หน่วยงานกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์	○ ไม่รายงานเมื่อท่านหรือเพื่อนร่วมงานของท่านโดนคุกคามหรือเลือกปฏิบัติเพราะกลัวถูกกลั่นแกล้ง ○ ทำให้ผู้อื่นหวาดกลัวหรืออับอายไม่ว่าโดยการกระทำ หรือคำพูด ○ พูดตลกส่อเสียดล้อเลียนที่ไม่เหมาะสม แสดงเนื้อหาที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สุภาพ ○ แสดงความคิดเห็นผ่านช่องทางโซเชียลมีเดียหรือช่องทางสื่อสารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นช่องทางบัญชีส่วนตัว หรือบัญชีของบริษัทซึ่งอาจขัดต่อนโยบายและแนวปฏิบัติ ○ ประเมินสถานการณ์การเล่นมุกตลกที่ก้าวร้าว การข่มขู่ การเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการโดยเห็นเป็นเรื่องปกติ และการสนทนาออนไลน์และออฟไลน์ (การสนทนาออฟไลน์ หมายถึง การใช้ถ้อยคำ พูดคุยกันภายในพนักงานกลุ่มเล็ก ๆ โดยใช้คำ ศัพท์ที่อาจไม่เป็นที่ยอมรับในกลุ่มพนักงานทั่วไป)
	การส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียม ความหลากหลายของบุคลากร และการอยู่ร่วมกัน	○ ทำความเข้าใจเงื่อนไขการจ้างงานของท่าน ○ ปฏิบัติต่อผู้อื่นเช่นเดียวกับที่ท่านอยากให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อท่าน ○ ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ○ เรียนรู้ยอมรับข้อเสนอแนะ และรับฟังปัญหาจากคนรอบข้าง	○ กีดกันบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเนื่องจากภูมิหลัง รูปลักษณ์ หรือลักษณะเฉพาะตัว ○ ทนต่อพฤติกรรมที่สร้างความขุ่นเคืองหรือความขัดแย้งในสถานประกอบการ ○ ยอมถูกข่มเหงหรือคุกคามจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่ต้องติดต่อประสานงาน
	การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล	○ เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่ผู้ที่ได้รับอนุญาตเท่านั้น ○ เก็บข้อมูลความลับด้วยความระมัดระวังและทำลายอย่างเหมาะสม ○ ผลิตเอกสารด้วยเครื่องพิมพ์ที่เชื่อมต่อกับเครือข่ายบริษัทเสมอ	○ เปิดเผยรหัสผ่านของท่านแก่ผู้อื่น หรือเก็บรหัสผ่านไว้ไม่มิดชิด ○ เปิดค้างหน้าจอคอมพิวเตอร์ไว้โดยไม่ล็อคหน้าจอ ○ วางเอกสารต้นฉบับไว้ที่เครื่องพิมพ์หรือเครื่องถ่ายเอกสาร
	การจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	○ ตั้งคำถามเมื่อคิดว่าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่ปลอดภัย ○ ปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยของเครื่องเจริญโภคภัณฑ์เสมอ	○ คาดหวังให้ผู้อื่นรายงานความเสี่ยงหรือปัญหาแทนที่ท่านจะเป็นผู้รายงานด้วยตนเอง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด	หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	ในสถานประกอบการ	○ ปฏิเสธเมื่อได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรมเพียงพอที่จะทำได้ และอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น ○ รายงานให้ผู้บังคับบัญชาในพื้นที่ปฏิบัติงานทราบทันทีเมื่อพบว่าผู้ที่ปฏิบัติงานอาจได้รับอันตราย หรือไม่ได้รับการฝึกอบรมมาอย่างเพียงพอ ○ แจ้งผู้เกี่ยวข้องทันทีหากท่านสงสัยว่ายานพาหนะหรือชิ้นส่วนของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์การทำงานผิดปกติและอาจเกิดอันตราย ○ สังเกตหรือคอยสอดส่องสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย ซึ่งอาจเป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น พนักงานทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบและทำงานด้วยความปลอดภัยไม่ว่าท่านจะทำงาน ในตำแหน่งใดก็ตาม	○ คาดเดาว่าขั้นตอนการปฏิบัติงานและแนวทางในปัจจุบันเป็นวิธีที่ไม่อาจปรับเปลี่ยนได้ ○ เข้าปฏิบัติงานทั้งที่ยังอยู่ในอาการมึนเมาจากฤทธิ์ของยาเครื่องดื่มมึนเมาหรือสารควบคุมอื่น ๆ ○ ปฏิบัติงานโดยไม่ได้รับการฝึกอบรม ขาดความเชี่ยวชาญ มีสุขภาพร่างกายไม่พร้อม หรือไม่มีการเตรียมพร้อมอย่างเพียงพอ
๔สินทรัพย์	การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศของบริษัท	○ ส่งผ่านข้อมูลหรือให้สิทธิเฉพาะกลุ่มเท่าที่จำเป็นต้องรู้ข้อมูล (Need to know basis) ○ ถือเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อการใช้ เผยแพร่ เก็บรักษา ปกป้อง และกำจัดข้อมูลอย่างเหมาะสม ○ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับอนุญาตจากบริษัทเท่านั้น ในการสร้าง เผยแพร่ และบันทึกข้อมูลบริษัท ○ ป้องกันรักษาเอกสาร บันทึก และอุปกรณ์ดิจิทัล โดยทำตามขั้นตอนที่จำเป็นอย่างเหมาะสมเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ลักลอบหรือผู้ที่ไม่ได้รับมอบอำนาจไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงข้อมูลที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่านและหามาตรการป้องกันอย่างเหมาะสม	○ เปิดเผยข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะเกี่ยวกับบริษัท เครือเจริญโภคภัณฑ์จำกัดและบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ ไม่ว่าจะบนพื้นที่ส่วนตัวหรือพื้นที่สาธารณะ ใช้อุปกรณ์สารสนเทศและอุปกรณ์สื่อสารของบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัวหรือในทางที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท ○ แชร์รหัสผ่านหรือกดเข้าลิงก์ที่แปลกน่าสงสัยในอีเมล ○ ปกปิด เปลี่ยนแปลง หรือทำลายเอกสารโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ○ เปิดเผยข้อมูลด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับธุรกิจของบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ต่อบุคคลภายนอกโดยไม่ได้รับมอบอำนาจ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด	หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		○ ลงนามในข้อตกลงห้ามเปิดเผยข้อมูล (Non Disclosure Agreement หรือ NDA) เพื่อให้มีผลทางกฎหมายก่อนเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับ หรือข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะของบริษัทหรือเครือเจริญโภคภัณฑ์ ○ ระมัดระวังไม่ให้ผู้อื่นได้ยิน ลอบฟัง ดักฟัง หรือบันทึกเสียงในการเจรจาตกลงเกี่ยวกับข้อมูลที่ไม่ใช่ข้อมูลสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่ควรสนทนาในที่สาธารณะผ่านเครื่องมือสื่อสารทุกประเภทหรือกับสมาชิกในครอบครัว ซึ่งอาจนำไปสู่การเปิดเผยข้อมูลต่อผู้อื่น	
	การซื้อขายหลักทรัพย์	○ แจ้งความประสงค์ก่อนดำเนินการซื้อขายหลักทรัพย์ตามขั้นตอนที่บริษัทจดทะเบียนกำหนด ○ ศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ของแต่ละประเทศก่อนการซื้อขาย	○ ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ท่านมีข้อมูลภายใน ○ เผยแพร่ข้อมูลอันเป็นเท็จ ทำให้ราคาของหลักทรัพย์ปรับเปลี่ยนชักชวนให้ผู้มีข้อมูลภายในซื้อขายหลักทรัพย์
	การต่อต้านการฟอกเงิน	○ ทำธุรกิจที่ถูกกฎหมายกับลูกค้าที่น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับและใช้เงินทุนที่ตรวจสอบแหล่งที่มาได้ ○ ตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าก่อนเริ่มทำธุรกรรม โดยให้มีความเข้าใจและปฏิบัติตามขั้นตอนการรู้จักตัวตนของลูกค้า (Know Your Customer: KYC) ○ ระบุสัญญาณเตือนภัยที่ส่อพฤติกรรมที่มีแนวโน้มจะเป็นการฟอกเงิน ตัวอย่างเช่น การร้องขอจากลูกค้าหรือคู่ค้าธุรกิจให้จ่ายเงินทุนให้แก่บุคคลที่สาม หรือจ่ายแยกหลาย ๆ บัญชี หรือจ่ายเป็นเงินสดหรือสิ่งเทียบเท่าเงินสดเป็นจำนวนมากและน่าสงสัย หรือเต็มใจจ่ายมากกว่าราคาตลาด โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือจ่ายเงินผ่านตัวกลางโดยไม่จำเป็น ทั้งนี้ หากพบพฤติกรรมดังกล่าว ให้	○ กลัวที่จะขอข้อมูลเพื่อยืนยันแหล่งที่มาของเงินทุนไม่ว่าจะ ณ ขั้นตอนใดของการดำเนินการในข้อตกลงซึ่งเงินทุนมีการเปลี่ยนมือ ○ สันนิษฐานว่าการตรวจสอบโดยกระบวนการข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลูกค้าตามกฎหมายเสร็จสิ้นก่อนมีการเริ่มธุรกรรมกับลูกค้าหรือคู่ค้าธุรกิจรายใหม่ ○ บอกลูกค้าหรือคู่ค้าธุรกิจเมื่อบริษัทกำลังดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง ยกเว้นท่านได้รับมอบอำนาจ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หมวด	หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		รายงานต่อฝ่ายกฎหมายเพื่อพิจารณาก่อนดำเนินการต่อไป ○ รายงานต่อฝ่ายกฎหมายหากพบว่าลูกค้าหรือคู่สัญญาใหม่อยู่ในข่าย "บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง" (Politically Exposed Personsหรือ PEPs) หรือมีประวัติที่ใกล้เคียงกัน ○ แจ้งฝ่ายกฎหมายให้ทราบทันทีเมื่อพบพฤติกรรมที่มีแนวโน้มเข้าข่ายตามข้อสังเกตการณ์การฟอกเงินตามข้อเบื้องต้น	

