



ที่ กบ ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๓

ศาลากลางจังหวัดกระบี่

๙/๑๐ ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

๒๖ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำ
จังหวัด และคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑

ลงวันที่ ๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดได้รับแจ้งจากกระทรวงมหาดไทยว่า คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้กำหนดคุณสมบัติ การสรรหา
และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำจังหวัด โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน
นับแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ และกำหนดคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐาน
จริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นสมควรแต่งตั้ง
คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายใน
หนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

ในการนี้ จึงขอส่งคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าว มาเพื่อ
ถือปฏิบัติ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมปราษฎ์ ปราบสงคราม)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร./โทรสาร ๐-๗๕๖๑-๑๘๙๙



ศาลากลางจังหวัดกระบี่
 เลขรับ... 16761
 วันที่... ๑๙ ธ.ค. ๒๕๖๖
 เวลา
 กระทรวงมหาดไทย.....

ถนนอักษะงามค์ กรุงเทพฯ ๑๐๒๐๐

ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๑๒๑๗๑

๑๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ประจำจังหวัด และคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
 ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

8864

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท ๐๒๐๙.๖/ว ๕๒๘๑ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๖ ๒๖ ธ.ค. ๒๕๖๖

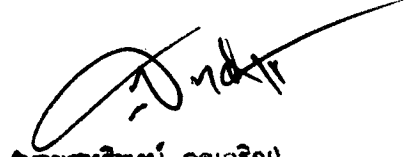
- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
 พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
 ๒. คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
 ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามหนังสือที่อ้างถึง กระทรวงมหาดไทย ขอให้จังหวัดแจ้งข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการ
 รักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
 ท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและถือปฏิบัติ นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ได้กำหนดคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐาน
 จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่
 ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ และกำหนดคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
 ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการ
 มาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน
 นับแต่วันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ จึงขอส่งคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ทั้ง ๒ ชุด ดังกล่าว
 รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย (QR code ท้ายหนังสือนี้) ทั้งนี้ ขอให้แจ้งสำนักงานส่งเสริมการปกครอง
 ท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุทธีพงษ์ จิตเจริญ)
 ปลัดกระทรวงมหาดไทย

คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้ง คกก. ๒ ฉบับ



สำนักงานปลัดกระทรวง
 สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
 การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
 โทร. ๐ ๒๒๒๒ ๒๑๔๙



คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้ง

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

โดยที่เป็นการสมควรให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงกำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ สอดส่อง ดูแล ส่งเสริม ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีการปฏิบัติตาม มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔๘ สัตตรส แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖๐ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๕๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๕ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือไม่มีก็ได้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจะจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตาม คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐาน จริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| (๑) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ที่ได้รับเลือกจากนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จำนวนหนึ่งคน | กรรมการ |
| (๓) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| (๔) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น
ขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนสองคน | กรรมการ |
| (๕) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตามที่มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้ง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร จำนวนสองคน | กรรมการ |
| (๖) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |

ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง
มาใช้บังคับ โดยอนุโลม



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 ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ 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) และกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

(๔) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการมาตรฐาน

จริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เห็นสมควร

(๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

(๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการนั้น

๒.๒ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

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

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกขู่มูลความผิดจากคณะกรรมการ 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) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาลงนาม

๓.๒ คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบ และหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๓.๒.๑ องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| (๑) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหาร
งานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการและเลขานุการ |

๓.๒.๒ หน้าที่และอำนาจ

(๑) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และความถูกต้อง ครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานของผู้สมัครหรือผู้ถูกเสนอชื่อ

(๒) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบประเมินคุณสมบัติทาง จริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๗) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๘) ทั้งนี้ อาจจะตรวจสอบกลับกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ ได้

(๓) ดำเนินการอื่นตามที่นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ให้มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เพื่อซักซ้อมความเข้าใจในการพิจารณาคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการ มาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมาย ว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๓.๓ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