ที่มา : เว็บไซต์เครือเจริญโภคภัณฑ์. *จรรยาบรรณธุรกิจ.* Retrieved from https://www.cpgroupglobal.com/Portals/0/PDF/CPGCG-CoC-TH-20180830-Z.pdf

๑.๙ เอสซีจี

เอสซีจี เป็นกลุ่มบริษัทชั้นนำในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งก่อตั้งในประเทศไทย ปัจจุบันดำเนิน ๓ ธุรกิจหลัก คือ ธุรกิจซีเมนต์และผลิตภัณฑ์ก่อสร้าง ธุรกิจปิโตรเคมี และธุรกิจแพคเกจจิ้ง และประกอบไปด้วยบริษัทย่อยมากกว่า ๒๐๐ บริษัท ทางกลุ่มบริษัทมีวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำตลาดในภูมิภาคอาเซียน ด้วยการสร้างสรรค์นวัตกรรมสินค้า บริการ และโซลูชั่นที่ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของลูกค้า พร้อมมุ่งมั่นขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) สร้างความเจริญก้าวหน้าในทุกสังคมและชุมชนที่เข้าไปดำเนินงาน ภายใต้คำมั่นสัญญา "Passion for Better" ทั้งนี้ เอสซีจียึดถือในหลัก "คุณภาพ" และ "ความเป็นธรรม" ตามที่ได้รับการกำหนดไว้ในอุดมการณ์เอสซีจี คือ ตั้งมั่นในความเป็นธรรม มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ เชื่อมั่นในคุณค่าของคน และถือมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งได้จัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินธุรกิจซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานอุดมการนี้ ให้บุคลากรยึดถือร่วมกัน และให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งของระเบียบข้อบังคับพนักงาน ไว้ใน **จรรยาบรรณเอสซีจี (SCG Code of Conduct)** สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
สิทธิมนุษยชนและแรงงาน	○ ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีผิว การศึกษา สถานะทางสังคมหรือเรื่องอื่นใด	○ ใช้แรงงานบังคับ แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์หรือแรงงานเด็กอันมิชอบด้วยกฎหมาย ○ ลงโทษโดยการทารุณร่างกายหรือจิตใจพนักงาน ไม่ว่าโดยวิธีการขู่เข็ญ การกักขังหน่วงเหนี่ยว การคุกคามข่มขู่ การล่วงละเมิดหรือใช้ความรุนแรงในรูปแบบใด

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	○ ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน และรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อป้องกันการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ○ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกกระบวนการของการจ้างงาน ตั้งแต่การสรรหา การจ่ายค่าตอบแทน เวลาทำงานและวันหยุด การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผนความก้าวหน้า และอื่น ๆ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	
สิ่งแวดล้อม	○ ดำเนินงานตามกฎหมาย มาตรฐาน ระเบียบปฏิบัติ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อตกลงระดับสากลในเรื่องต่าง ๆ เพื่อช่วยป้องกัน หรือลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม ○ ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อาทิ พลังงาน น้ำ วัตถุดิบ และวัสดุต่าง ๆ ตามหลักการ 3R (Reduce: การลดการใช้ Reuse/Recycle: การนำกลับมาใช้ใหม่/ ใช้ซ้ำ และ Replenish: การฟื้นฟู) เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ○ พิจารณาเลือกใช้วัตถุดิบ หรือวัสดุต่าง ๆ สำหรับการดำเนินธุรกิจตาม "แนวปฏิบัติการจัดหาที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม" ○ สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะชุมชนที่อยู่รอบสถานประกอบการของเอสซีจี ○ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นสำหรับโครงการที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคม	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	○ ส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมให้กับผู้ร่วมงาน และชุมชนรอบด้าน ผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ผ่านการประชุม การอบรม สัมมนา ระหว่างการเดินสำรวจพื้นที่ทำงาน หรือการร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ	
สุขภาพและความปลอดภัย	○ ดำเนินงานตามกฎหมาย มาตรฐาน ระเบียบปฏิบัติ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ด้านสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อตกลงระดับสากลในเรื่องต่าง ๆ เพื่อช่วยป้องกัน หรือลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น ○ ดูแลและตรวจสอบความพร้อมของสุขภาพตนเอง เพื่อนร่วมงาน คู่ธุรกิจ และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องก่อนปฏิบัติงาน และต้องหยุดหรือสั่งให้หยุดปฏิบัติงานทันทีหากพบว่ามีสุขภาพร่างกายไม่พร้อม เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน หรือที่เกี่ยวกับงาน ○ ประเมินความเสี่ยงก่อนเริ่มการทำงาน รวมถึงต้องศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยหรืออาจเป็นอันตราย เพื่อวางแผนหรือเตรียมการป้องกันที่เหมาะสม ○ ในกรณีที่ได้รับมอบหมายงานที่มีอันตราย หรือหากไม่มีความมั่นใจถึงความปลอดภัยจากการทำงาน ควรหยุดหรือชะลอการดำเนินการนั้น และปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยทันที ○ รายงานผู้บังคับบัญชาทันที เมื่อพบเห็นสิ่งผิดปกติทั้งจากเครื่องจักร อุปกรณ์ และสถานที่ในบริเวณที่ทำงาน ที่อาจมีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัย ○ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ต้องกำหนด หรือเผยแพร่แนวทางในการ	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	ป้องกันและควบคุมไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ รวมถึงการดูแลสุขภาพพนักงานตามความเสี่ยงของงาน ○ เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและเปิดโอกาสให้ชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย มีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นสำหรับโครงการที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนและสังคม ○ ส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องของการดูแลรักษาสุขภาพและความปลอดภัยให้กับผู้ร่วมงาน และชุมชนรอบด้าน ผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น ผ่านการประชุม การอบรมสัมมนา ระหว่างการเดินสำรวจพื้นที่ทำงาน หรือการร่วมกิจกรรมเพื่อสังคมกับชุมชนในโอกาสต่าง ๆ	
ความปลอดภัยของสินค้าและบริการ	○ ผลิตและให้บริการโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของลูกค้าตลอดอายุการใช้งาน และหากจะเปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตสินค้าและการให้บริการที่มีผลต่อความปลอดภัยของสินค้าและบริการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่รับผิดชอบก่อน และมีการบันทึกรายละเอียดและเหตุผลไว้เพื่อการอ้างอิง ○ ดูแลจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยของสินค้าและบริการในความรับผิดชอบไว้เพื่อการทวนสอบ (Verification) ได้ ○ รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที กรณีที่พนักงานได้รับทราบหรือมีข้อกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัยของสินค้าและบริการอันเกิดจากกระบวนการผลิตสินค้า และ/หรือกระบวนการการให้บริการ หรือสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อความปลอดภัยของลูกค้า ○ ยินดีรับข้อร้องเรียนในเรื่องความปลอดภัยของสินค้าและบริการ และดำเนินการประสานหรือปรับปรุงแก้ไขให้ทันท่วงที กรณีมีข้อจำกัดหรือต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหา ผู้รับผิดชอบต้องรายงานข้อมูลและสถานะให้	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	ลูกค้าทราบในเวลาอันควร รวมทั้งรายงานความคืบหน้าในการแก้ไขเป็นระยะด้วย	
การต่อต้านคอร์รัปชัน	○ ดำเนินการเรื่องการให้ หรือรับเงินบริจาค เงินสนับสนุน อย่างโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบบริษัท และถูกต้องตามกฎหมาย โดยต้องมั่นใจว่าเงินบริจาค หรือเงินสนับสนุนไม่ได้ถูกนำไปใช้เพื่อการติดสินบน ○ พึงระมัดระวังในการทำธุรกรรมกับบุคคล นิติบุคคล หรือองค์กรใด ๆ ที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับการคอร์รัปชัน	○ คอร์รัปชันและไม่ระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การขายและการตลาด การจัดซื้อ งานโครงการลงทุน การทำสัญญา การให้และรับของกำนัล การเลี้ยงรับรอง การให้เงินบริจาคหรือเงินสนับสนุน เป็นต้น ○ ละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับเอสซีจี ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ
ของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง	○ ก่อนการรับหรือให้ของกำนัลและการเลี้ยงรับรองกับผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าสิ่งเหล่านั้นมีมูลค่าเหมาะสมในแต่ละโอกาส และกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรือขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่นนั้นกำหนดให้กระทำได้ ○ ต้องมีหลักฐานการใช้จ่ายเงินที่แสดงมูลค่าของทรัพย์สิน บริการ หรือการเลี้ยงรับรองนั้น เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ ○ กรณีได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาให้ไปช่วยเหลือหน่วยงานภายนอก อาจรับทรัพย์สิน บริการ การเลี้ยงรับรองได้ตามหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานที่หน่วยงานภายนอกนั้นกำหนดไว้ ○ พึงระมัดระวังทั้งกรณีการให้ทรัพย์สิน บริการ เลี้ยงรับรองแก่ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคล/หน่วยงานภายใน และการรับทรัพย์สิน บริการ เลี้ยงรับรองจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคล/หน่วยงานภายใน โดยการให้และการรับดังกล่าวจะต้องไม่เป็นการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดโดยไม่เป็นธรรม	○ รับหรือให้ทรัพย์สิน บริการ การเลี้ยงรับรองที่อาจทำให้เกิดอิทธิพล หรือแรงจูงใจในการตัดสินใจอย่างหนึ่งอย่างใดและทำให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่ชอบธรรม
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์	○ กรณีมีรายการที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับเอสซีจี ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันที	○ ประกอบกิจการที่เป็นการแข่งขัน หรือเข้าเป็นหุ้นส่วน ผู้ถือหุ้นที่มีอำนาจตัดสินใจ กรรมการหรือผู้บริหารในกิจการที่เป็นการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		แข่งขัน หรือมีลักษณะเดียวกันกับธุรกิจของเอสซีจี ○ เข้าไปเกี่ยวข้องในการทำธุรกรรมกับคู่สัญญาที่มีความเกี่ยวพันกับตน เช่น เป็นครอบครัว ญาติสนิท บุคคลที่มีความใกล้ชิด หรือที่ตนเป็นเจ้าของหรือหุ้นส่วน แม้ว่าจะเป็นประโยชน์กับเอสซีจีก็ตาม ○ แสวงหาผลประโยชน์จากข้อมูล หรือสิ่งที่ตนหรือผู้อื่นรู้เนื่องมาจากตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบ ○ เข้าไปเกี่ยวข้องกับการกระทำไม่ว่ากับผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจของเอสซีจีหรือพนักงานของเอสซีจีที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อเอสซีจี ○ ทำงานอื่นเพื่อประโยชน์ส่วนตนนอกเหนือจากการทำงานของเอสซีจี ซึ่งอาจมีผลกระทบต่องานในความรับผิดชอบและภาพลักษณ์ของเอสซีจี ○ ใช้เวลาทำงานในการค้นหาข้อมูล ติดต่อหรือซื้อขายหลักทรัพย์หรือสินทรัพย์ใด ๆ อย่างเป็นประจำ เพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือบุคคลอื่น และไม่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของเอสซีจี
การดำเนินการด้านการเมือง	○ ใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเอง และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามเอสซีจี	○ แสดงออกด้วยวิธีใด ๆ ที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าเอสซีจีเกี่ยวข้อง ฝักใฝ่หรือสนับสนุนการดำเนินการทางการเมือง พรรคการเมือง กลุ่มแนวร่วมทางการเมือง ผู้มีอำนาจทางการเมือง หรือผู้สมัครรับเลือกตั้งทางการเมือง ○ แต่งกายด้วยเครื่องแบบพนักงานหรือใช้สัญลักษณ์ใดที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่าเป็นพนักงานเอสซีจีในการเข้าร่วมประชุมทางการเมือง หรือร่วมชุมนุมในที่สาธารณสถานใด ๆ อันมีลักษณะทางการเมือง

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		○ แสดงออก หรือแสดงความคิดเห็นทางการเมืองในสถานที่ทำงานหรือในเวลางานอันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน
ข้อมูลส่วนบุคคล	○ ต้องเคารพในข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น โดยหากจะใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลของบุคคลอื่น จะต้องได้รับความยินยอมจากบุคคลนั้น ๆ และไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย ○ ผู้ทำหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลที่อยู่ในความครอบครองหรืออยู่ในการดูแลรักษาของบริษัท ต้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นการใช้ เปิดเผย หรือถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจะกระทำได้เท่าที่จำเป็นตามหน้าที่การงานปกติ และไม่เป็นการละเมิดสิทธิตามกฎหมาย	
การบันทึก การรายงาน และการเก็บรักษาข้อมูล	○ บันทึกข้อมูลให้ถูกต้อง ครบถ้วน และทันเวลา โดยปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เอสซีจีกำหนด หรือที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เช่น กฎหมายภาษีอากร มาตรฐานการบัญชี เป็นต้น ○ รายงานข้อมูลอย่างถูกต้อง และตรงไปตรงมาตามข้อเท็จจริง ○ ดูแลเอกสารสำคัญและข้อมูลที่เป็นความลับด้วยวิธีการเฉพาะที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ แต่ละชนิด หรือประเภทของข้อมูล และต้องมั่นใจได้ว่ามีการจัดเก็บอย่างปลอดภัยและเหมาะสม ทั้งข้อมูลที่เป็นข้อมูลภายในของบริษัทและข้อมูลของผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ เช่น ลูกค้า คู่ค้า หรือคู่ธุรกิจ เป็นต้น ○ เก็บรักษาข้อมูลตามกำหนดเวลาและตามหลักเกณฑ์ที่เอสซีจีกำหนดไว้ หรือภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมาย โดยเก็บรักษาอย่างระมัดระวังและเป็นระบบเพื่อสะดวกต่อการเรียกใช้งาน และเมื่อพ้นช่วงระยะเวลาที่ต้องเก็บรักษาข้อมูล พนักงานที่เกี่ยวข้องต้องจัดให้มีการทำลายด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลหรือเอกสารแต่ละประเภท	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
การซื้อขายหลักทรัพย์และการใช้ข้อมูลภายใน		○ ใช้ข้อมูลภายในที่เป็นข้อมูลสำคัญที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะในการซื้อขายหลักทรัพย์โดยเป็นการเอาเปรียบบุคคลภายนอก ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงเวลาใด ○ ให้คำแนะนำหรือให้ความเห็นในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท เว้นแต่เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมายจากบริษัท ○ เปิดเผยหรือส่งผ่านข้อมูลภายในไปยังบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับข้อมูลนั้น ซึ่งรวมถึงบุคคลในครอบครัว ญาติพี่น้อง เพื่อนฝูง เป็นต้น ○ ซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทในช่วงระยะเวลาก่อนที่มีการเปิดเผยงบการเงินหรือการเปิดเผยข้อมูลอื่นที่อาจมีผลกระทบต่อราคาหลักทรัพย์ของบริษัท ในกรณีที่เป็นพนักงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำข้อมูลงบการเงิน รวมถึงบุคคลในครอบครัว
การใช้ และการดูแลรักษาทรัพย์สินของบริษัท	○ ใช้ทรัพย์สินของเอสซีจีอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของเอสซีจี ○ ดูแลรักษาและปกป้องทรัพย์สินของเอสซีจีไม่ให้เสียหายหรือสูญหาย	○ นำทรัพย์สินของเอสซีจีไปใช้ผิดวัตถุประสงค์ หรือใช้ในทางที่ผิดกฎหมาย
การใช้ และดูแลรักษาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	○ ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่อยู่ในระบบฯ เพื่อประโยชน์ของเอสซีจี หลีกเลี่ยงการใช้ระบบฯ ที่อาจละเมิดสิทธิในการใช้งานตามปกติของผู้อื่นในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หรืออาจกระทบกระเทือนกับประสิทธิภาพในการทำงานของระบบ ○ ใช้งานระบบให้ถูกต้องตามสิทธิที่ได้รับอนุญาต เก็บรักษาและไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้รหัสผ่านสำหรับเข้าใช้งานระบบ	○ ใช้งานระบบฯ เพื่อเข้าถึงหรือส่งข้อมูลที่มีเนื้อหาขัดต่อศีลธรรมอันดี เกี่ยวกับการพนัน กระทบต่อความมั่นคงของชาติ หรือละเมิดสิทธิของผู้อื่น ○ เปิดไฟล์ที่ไม่ทราบแหล่งที่มา ใช้อุปกรณ์บันทึกข้อมูลที่เคยใช้งานกับคอมพิวเตอร์ที่น่าสงสัยว่าอาจมีไวรัสคอมพิวเตอร์ หรือมีซอฟท์แวร์ที่เป็นอันตรายอื่น ๆ ○ ติดตั้งโปรแกรมคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง การแก้ไขเปลี่ยนแปลงการตั้งค่าระบบฯ ที่อาจมีผลต่อความปลอดภัย หากประสบปัญหาหรือพบเห็นความผิดปกติในการใช้งาน ให้ติดต่อผู้ดูแลด้าน IT