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

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐาน จริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (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) ให้กรอกข้อมูลพร้อมลงนามรับรองสำเนา เอกสาร จำนวน ๒ ชุด และเอกสาร ตามข้อ ๓.๓ (๓) - (๕) ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า "สำเนาถูกต้อง" และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ทุกฉบับ จำนวน ๓ ชุด โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบ พร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่ไม่ได้ มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล



๓.๔ การตรวจสอบ สรรหา และคัดเลือกประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอประกาศรับสมัครประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) (แบบ จธ.(ถ) ๒) ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนาม

(๒) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำประกาศรับสมัคร ตามข้อ ๓.๔ (๑) ปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมกับการรับสมัครฯ เป็นเวลา ๑๒ วัน นับแต่วันที่นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นลงนามในประกาศรับสมัคร โดยสาระสำคัญของประกาศรับสมัคร ได้แก่ ระยะเวลาการรับสมัคร สถานที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓

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

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

(๕) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุดท้าย

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

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

(๘) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุดท้าย



๓.๕ การตรวจสอบ การสรรหา และคัดเลือกกรรมการ ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๒) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อ และแจ้งให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังนี้

(๑.๑) แจ้งให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ตามข้อ ๓.๕ (๑) กรอกข้อมูลและนำเอกสาร และหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓ มา ยื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑.๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อ ตามข้อ ๓.๕ (๑) (๑.๑) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกข่มขู่ว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุม คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ 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 เสนอรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๒) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการตรวจสอบ ตามข้อ ๓.๕ (๑) (๑.๓) โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติทางจริยธรรม 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) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งให้ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรอกข้อมูลและนำเอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓ มา ยื่น ณ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๑๒ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อของบุคคล ตามข้อ ๓.๖ (๑) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกข่มขู่ว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการ

พิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๓) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๔) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมพิจารณาผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ ตามข้อ ๓.๖ (๓) โดยให้พิจารณาทั้งคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ (ภายใน ๔๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๕) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ผ่านการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐาน ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๗ การตรวจสอบ สรรหา และคัดเลือกกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอประกาศรับสมัครกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) (แบบ จธ.(ถ) ๓) ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนาม

(๒) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นำประกาศรับสมัคร ตามข้อ ๓.๗ (๑) ปิดประกาศไว้ ณ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมกับการรับสมัครฯ เป็นเวลา ๑๒ วัน นับแต่วันที่นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นลงนามในประกาศรับสมัคร ซึ่งสาระสำคัญของประกาศรับสมัคร ได้แก่ ระยะเวลาการรับสมัคร สถานที่รับสมัคร เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก ตามข้อ ๓.๓

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

(๔) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อของผู้สมัคร ตามข้อ ๓.๗ (๓) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกข่มขู่ว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๑๖

(๕) เมื่อสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอรายชื่อผู้สมัครที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว พร้อมเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(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) ด้วยวิธีการจัดประชุมในท้องประชุมหรือสถานที่ที่กำหนด โดยความเห็นชอบของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๕๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๘) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะประธานกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานการประชุมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อคัดเลือกผู้สมัคร ที่ผ่านการพิจารณา ตามข้อ ๓.๗ (๖) โดยให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ ในกรณีที่มีความจำเป็นให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ช่วยเหลือในการดำเนินการดังกล่าวได้ (ภายใน ๕๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

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

(๑๐) กรณีที่ฝ่ายเลขานุการกำหนดจัดประชุมในท้องประชุม ให้องค์ประชุมในการประชุม เพื่อคัดเลือกผู้สมัครที่ผ่านการพิจารณา ตามข้อ ๓.๗ (๖) โดยให้นับองค์ประชุมจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ที่เข้าร่วมประชุม

(๑๑) กรณีมีผู้ที่ได้รับคะแนนเท่ากันในลำดับเดียวกันหลายคน ทำให้ไม่สามารถคัดเลือกกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) ได้ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการด้วยวิธีการจับสลาก