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
การใช้ และการดูแลรักษาทรัพย์สินทางปัญญา	○ ดูแลรักษาทรัพย์สินทางปัญญาของเอสซีจี ไม่ให้ถูกละเมิด เปิดเผย ทำซ้ำ ดัดแปลง หรือกระทำการใด ๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากเอสซีจี ○ ให้ความเคารพทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น และตรวจสอบผลงานอันเป็นสิทธิของบุคคลภายนอกที่ได้รับมาหรือที่จะนำมาใช้กับเอสซีจี ○ ในการเข้าทำสัญญา หรือนิติกรรมใด ๆ ควรตกลงเกี่ยวกับสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาให้ชัดเจน หากมีข้อสงสัยให้หารือผู้ดูแลงานด้านทรัพย์สินทางปัญญาของเอสซีจี หรือที่ปรึกษากฎหมายของเอสซีจี ○ ให้ความร่วมมือในการแสดงสิทธิ หรือขอรับความคุ้มครองสิทธิของทรัพย์สินทางปัญญาที่เอสซีจีเป็นเจ้าของ ○ รายงานต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ดูแลงานด้านทรัพย์สินทางปัญญาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดสิทธิ อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิ หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาของเอสซีจี	○ ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น
การเปิดเผยข้อมูล	○ เปิดเผยข้อมูลที่อาจมีผลกระทบใด ๆ ต่อเอสซีจี โดยผู้มีอำนาจโดยตรงในเรื่องนั้น ๆ เว้นแต่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจในการเปิดเผยข้อมูลนั้นเอง ○ เปิดเผยข้อมูลสำคัญที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ โดยบุคคลผู้มีสิทธิในการเปิดเผยข้อมูล โดยต้องเปิดเผยอย่างระมัดระวัง ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา พร้อมทั้งดำเนินการให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ ได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอ และเท่าเทียมกัน ○ เปิดเผยข้อมูลอื่น ๆ บนพื้นฐานของความเป็นจริง	○ มีเจตนาให้ผู้อื่นสำคัญผิดในข้อเท็จจริง ในการเปิดเผยข้อมูล
การสื่อสาร	○ สื่อสารโดยแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการคำนึงถึงค่านิยมของสังคมในแต่ละประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ ○ ใช้ตราสัญลักษณ์ขององค์กรให้ถูกต้องเป็นไปตามคู่มือการใช้ตราสัญลักษณ์ (Corporate Identity Manual: CI Manual)	○ ใช้วิธีการสื่อสารทางการตลาดที่เป็นการเปรียบเทียบโดยตรงกับสินค้าหรือบริการของคู่แข่ง ○ นำเสนอสิ่งที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคม เช่น สถาบันชาติ สถาบันศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ การเมือง ความเชื่อ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	และการที่จะนำตราสัญลักษณ์ขององค์กรไปใช้นั้น ต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานผู้รับผิดชอบด้านแบรนด์ก่อน และไม่นำตราสัญลักษณ์องค์กรไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ส่วนตัว ○ แสดงข้อความว่าเป็นความคิดเห็นส่วนตัวไว้อย่างชัดเจน ด้วยความระมัดระวังในฐานะที่เป็นพนักงานเอสซีจี ในการเผยแพร่ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็นส่วนตัวในเรื่องต่าง ๆ บนสื่อสังคมออนไลน์	ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ความคิดเห็นเรื่องเพศ หรือเรื่องที่ขัดต่อศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดีงาม ความเลื่อมล้ำทางสังคม การเลือกปฏิบัติ และการละเมิดสิทธิมนุษยชน ○ สื่อสารเกินจริงในเชิงมุ่งให้ผู้บริโภคเข้าใจผิดในแง่คุณภาพสินค้า บริการหรือคุณลักษณะอื่นใดขององค์กร เว้นแต่กรณีใช้เทคนิคที่ผู้บริโภคสามารถตระหนักได้ว่าไม่ใช่ความจริง แต่เป็นการสร้างความน่าสนใจให้กับงานโฆษณาประชาสัมพันธ์ และควรระบุให้ผู้บริโภคทราบชัดเจนว่ามิใช่ความเป็นจริง ○ เพิกเฉย และไม่ช่วยกันสอดส่องดูแลให้กับองค์กรในกรณีที่พบการสื่อสารที่พาดพิงถึงองค์กร หรือการปฏิบัติที่อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง รวมถึงการนำตราสัญลักษณ์ไปใช้อย่างไม่เหมาะสมหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อแบรนด์ ให้รีบแจ้งหน่วยงานผู้รับผิดชอบหรือผู้บังคับบัญชาทันที
การทำธุรกรรมระหว่างกันของบริษัทในเอสซีจี	○ ศึกษาหลักเกณฑ์ ระเบียบ ขั้นตอน อำนาจดำเนินการตามกระบวนการที่เอสซีจีกำหนดไว้ให้เข้าใจอย่างถี่ถ้วนก่อนดำเนินการ ○ ดำเนินการตามแนวปฏิบัติและกระบวนการในการพิจารณาอนุมัติการทำรายการระหว่างกัน รายการที่เกี่ยวโยงกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อเอสซีจี ตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ○ ดำเนินการเรื่องรายการระหว่างกันอย่างเป็นธรรม สมเหตุสมผล และไม่มีการถ่ายเทผลประโยชน์ระหว่างบริษัทในเอสซีจี	○ ดำเนินการหากมีการร้องขอให้มีการข้ามขั้นตอนหรือเพิกเฉยต่อกระบวนการใด ๆ ที่ต้องดำเนินการตามปกต
การทำธุรกรรมของเอสซีจีกับบุคคลภายนอก	○ ศึกษา ทำความเข้าใจ และปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ ○ ในการจัดหาต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดไว้ตามระเบียบและวิธีการการจัดหาของเอสซีจี และให้พิจารณาเลือกนิติบุคคลเป็นอันดับแรก โดยหลีกเลี่ยงการจัดหากับ	○ ทำธุรกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมสิ่งแวดล้อม หรืออาจทำให้เอสซีจีต้องเสื่อมเสียชื่อเสียง แม้ว่าธุรกรรมนั้นจะทำให้ได้รับประโยชน์ทางธุรกิจก็ตาม ○ แอบอ้างใช้ชื่อของเอสซีจี คณะกรรมการบริษัท ฝ่ายจัดการ หรือพนักงาน ในการ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	บุคคลธรรมดา เว้นแต่เป็นกรณีที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะบุคคล หรือเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการใด ๆ ของเอสซีจี ○ การทำธุรกรรมต้องคำนึงถึงมูลค่า ราคาที่เป็นไปตามกลไกตลาด คุณภาพและบริการที่ได้รับ ไม่เลือกปฏิบัติ หรือกีดกันการทำธุรกิจด้วยวิธีการที่ไม่ชอบธรรมหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย	ทำธุรกรรมที่ไม่เกี่ยวข้องกับเอสซีจี แม้ว่าจะไม่มีผลกระทบโดยตรงต่อเอสซีจีก็ตาม
การประกอบธุรกิจในต่างประเทศ	○ ดำเนินการตามกฎหมายภายในของประเทศที่เอสซีจีเข้าไปดำเนินการให้ครบถ้วน ทั้งนี้ กรณีเอสซีจีมีแนวปฏิบัติ ระเบียบและขั้นตอนที่สูงหรือดีกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ให้ดำเนินการตามแนวปฏิบัติ ระเบียบและขั้นตอนที่เอสซีจีกำหนดไว้ ○ ติดตามการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในแต่ละประเทศที่เข้าไปประกอบธุรกิจอย่างสม่ำเสมอ หากไม่แน่ใจให้ขอคำแนะนำจากที่ปรึกษากฎหมายเอสซีจี หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	○ ดำเนินการใด ๆ ที่สุ่มเสี่ยงเข้าข่ายเป็นความผิดตามกฎหมายท้องถิ่น และเมื่อเห็นว่ามีการดำเนินการที่ไม่ชัดเจน ไม่เป็นไปตามระเบียบ หรืออาจขัดหรือแย้งกับกฎหมาย หรือขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่น ให้รายงานผู้บังคับบัญชาหรือหารือที่ปรึกษากฎหมายเอสซีจี
การค้าระหว่างประเทศ	○ ศึกษาและติดตามข้อมูลของลูกค้าและคู่ธุรกิจที่จะประกอบธุรกิจด้วย โดยหลีกเลี่ยงการประกอบธุรกิจกับลูกค้าหรือคู่ธุรกิจที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หรือมีการดำเนินธุรกิจที่ไม่น่าไว้วางใจ ○ ติดตามตรวจสอบธุรกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย ○ รายงานข้อมูลพร้อมหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าหรือส่งออกต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการนำเข้าหรือส่งออก เช่น หน่วยงานภายในเอสซีจี หรือหน่วยงานของรัฐ เป็นต้น โดยตรวจสอบให้แน่ใจว่าเป็นหลักฐานที่มีข้อมูลที่ถูกต้อง	
การแข่งขันทางการค้า	○ ทำความเข้าใจแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการแข่งขันทางการค้าของเอสซีจี และกฎหมายแข่งขันทางการค้า ซึ่งเป็นกฎหมายที่มีความสลับซับซ้อนและมีความแตกต่างในแต่ละประเทศ ในกรณีที่มีข้อสงสัยควรหารือกับที่ปรึกษากฎหมายของเอสซีจีตั้งแต่เริ่มต้น	○ ทำความตกลงใด ๆ กับคู่แข่งขันหรือบุคคลใด ที่มีลักษณะเป็นการลดหรือจำกัดการแข่งขันทางการค้า ○ ในกรณีที่เอสซีจีเป็นผู้มีอำนาจเหนือตลาดในสินค้าใด ใช้อำนาจเหนือตลาดดังกล่าวในลักษณะที่ไม่เป็นธรรมทางการค้า เช่น

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		การจำกัดทางเลือกของลูกค้าในการซื้อสินค้าหรือใช้บริการ รวมถึงการกำหนดราคา หรือเงื่อนไขการขายสินค้าหรือบริการที่ไม่เป็นธรรม
การป้องกันการฟอกเงิน	○ ก่อนทำธุรกรรมกับคู่สัญญา ตรวจสอบให้แน่ใจว่าแหล่งที่มาของเงินได้มาโดยชอบด้วยกฎหมาย ○ กรณีพบเห็นธุรกรรมที่ไม่ปกติ รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันที	○ โอนเงินไปยังบัญชีที่ไม่เป็นที่รู้จัก หรือรับโอนเงินที่มีลักษณะการจ่ายที่ผิดปกติ โดยเฉพาะจากประเทศที่ไม่เกี่ยวข้องกับธุรกรรมนั้น

ที่มา : เว็บไซต์กลุ่มธุรกิจเอสซีจี. คู่มือ*จรรยาบรรณเอสซีจี*. Retrieved from https://www.scg.com/pdf/th/CodeofConduct.pdf

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๒. ตัวอย่างของหน่วยงานในต่างประเทศ

๒.๑ กระทรวงมหาดไทย สหรัฐอเมริกา (U.S. Department of the Interior)

กระทรวงมหาดไทยสหรัฐ (DOI) มีหน้าที่รับผิดชอบในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ ที่ดินและมรดกทางวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์และความสุขของอเมริกันชน ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและภัยธรรมชาติ เพื่อระบุปัญหาของสังคม และสร้างโอกาสให้คนอเมริกันและเชิดชูไว้ซึ่งพันธะสัญญาพิเศษของชาติ ที่จะพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของชนเผ่าอินเดียแดง ชนเผ่าอลาสก้าและชุมชนพื้นเมืองบนเกาะ ทางกระทรวงมีวิสัยทัศน์ในจะส่งเสริมความมั่นคงทางด้านพลังงานและพัฒนาแร่ธาตุสำคัญทำให้อเมริกันชนเข้าถึงโอกาสในการประกอบกิจกรรมนันทนาการกลางแจ้ง สร้างเสริมการดูแลเชิงอนุรักษ์โดยความร่วมมือระหว่างรัฐและเอกชน พัฒนาการบริหารจัดการพันธุ์สัตว์ป่าและแหล่งที่อยู่อาศัย รวมทั้งรักษาความเชื่อมั่นตลอดจนความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องต่อชนเผ่าต่าง ๆ ทางกระทรวงฯ ได้กำหนด **หลักจริยธรรมพื้นฐานว่าด้วยสิ่งควรทำและไม่ควรทำ (Basic Ethics Do's and Don'ts)** ซึ่งเป็นข้อมูลแบบย่อของ คู่มือจรรยาบรรณของกระทรวงมหาดไทย (Department of the Interior Ethics Booklet) สรุปได้ดังนี้

ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
○ ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานงานผู้มีหน้าที่ตรวจสอบประวัติ โอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน และรายการตรวจสอบอื่น ๆ ○ ส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง การเปิดเผยข้อมูลทางการเงิน และอื่น ๆ ที่จำเป็นให้ตรงเวลา ○ ชำระค่าบัตรเครดิตของทางราชการให้เต็มจำนวนและตรงเวลา (ภายใน ๓๐ วัน) ○ รักษาอิสรภาพ และ ความไม่ลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประโยชน์ของส่วนรวม ○ เดินทางเท่าที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงาน	○ ใช้สำนักงานของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน ○ เกี่ยวข้องกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ซึ่งตนเองหรือสมาชิกในครอบครัว มีผลประโยชน์ทางการเงินร่วมด้วย ○ ปฏิบัติราชการในรูปแบบหรือช่องทางอย่างไม่เป็นทางการ ○ รับของขวัญ ความบันเทิง หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ จากบุคคลหรือองค์กรที่ทำ หรือประสงค์จะทำธุรกิจกับรัฐบาล ○ ใช้ยานพาหนะ เครื่องมือ โทรศัพท์ หรือบริการไปรษณีย์ของรัฐ ในทางที่ผิด ○ ใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตของราชการในเรื่องส่วนตัว ○ เปิดเผยข้อมูลลับในทางราชการที่ตนทราบจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของตน ○ ทำงานที่มิใช่งานราชการในเวลาราชการ ○ เล่นการพนันในสถานที่ราชการ ○ ระดมทุนในโครงการที่ไม่ได้รับอนุญาตจากต้นสังกัด ○ ดำเนินกิจกรรมการกุศลต่าง ๆ เช่น วาดรูป ขายคุกกี้ หรืออื่น ๆ ที่ยังไม่ได้รับอนุญาตในสถานที่ราชการ

ที่มา : เว็บไซต์ United State Bureau of Reclamation. *Basic Ethics Do's and Don'ts.*
Retrieved from https://usbr.gov/gp/employment/neo/tab5/BasicEthicsDoDont.pdf

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๒.๒ สหราชอาณาจักร (United Kingdom)

ข้าราชการพลเรือน เป็นกลไกของรัฐบาลสหราชอาณาจักร ในการกำหนดและดำเนินการตามนโยบายในการบริหารประเทศอย่างมีประสิทธิผล โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด เป็นผู้ที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงต่อสาธารณชน จึงต้องดำรงมาตรฐานสูงสุดในการประพฤติปฏิบัติตนด้วยหลักคุณธรรมสำคัญ คือ ความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ และความเป็นกลางทางการเมือง ซึ่งจะสนับสนุนประสิทธิภาพของรัฐบาลที่ดี และดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานสูงสุดในการดำรงตนของข้าราชการพลเรือน และจะส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนได้รับความเชื่อมั่นไว้วางใจจากคณะรัฐมนตรี รัฐสภา ประชาชน และผู้รับบริการภาครัฐ ในการนี้ **มาตรฐานความประพฤติ (Standard of Behavior) ภายใต้หลักว่าด้วยราชการพลเรือน (Civil Service Rules)** จึงได้รับการกำหนดเพื่อให้หลักการพื้นฐานให้ข้าราชการพลเรือนยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
ความซื่อตรง (Integrity)	○ ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการตามข้อบังคับต่าง ๆ ด้วยความรับผิดชอบ ○ ประพฤติปฏิบัติด้วยความเป็นมืออาชีพเสมอ เพื่อให้ผู้ที่เราเกี่ยวข้องด้วยได้รับความมั่นใจ ○ ปฏิบัติตามระเบียบทางการเงินการคลังของทางราชการด้วยความรับผิดชอบและรัดกุม ○ ปฏิบัติต่อสาธารณชนในเรื่องต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว มุ่งผลสัมฤทธิ์ และอ่อนโยน อย่างสุดความสามารถ ○ ตรวจสอบว่าตนได้รับอนุมัติ/อนุญาตอย่างถูกต้อง ก่อนจะปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับสื่อมวลชน ○ ดูแลและเก็บรักษาข้อมูลอย่างเป็นทางการที่ถูกต้องครบถ้วน และเปิดเผยต่อสาธารณชนให้มากที่สุดตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด ○ ปฏิบัติตามกฎหมาย และส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม	○ ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในทางที่ผิด เช่น ใช้ข้อมูลภายในที่ได้รับจากการดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือคนรอบข้าง ○ รับของกำนัล สิ่งอำนวยความสะดวก หรือผลประโยชน์อื่นใด จากบุคคลผู้ประสงค์จะดำเนินการต่อตนในทางทุจริต ○ เปิดเผยข้อมูลทางราชการโดยมิได้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง (จะต้องมีผลแม้ว่าตนจะออกจากราชการแล้วก็ตาม)
ความซื่อสัตย์ (Honesty)	○ ปฏิบัติต่อข้อเท็จจริงและประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างตรงไปตรงมา และดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาดด้วยความรวดเร็ว ○ ใช้สอยทรัพยากรต่าง ๆ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่รัฐกำหนด	○ ให้ข้อมูลที่ไม่ถูกตรงต่อผู้บริหารประเทศ สมาชิกรัฐสภา หรือบุคคลอื่น ๆ โดยเจตนา ○ ยอมให้ถูกอิทธิพลจากผู้อื่น หรือจากผลประโยชน์ส่วนตนเข้าครอบงำ โดยไม่เป็นธรรม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Objectivity)	○ ให้ข้อมูลและคำปรึกษาโดยอ้างอิงข้อเท็จจริงและหลักฐานต่าง ๆ แก่ผู้บริหารประเทศ	○ ละเลยข้อมูลหรือประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องอื่นใด เมื่อต้องให้คำปรึกษา หรือตัดสินใจดำเนินการต่าง ๆ