(๑๒) ให้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดสองลำดับแรก เป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๑ (๔) (แบบ จธ. (ถ) ๑๔) เว้นแต่มีผู้สมัครที่ผ่านการพิจารณา ตามข้อ ๓.๗ (๖) มีเพียงสองคน ให้ถือว่าผู้นั้นเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป

ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นตามข้อ ๑ (๔) โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๖๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๑๓) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ผ่านการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๘ การสรรหาและคัดเลือกกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร จำนวนสองคน ตามข้อ ๑ (๕) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอรายชื่อ และให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้

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

(๑.๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งรายชื่อของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ ตามข้อ ๓.๘ (๑) (๑.๑) ให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกชี้มูลว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ 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 ได้แจ้งผลการตรวจสอบประวัติบุคคลแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอรายชื่อผู้ที่ผ่านการตรวจสอบดังกล่าว ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือก (ภายใน ๓๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

(๒) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมพิจารณาตรวจสอบผู้ที่ผ่านการตรวจสอบ ตามข้อ ๓.๘ (๑) (๑.๓) โดยให้พิจารณาคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๙) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมในข้อ ๔ (ภายใน ๔๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

(๓) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สุด

๓.๙ การทาบทามบุคคลที่สมควรเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่ไม่มีผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเป็นประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) และกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนสองคน ตามข้อ ๑ (๔) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว และให้ประธานกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ทาบทามบุคคลที่สมควรเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในตำแหน่งดังกล่าว และเมื่อมีผู้ถูกทาบทามแล้ว ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้

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

(๒) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งรายชื่อของผู้ถูกทาบทามให้สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด เพื่อตรวจสอบประวัติบุคคลว่าเป็นผู้ถูกข่มขู่ว่าได้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือไม่ และให้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๗) และสำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๘) ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ โดยให้ดำเนินการควบคู่กันไป (ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ประกาศไม่มีผู้สมัคร)

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

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ ให้เป็นหน้าที่และอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้วินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สิ้นสุด

(๔) ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชุมพิจารณาคัดเลือกผู้ถูกทาบทาม ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๒ และผ่านเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ในข้อ ๔ ตามข้อ ๓.๘ (๒) และ (๓) (ภายใน ๓๒ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

(๕) กรณีมีผู้คัดค้านผู้ที่ได้รับการคัดเลือก ให้เสนอเรื่องพร้อมพยานหลักฐานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัย โดยให้คำวินิจฉัยนั้นเป็นที่สิ้นสุด

๓.๑๐ ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนามประกาศรายชื่อผู้ผ่านการตรวจสอบ (ภายใน ๖๗ วัน นับแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)ตามข้อ ๓.๔ - ๓.๘ โดยปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ทราบโดยทั่วไป เป็นระยะเวลา ๑๕ วัน (ภายใน ๘๑ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัคร)

๔. การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม

การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องผ่านการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการมาตรฐานการ

บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการ มาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๗) หรือแบบประเมินคุณสมบัติทาง จริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๘) 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

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามข้อ ๔.๑.๑ และข้อ ๔.๑.๒ ข้างต้น

๔.๒ การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๑) - (๕) คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อาจตรวจสอบกลับกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมจากแหล่งต่าง ๆ เช่น สื่อสังคมออนไลน์ ข้อมูลจาก หน่วยงาน หรือองค์กร ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเคยปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน หรือสอบถามข้อมูล จากหัวหน้างานในอดีตหรือปัจจุบันของบุคคลนั้น เพื่อให้มีข้อมูลเพียงพอสำหรับการพิจารณา

๕. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้มีการขึ้นบัญชีกรรมการมาตรฐาน จริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ. (ถ) ๑๔) ได้แก่ ประธานกรรมการ ตามข้อ ๓.๔ (๖) ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นขึ้นไปที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นนั้น ตามข้อ ๓.๗ (๑๒)ตามที่ได้เรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ขึ้นบัญชี แต่ละประเภทไว้ไม่เกิน ๕ คน เพื่อเสนอแต่งตั้งแทนคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่ว่างลงก่อนครบวาระ (ภายใน ๘๑ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖. การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.๑ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ตรวจสอบข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่