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	รวมทั้งทางเลือก และข้อมูลประกอบอย่างถูกต้องครบถ้วน ○ ตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ในกรณีใดกรณีหนึ่งจากการศึกษาคุณและโทษในกรณีนั้น ๆ อย่างถ่องแท้ ○ พิจารณาไตร่ตรองข้อเสนอแนะและคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้วยความรอบคอบ	○ ขัดขวางการดำเนินการตามนโยบายต่าง ๆ ทั้ง ๆ ที่นโยบายเหล่านั้นได้รับการตัดสินใจโดยชอบธรรม จากผู้บังคับบัญชาแล้ว
ความเป็นกลาง (Impartiality)	○ ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม เสมอภาค และสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งเน้นของราชการพลเรือนที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกัน และความหลากหลายของสังคม	○ ดำเนินการต่อกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือเพื่อผลประโยชน์เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ด้วยความไม่เป็นธรรม ขาดความเป็นกลาง
ความเป็นกลางทางการเมือง (Political Impartiality)	○ ดำเนินการตามภารกิจของรัฐบาลอย่างสุดความสามารถ ด้วยความเป็นกลางและอยู่ในขอบเขตของมาตรฐานความประพฤติฉบับนี้ ไม่ว่ารัฐบาลนี้จะมีที่มาที่ไปอย่างไร หรือจุดยืนทางการเมืองของตนจะเป็นอย่างไร ○ ประพฤติปฏิบัติในทางที่จะให้ผู้บริหารภาครัฐได้รับความมั่นใจ และรักษาความมั่นใจนั้นไว้ได้ และในขณะเดียวกันจะต้องมั่นใจว่าตนจะสร้างความสัมพันธ์อันดีแบบเดียวกันนี้ กับบุคคลที่อาจเป็นผู้บริหารประเทศในอนาคต ○ ปฏิบัติตามบทบัญญัติที่วางไว้ ว่าด้วยเรื่องการแสดงออกหรือกิจกรรมในทางการเมืองของตน	○ ปฏิบัติตนตามแนวทางซึ่งถูกกำหนดโดยกลุ่มการเมืองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือใช้ทรัพยากรภาครัฐเพื่อกลุ่มการเมืองฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ○ ปล่อยให้มุมมองทางการเมืองของตนเป็นตัวกำหนดข้อเสนอแนะ หรือคำแนะนำของตน

ที่มา : เว็บไซต์รัฐบาลสหราชอาณาจักร. *Civil Service: Values and Standards of Behaviour.*
Retrieved from https://www.gov.uk/government/publications/civil-service-code/the-civil-service-code

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๑.๓ นิวซีแลนด์ (New Zealand)

สำนักงาน State Service Commission (SCC) เป็นหน่วยงานภาครัฐซึ่งเป็นองค์กรอิสระและเป็นกลางทางการเมือง มีหน้าที่หลักในการสร้างมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมแห่งหน่วยงานของรัฐ และเสริมสร้างองค์กรและการบริการภาครัฐที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนชาวนิวซีแลนด์ทั่วประเทศ มี State Service Commissioner เป็นหัวหน้าส่วนราชการ ในการนี้ SCC ได้กำหนด **มาตรฐานความซื่อตรงและความประพฤติ (Standards of Integrity & Conduct)** ซึ่งหน่วยงานของรัฐจะต้องนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะนโยบายและการดำเนินงานของหน่วยงาน จะต้องสอดคล้องกับค่านิยมหลักตามที่ได้กำหนดขึ้น สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
เป็นธรรม (Fair)	○ ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเป็นธรรม และด้วยความเคารพ ○ ดำรงตนอย่างเป็นมืออาชีพ และตอบสนองอย่างเหมาะสม ○ ปฏิบัติงานเพื่อให้การบริการภาครัฐเข้าถึงได้และมีประสิทธิภาพ ○ มุ่งมั่นเพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนชาวนิวซีแลนด์ทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	
เป็นกลาง (Impartial)	○ ดำรงความเป็นกลางทางการเมืองตามข้อกำหนด เพื่อให้ตนสามารถทำงานร่วมกับรัฐบาลทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตได้ ○ ดำเนินภารกิจตามหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยปราศจากความคิดความเชื่อส่วนบุคคลมาข้องเกี่ยว ○ สนับสนุนส่วนราชการของตน เพื่อที่จะสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เข้มข้นและเป็นกลางได้ ○ ให้ความเคารพต่ออำนาจหน้าที่ของรัฐบาลในปัจจุบัน	
รับผิดชอบ (Responsible)	○ ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อเท็จจริง ○ ใช้สอยทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรด้วยความระมัดระวัง และใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้เท่านั้น ○ ปฏิบัติต่อข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง และใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเหมาะสม ○ ดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรของตน	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
เชื่อถือได้ (Trustworthy)	○ ดำรงตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ○ ทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ○ มั่นใจว่าการดำเนินการใด ๆ ของตนไม่ได้รับผลกระทบจากความคิดส่วนบุคคลหรือจากความสัมพันธ์ส่วนตัว	○ ใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนในทางที่ผิดเพื่อประโยชน์ส่วนตน ○ รับของกำนัล หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่อาจทำให้ตนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลหรือได้รับผลกระทบต่าง ๆ ○ ทำกิจกรรมทั้งที่เกี่ยวข้อง หรือไม่เกี่ยวข้องกับงานที่อาจทำให้องค์กรหรือรัฐบาลเสื่อมเสียชื่อเสียง

ที่มา : เว็บไซต์ State Services Commission. *Standards of Integrity & Conduct.*
Retrieved from https://ssc.govt.nz/assets/Legacy/resources/Code-of-conduct-StateServices.pdf

๒.๔ Uber Technologies, Inc

Uber เป็นบริษัทเครือข่ายคมนาคมผู้ให้บริการแพลตฟอร์มเทคโนโลยีที่เชื่อมผู้ขับรถซึ่งเป็นพาร์ทเนอร์ของบริษัท และผู้โดยสารเข้าด้วยกัน มีสำนักงานใหญ่อยู่ในสหรัฐอเมริกา บริษัทมีพันธกิจเพื่อสร้างโอกาสทางการคมนาคมให้แก่โลกด้วยเทคโนโลยี Uber กำหนดวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวทางทำงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับบริษัท โดยมีหลักสำคัญคือ ใช้พลังเทคโนโลยีเชื่อมต่อโลก-ชุมชน ให้ความสำคัญสูงสุดต่อลูกค้า ให้คุณค่าต่อมิติความหลากหลายของพนักงาน กระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำงานเหมือนเป็นเจ้าของธุรกิจร่วมกัน พากเพียรอดทน ให้ค่าความคิดเหนือกว่าลำดับชั้น และกล้าเสี่ยง ในการนี้ บริษัทได้กำหนด **ประมวลความประพฤติ (Code of Conduct) และ คู่มือการติดต่อธุรกิจ (Business Conduct Guide)** เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานศึกษาและประพฤติปฏิบัติตาม สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
นโยบายไม่เลือกปฏิบัติ	○ ดำเนินการให้แน่ใจว่าทุกคนจะได้รับบริการการขนส่งที่ปลอดภัย เชื่อถือได้ และมีคุณภาพสูง	○ เลือกปฏิบัติโดยใช้เหตุผลด้านเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติ ชาติกำเนิด ความพิการ เพศ รสนิยมทางเพศ สถานภาพสมรส อายุ หรือลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายของรัฐ
นโยบายการขัดกันของผลประโยชน์	○ รับของขวัญหรือของกำนัลที่สามารถบริโภคได้ หรือของที่มีมูลค่าเล็กน้อยและนิยมให้กันในโอกาสพิเศษ อย่างเหมาะสมและไม่บ่อยจนเกินไป	○ รับจ้างในงานที่ขัดแย้งกันกับตัวพนักงาน หรือครอบครัว หรือสมาชิกของ บริษัทเอง เช่น แอบทำงานให้คู่แข่ง หรือให้คำปรึกษาแก่คู่แข่งหรือผู้มีโอกาสเป็นคู่แข่งของบริษัท ○ จ้างงานโดยเลือกพวกพ้องตนเอง เช่น สมาชิกในครอบครัว หรือคนที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิด ○ เลือกปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจของบริษัทเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับองค์กรที่พนักงาน

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
		บริษัท หรือคนในครอบครัวของพนักงานบริษัท ครอบครองอยู่ ○ ใช้โอกาสทางธุรกิจขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนตัว เช่น โอกาสที่ค้นพบผ่านการใช้ทรัพย์สิน ข้อมูล หรือตำแหน่งที่มีในบริษัท ○ ลงทุน ถือหุ้น หรือผลประโยชน์ทางการเงินในกิจการใด ๆ ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ หรือเป็นคู่แข่งของบริษัท เว้นแต่ในกิจการอย่างอื่นบริษัทอนุมัติให้เปิดเผย หรือมีผลประโยชน์น้อยกว่า ๑ % ○ มีผลประโยชน์ทางการเงิน หรือกำไรที่อาจเกิดจากการทำธุรกรรมอื่น ๆ ของบริษัทนอกเหนือจากการเป็นพนักงานและผู้ถือหุ้น ○ รับของกำนัล ส่วนลด หรือบริการ จากลูกค้า คู่แข่ง คู่ค้า หรือผู้ที่มีศักยภาพเป็นคู่แข่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับการทำงานของตนได้
นโยบายไม่ยอมรับในทุกกรณี		○ ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ หรือเสพยาเสพติดระหว่างการให้บริการ

ที่มา : เว็บไซต์ Uber Technologies, Inc. *Business Conduct Guide Revised November 2019.* Retrieved from https://s23.q4cdn.com/407969754/files/doc_governance/2019/Uber-COBC-2019-English.pdf

๒.๕ สาธารณรัฐอินเดีย (Republic of India)