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

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

(๓) รายชื่อผู้ผ่านการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐาน
จริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) ผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

๖.๒ ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น เสนอนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาลงนามรับรองรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก
ตามแบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๑๐) (ภายใน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๓ ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ดำเนินการ ดังนี้

(๑) จัดเตรียมข้อมูล ในรูปแบบไฟล์ PDF ได้แก่

(๑.๑) สำเนาเอกสาร ตามข้อ ๓.๓

(๑.๒) สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๑.๔) สำเนาหนังสือแจ้งผลการตรวจสอบของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัด

(๒) แบบตรวจสอบรายชื่อบุคคลประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐาน
จริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๑๐)

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

ทั้งนี้ ให้จัดส่งเอกสารข้างต้น ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
พิจารณาตรวจสอบกลับกรอง ก่อนเสนอคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(ภายใน ๑๐๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๔ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของ
ข้อมูลและเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ก่อนเสนอคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ประจำจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ภายใน ๑๐๕ วัน นับตั้งแต่วัน
ประกาศรับสมัคร)

๖.๕ เมื่อคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเห็นชอบ
ตามข้อ ๖.๔ ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด เสนอประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดพิจารณาลงนามประกาศแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมติคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
(ภายใน ๑๑๕ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๖.๖ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดนำประกาศ ตามข้อ ๖.๕ เผยแพร่บนเว็บไซต์
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด พร้อมทั้งแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในส่วนที่
เกี่ยวข้องต่อไป (ภายใน ๑๒๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรับสมัคร)

๗. การดำรงตำแหน่ง

๗.๑ ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี นับแต่วันที่ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด มีประกาศแต่งตั้ง กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งพ้นจากตำแหน่ง อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้ โดยต้องเว้นระยะการดำรงตำแหน่งไปก่อนอย่างน้อยหนึ่งปี ยกเว้น กรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๓)

๗.๒ ประธานกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑ (๑) และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร ตามข้อ ๑ (๕) สามารถดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดได้ และดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ รวมกันแล้ว 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 เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

๘.๒ ในกรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่ครบวาระ และส่งให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดตรวจสอบกลับกรอง ก่อนดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่

๘.๓ ในกรณีที่ตำแหน่งในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ว่างลงก่อนครบวาระ ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำรายชื่อผู้ที่ได้รับการขึ้นบัญชี ตามข้อ ๕ ในลำดับถัดไป แทนตำแหน่งที่ว่างลง โดยความเห็นชอบของนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสนอประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดลงนามประกาศแต่งตั้ง ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ยกเว้น ตำแหน่งผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๒) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๓) และผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น ตามข้อ ๑ (๕) ให้ดำเนินการ ตามข้อ ๓.๔ - ๓.๙ แล้วแต่กรณี หากวาระของ
คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหลืออยู่ไม่ถึง ๑๘๐ วัน จะไม่แต่งตั้ง
ประธานกรรมการหรือกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแทนก็ได้



* * * * *

กลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย



คำสั่ง (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น))

ที่...../....

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น))

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวล
จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐาน
จริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐาน
จริยธรรมประจำ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) ขึ้น โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

๑. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและ
หลักฐานของผู้สมัครหรือผู้ถูกเสนอชื่อ

๒. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับ
ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๗) แบบประเมินคุณสมบัติ
ทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (แบบ จธ.(ถ) ๘) ทั้งนี้
อาจจะตรวจสอบกลับกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่าง ๆ เพิ่มเติมได้

๓. ดำเนินการอื่นตามที่นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน พ.ศ. เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน พ.ศ.

(.....ชื่อ-สกุล.....)

นายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น



ประกาศองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

เรื่อง การรับสมัครบุคคล เป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่ง ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยข้อเสนอของนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ในกรณีนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๑ คน

๒. คุณสมบัติของผู้สมัคร

(๑) มีสัญชาติไทย
 (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร

(๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร

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

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

/ (๖) ไม่เคย ...