หน่วยงาน Directorate of Marketing and Inspection (DMI) เป็นสำนักงานสังกัด Office of the Department of Agriculture, Cooperation and Farmers Welfare ภายใต้ Ministry of Agriculture & Farmers Welfare ของสาธารณรัฐอินเดีย เพื่อดำเนินนโยบาย มาตรการ และโครงการการตลาดเกษตร เพื่อการพัฒนารูปแบบการผสมผสานทางการตลาดเกษตรของเกษตรกรทั่วประเทศ เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของเกษตรกรและผู้บริโภค ผ่านการประสานงานระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่น มี Agriculture Marketing Adviser เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ รัฐ Faridabad และมีสำนักงานย่อยอยู่ใน ๑๒ รัฐ ทั่วประเทศ เจ้าหน้าที่ของ DMI ต้องยึดถือหลัก **พฤติกรรมที่ควรและไม่ควรกระทำสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลกลาง (Do's and Don'ts for Central Government Employees)** ซึ่งถูกกำหนดไว้ใน Central Civil Conduct Rules ปี ค.ศ. ๑๙๖๔ สรุปดังนี้

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๑) ดำรงสุจริตธรรมทุกเวลา ๒) อุทิศตนต่อการปฏิบัติหน้าที่ทุกเวลา ๓) ดำรงความเป็นอิสระและความเป็นกลางเมื่อพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ๔) ดำรงมาตรฐานความประพฤติอย่างถูกต้องและรับผิดชอบในขณะที่ใช้ชีวิตส่วนตัว ๕) ให้บริการประชาชนด้วยความสุภาพและรวดเร็ว ๖) ประพฤติอย่างเหมาะสมระหว่างพักเที่ยง ๗) รายงานและชี้แจงรายละเอียดที่เกี่ยวข้องแก่ผู้บังคับบัญชาโดยเร็วที่สุด เมื่อตนต้องถูกดำเนินคดีในชั้นศาลอาญา ๘) หลีกเลี่ยงการชุมนุมที่จัดขึ้นโดยพรรคการเมือง ๙) รักษาความเป็นกลางทางการเมือง ๑๐) ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงความต้องการกู้หนี้ยืมสินหรือความเป็นหนี้บุญคุณจนเป็นนิสัยจากบุคคลอื่นใด ๑๑) ในกรณีมีการดำเนินการทางกฎหมายใดที่มีส่วนใดส่วนเสียต่อฐานะทางการเงินของตน ให้รายงานข้อมูลของการดำเนินการนั้นแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๑๒) ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ๑๓) ประพฤติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมเมื่อต้องปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกรัฐสภา/ฝ่ายนิติบัญญัติ ๑๔) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารอย่างเคร่งครัด	๑) ดำเนินการเรื่องส่วนตัวใด ๆ กับหน่วยงานทางการทูต ๒) รับของกำนัลที่มีมูลค่าสูงหรือเป็นการบ่อยครั้งจากบุคคลหรือองค์กรใด ที่ติดต่อราชการกับตน ๓) รับการรับรองหรืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ เมื่อต้องเดินทางไปต่างประเทศ จากบริษัทต่างชาติที่เป็นคู่สัญญากับรัฐบาลอยู่ ๔) รับการเชิญให้ตนหรือสมาชิกในครอบครัวโดยสารเครื่องบินฟรี เนื่องในพิธีการ จากสายการบิน Air India, Indian หรือสายการบินต่างชาติ ๕) รับของกำนัลจากบริษัทต่างชาติใด ๆ ที่ร่วมงานกับทางราชการ ๖) เข้าร่วมในกิจกรรมแบบหาแนวร่วมจากบริษัทประกันชีวิต หน่วยธุรการของคณะกรรมการ หรือ นายหน้าหรือเอเจนซี่โฆษณา ที่มีสมาชิกในครอบครัวมีส่วนได้ส่วนเสียด้วย ๗) ให้ใครยืมเงิน ยืมเงินใคร หรือฝากเงินไว้กับคนหรือหน่วยงานที่กำลังจะติดต่อราชการด้วย กระทำการให้ตนเองตกอยู่ในเงื่อนไขทางการเงินกับหน่วยงานใด ๆ ๘) ดำเนินการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นผู้ค้ำประกันเมื่อตนหรือญาติมิตรต้องการจะกู้หนี้ยืมสิน ๙) รับงานเป็นที่ปรึกษาโดยส่วนตัว ๑๐) เก็งกำไรในหุ้น หุ้นส่วน หรือการลงทุนอื่น ๆ ๑๑) ซื้อหุ้นเกินกว่าโควตาที่มีไว้สำหรับเพื่อนหรือผู้เกี่ยวข้องกับผู้บริหารของบริษัท ๑๒)เข้าร่วมการประมูลทรัพย์สินใด ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นผู้ดำเนินการ ๑๓) ร่วมงานในฐานะแขก ร่วมกับคณะทูตจากต่างประเทศในอินเดีย ๑๔) เชิญคณะทูตจากต่างประเทศ ให้พักกับตนในฐานะแขก ในอินเดีย ๑๕) ยินยอมหรืออนุญาตให้ภรรยาหรือบุตรหลายของตนรับค่าเดินทางหรือตั๋วโดยสารเครื่องบินฟรีจากหน่วยงานรัฐบาล หรือองค์กรต่างประเทศ ๑๖) ใช้อิทธิพลทางการเมืองในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของตน ๑๗) ดื่มของมึนเมา หรือใช้ยาเสพติดระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ ๑๘) ปรากฏตัวในที่สาธารณะระหว่างที่มีอาการมึนเมา

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	๑๙) ปล่อยตัวให้การการคุกคามทางเพศกับสตรีใด ณ ที่ทำงานของหล่อน ๒๐) จ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า ๑๔ ปี ๒๑) รับรางวัลในรูปแบบทางการเงิน จากกองทุน มูลนิธิ ส่วนบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ๆ ๒๒) นำเสนอประเด็นของสองฝ่ายคู่ตรงข้ามที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน ๒๓) แสดงท่าทีจะถอนตัวจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ๒๔) ประพฤติไม่สุภาพ ไม่ซื่อสัตย์ และแบ่งฝักแบ่งฝ่าย ๒๕) เจตนาถ่วงเวลาในการติดต่อกับราชการ ๒๖) สั่งงานราชการด้วยเวลา ในกรณีเร่งด่วนที่ต้องดำเนินการเช่นนั้น ให้ยืนยันด้วยการสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรโดยเร็วที่สุด ๒๗) อวดเบ่ง ถือตัวถือตน ๒๘) นำตนไปข้องเกี่ยวกับองค์กรต้องห้ามต่าง ๆ ๒๙) เข้าร่วมสมาคมหรือการชุมนุมกับฝ่ายที่มีเจตนาไม่สอดคล้องกับระบบการปกครองและคุณธรรมของอินเดีย กระบวนการทางกฎหมาย และศีลธรรม ๓๐) ให้ความคิดเห็นต่ออินเดีย หรือการต่างประเทศของอินเดีย ระหว่างการเดินทางไปต่างประเทศ ๓๑) เปิดเผยข้อมูลลับของทางราชการโดยไม่ได้รับอนุญาต ๓๒) เข้าร่วมหรือสนับสนุนการประท้วงที่ผิดกฎหมาย ๓๓) ให้ รับ หรือสนับสนุนใด ๆ ในเรื่องสินสอดทองหมั้นกับฝ่ายเจ้าสาวหรือเจ้าบ่าว ๓๔) กล่าวหาผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอย่างไม่เหมาะสมในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่มีมติหรือข้อสั่งการออกมาสมบูรณ์ชัดเจนดีแล้ว ๓๕) ใช้ตำแหน่งหน้าที่ หรืออิทธิพลของตน โดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้ครอบครัวของตนได้รับการจ้างงานในองค์กรใด ๆ

ที่มา : เว็บไซต์ Directorate of Marketing and Inspection, Ministry of Agriculture & Farmers Welfare, Government of India. *Do' and Don't s for Central Government Employees as per CCS (Conduct).* Retrieved from https://dmi.gov.in/Documents/Dos_donts.pdf

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

๒.๖ Accenture PLC

เอคเซนเชอร์ เป็นบริษัทชั้นนำของโลกผู้ให้บริการด้านการให้คำปรึกษา บริการด้านเทคโนโลยี และบริการ Outsource เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานแก่ลูกค้าทั้งภาครัฐและเอกชนในกว่า ๑๒๐ ประเทศทั่วโลก บริษัทมีองค์ความรู้และประสบการณ์ครอบคลุมกว่า ๔๐ กลุ่มธุรกิจ รวมถึงการศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับบริษัทที่ประสบความสำเร็จที่สุดของโลก บริษัทมีอุดมการณ์ร่วมในการให้ความสำคัญกับบุคลากรก่อนเสมอ ผ่านการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม (Corporate Citizenship) การให้โอกาสความเท่าเทียมในการจ้างงาน เพื่อกระตุ้นการสร้างนวัตกรรม การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงการสร้างเสริมนวัตกรรมและผลกระทบต่อการพัฒนาของโลกทางองค์กรได้กำหนด **หลักจริยธรรมธุรกิจ (Code of Business Ethics)** โดยให้รายละเอียดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานยึดถือและปฏิบัติ สรุปได้ดังนี้

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๑) ทำการกระทำของเราให้มีความหมาย (Make your conduct count)	○ เปิดเผยเรื่องพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม คุกคาม หลอกลวง หรือผิดจริยธรรม ○ ลงมือดำเนินการต่อเรื่องพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมดังกล่าว ○ ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยความเคารพ ○ ร่วมกันสร้างให้ที่ทำงานปลอดพฤติกรรมการคุกคาม หรือเบียดเบียนต่าง ๆ ○ ประพฤติดำรงตนด้วยมาตรฐานความเป็นมืออาชีพชั้นสูงสุด ○ ใช้หลักคุณธรรมในการตัดสินเรื่องของบุคลากร ○ ตรวจสอบและระบุความขัดแย้งส่วนบุคคลของตนเอง ○ เปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งส่วนบุคคลและดำเนินการตามระเบียบว่าด้วยเรื่องดังกล่าวให้ถูกต้องครบถ้วน	○ ตอบโต้ หรือแก้แค้น เมื่อมีผู้เปิดเผยเรื่องพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ○ แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่เคารพในความแตกต่างหลากหลาย
๒) ปฏิบัติตามกฎหมาย (Comply with laws)	○ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต โดยไม่มีข้อยกเว้น ○ ปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัท ว่าด้วยเรื่องการให้หรือรับของกำนัล อาหาร ความบันเทิง และการเดินทาง อย่างเคร่งครัด ○ ได้รับอนุญาตก่อนให้หรืออำนวยความสะดวกเรื่องของกำนัล อาหาร ความบันเทิง หรือการเดินทาง แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ○ ตรวจสอบตัวกลางทางธุรกิจอย่างระมัดระวังก่อนจะดำเนินธุรกิจร่วมกัน เพื่อป้องกันกรณีว่าด้วยเรื่องสินบน	○ สนับสนุนพรรคการเมือง หรือกิจกรรมทางการเมือง ในนามบริษัท ○ ให้ หรือรับสินบน ○ ให้ หรืออำนวยความสะดวกเรื่องของกำนัล อาหาร ความบันเทิง อย่างไม่เหมาะสม ○ เกี่ยวข้องหรือสนับสนุนการฟอกเงินหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการก่อการร้ายในรูปแบบใด ๆ ○ เปิดเผยข้อมูลลับของบริษัทให้แก่คู่แข่ง และยินยอมรับรู้ข้อมูลลับของคู่แข่ง ○ พัวพันกับการใช้ข้อมูลภายใน หรือขวนขวายให้ผู้อื่นเปิดเผยข้อมูลภายใน

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	○ ปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัทเมื่อต้องติดต่อกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ○ แข่งขันกับคู่แข่งทางธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ○ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล ○ รู้วิธีทำงานกับรัฐบาล ○ ปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการค้าระหว่างประเทศ รวมถึงการแทรกแซงทางเศรษฐกิจและการควบคุมการส่งออก ○ ตรวจสอบทุกโอกาสทางธุรกิจว่าได้ปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการค้าระหว่างประเทศแล้ว ○ ปฏิบัติตามข้อจำกัดของการซื้อขายหุ้นของบริษัทระหว่างการเปิดเผยงบการเงินรายไตรมาสและงบการเงินประจำปี (Blackout Period)	
๓)ส่งมอบคุณค่าให้ลูกค้า (Deliver for our clients)	○ ผลิตนวัตกรรม ประสานกับลูกค้า สร้างและส่งมอบโซลูชั่นที่เกี่ยวข้อง ○ มุ่งมั่นกระทำงานในสิ่งที่เราสามารถทำได้จริง ○ ติดตามการดำเนินงานตามสัญญา ○ ร่วมมือร่วมใจ ปันความรู้ระหว่างกันในองค์กร และส่งมอบคุณค่าอย่างต่อเนื่อง	
๔) ปกป้องบุคลากร ข้อมูลข่าวสาร และธุรกิจของบริษัท (Protect people, information and our business)	○ รักษาข้อมูลลับ ○ ใช้ข้อมูลลับเมื่อได้รับอนุญาตเท่านั้น ○ เปิดเผยข้อมูลของบุคคลอื่นเมื่อได้รับอนุญาตเท่านั้น ○ อนุญาตให้บุคลากรที่จะรับรู้ข้อมูลลับเป็นผู้ที่มีความจำเป็นเท่านั้น ○ ลดความเสี่ยงทางด้านความปลอดภัยของข้อมูลข่าวสาร ○ ปกป้องรักษาข้อมูลข่าวสาร ○ ใช้โซลูชั่นและบริการของบริษัทในการปกป้องรักษาข้อมูลข่าวสาร ○ ระมัดระวังเมื่อต้องใช้เทคโนโลยีหรือบริการขององค์กรอื่นที่มิใช่ของบริษัท ○ ใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้องเหมาะสม ○ รายงานทันทีเมื่อตรวจพบว่าการรักษาความปลอดภัยมีช่องโหว่	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	○ ปกป้องและเคารพทรัพย์สินทางปัญญาของคู่แข่ง หุ้นส่วน คู่ค้า ลูกค้า อดีตพนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น ๆ ○ คุ้มครองทรัพยสินทางปัญญาและองค์ความรู้ของบริษัท ○ โพสต์สิ่งที่เป็นประโยชน์บนสื่อสังคมออนไลน์ ○ ทำให้ผู้อื่นมั่นใจในพลังของแบรนด์ของบริษัทเรา และประสานงานภายในบริษัทอย่างเหมาะสม ○ คุ้มครองทรัพย์สินของบริษัท ○ ให้ความสำคัญขั้นสูงสุดต่อเรื่องความปลอดภัยส่วนบุคคล	
๕) ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ (Run our business responsibly)	○ ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีใหม่ด้วยความรับผิดชอบ ○ ใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (A.I.) ด้วยความรับผิดชอบ ○ รายงานข้อมูลเวลาในการทำงานและพักผ่อนอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ○ ส่งข้อมูลค่าใช้จ่ายทางธุรกิจที่ถูกต้องตามจริงตามหลักเกณฑ์ภายในระยะเวลาที่บริษัทกำหนด ○ เปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้องตามจริง ○ จัดเก็บข้อมูลที่เนื่องด้วยธุรกิจอย่างเหมาะสม ○ จัดการการเดินทางเนื่องในการปฏิบัติงานให้มีความคุ้มค่าและปลอดภัยสูงสุด ○ ดำเนินการขอวีซ่าหรือใบอนุญาตทำงานเมื่อจำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานหรือติดต่อธุรกิจในต่างประเทศ ○ จัดซื้อสินค้าและบริการบนพื้นฐานของคุณภาพและความคุ้มค่า ○ ดำเนินการให้บุคลากรของคู่ค้า/ คู่สัญญาผู้ให้บริการแก่บริษัทและลูกค้าของเรา ปฏิบัติตามข้อกำหนดในกระบวนการดำเนินงานจนถึงเมื่อสิ้นสุดสัญญา ○ ปฏิบัติตามและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับการสอบสวน กระบวนการทางศาล และการตรวจสอบต่าง ๆ	

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

หลักการ/ ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	○ ให้เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจดำเนินการสอบสวนและให้ความร่วมมือ/ประสานงานเฉพาะกับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น ○ บ่งชี้ และดูแลข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งคุ้มครองกระบวนการสื่อสารในทางลับที่จำเป็น	
๖) ดำรงตนเป็นพลเมืองดีของธุรกิจ (Be a good corporate citizen)	○ ส่งเสริม สนับสนุน และเคารพสิทธิมนุษยชน ○ ดำเนินการทางด้านสิทธิมนุษยชนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อมุ่งสร้างผลกระทบที่พึงประสงค์ทางด้านสิทธิมนุษยชน ○ ส่งเสริมการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ○ ดิ้นรนพยายามเพื่อลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ○ ส่งเสริมการรับรู้ทางด้านสิ่งแวดล้อม ○ สนับสนุนพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครซึ่งอุทิศเวลาและทักษะ เพื่อบำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ○ ช่วยระบุทักษะที่โลกนี้กำลังขาดแคลน เพื่อเป็นปัจจัยให้เกิดการจ้างงาน และโอกาสทางธุรกิจ	

ที่มา : เว็บไซต์ Accenture PLC. *Code of Business Ethics.* Retrieved from https://www.accenture.com/_acnmedia/pdf-63/accenture-cobe-brochure-english.pdf

****

ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.

สำนักงาน ก.พ.
Office of the Civil Service Commission

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)

สำนักงาน ก.พ. 47/111 ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง นนทบุรี 11000

โทรศัพท์ 0 2547 1000 โทรสาร 0 2547 1727,2021

จำขึ้นใจ Application
ดาวน์โหลดได้แล้ววันนี้

ANDROID APP ON Google play

Available on the iPhone App Store

จัดทำโดย
ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

พิมพ์ที่โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน กรมการปกครอง ถนนลำลูกกา - ฉะเชิงเทรา ๑๒๑๕๐
โทร. ๐-๒๐๑๒-๔๑๗๐-๘๐ ร้อยตำรวจเอก เขตรัฐ ชาญศิลป์ ผู้พิมพ์ ผู้โฆษณา พ.ศ. ๒๕๖๗



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน ก.ถ.)
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย
ลิขสิทธิ์เป็นของสำนักงาน ก.ถ.