(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 ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่มีได้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

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

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” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามที่กำหนดข้างต้น

๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน พ.ศ.

(..... ชื่อ - สกุล))

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ประกาศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
เรื่อง การรับสมัครบุคคล เป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยข้อเสนอของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น ในกรณีนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป) จำนวน ๒ คน

๒. คุณสมบัติของผู้สมัคร

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- (๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- (๔) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

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) 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 ให้นำยกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว 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 ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

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” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามที่กำหนดข้างต้น

๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน พ.ศ.

(..... ชื่อ - สกุล))

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ

(.....)

ผู้สมัคร

ตำแหน่ง

วันที่

แบบประวัติกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปถ่าย

๑. ชื่อ - นามสกุล
๒. เลขบัตรประจำตัวประชาชน
๓. วัน/เดือน/ปีเกิดอายุปัจจุบันปี 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 เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ

(.....)

ผู้สมัคร

ตำแหน่ง

วันที่

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

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

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล 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

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

แนวทางการพิจารณา	ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

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

วิสัยทัศน์ แนวทางการดำเนินงาน (ถ้ามี)

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

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้งขอรับรองว่า เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง

**แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) ให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง				
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน				
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน				
คะแนน				
คะแนนรวม				
สรุปคะแนน (ข้อ ๑ - ๑๐)	<input type="checkbox"/> ผ่าน (ตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป)		<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ.....

ลงชื่อ.....กรรมการ.....

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ.....

(.....)

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จธ. (ถ) ๗

สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

- นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์กรที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์กรจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรและผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์กร

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีการมีพฤติกรรมในเรื่องการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล 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	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการให้นโยบาย 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	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ 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 ไม่ถูกดูหมิ่นเหยียดหยามและปฏิบัติราวกับว่าเขามีไม่มนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเหมือนกับเรา (มาตรา ๔ มาตรา ๒๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส 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) ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

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

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

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน 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)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่าตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการมีพฤติกรรมในเรื่องการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมมีการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการมีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส 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 แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่าตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการมีพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

- ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่า เป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่า มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่า มีการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

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

- ธรรมาภิบาล หรือ good governance หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ 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	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

.....

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

คำชี้แจง : ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง พร้อมทั้งแนบเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ในทุกข้อการประเมิน (ถ้ามี) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และส่วนที่ 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) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

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

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 ขอรับรองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง

...../...../.....

**แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

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

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี ตัวอย่าง เชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคิดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง				
๘) เป็นผู้ที่มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน				
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน				
คะแนน				
คะแนนรวม				
สรุปคะแนน (ข้อ ๑ - ๑๐)	<input type="checkbox"/> ผ่าน (ตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป)		<input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ประธานกรรมการ.....

ลงชื่อ.....กรรมการ.....

ลงชื่อ.....กรรมการและเลขานุการ.....

(.....)

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จธ. (ถ) ๙
สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
- นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์การที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์การ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมที่มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล 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 ยังหมายรวมถึงความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อนอย่างเหมาะสมเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมการณ์มีแรงจูงใจ 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 ก่อให้เกิดความสงบสุข และความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่า มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่า มีการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมการณ์ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ 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 ไม่ถูกดูหมิ่นเหยียดหยามและปฏิบัติราวกับว่าเรามีค่ามนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเหมือนกับเรา (มาตรา ๔ มาตรา ๒๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

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

๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

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

ซึ่งระบบอุปถัมภ์มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบซุบเลี้ยง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

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

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน 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	มี ตัวอย่าง หรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมการณ์นโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตน และการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงามความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรืออาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการ
- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ฯลฯ
- กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่า มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
- ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะหรือนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติ

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

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

๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

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

- **ธรรมาภิบาล หรือ good governance** หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ 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	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

.....

.....

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

(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 :



ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒ (๔) ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษา
จริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐาน
จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่ ../... เมื่อวันที่ ..เดือน พ.ศ. โดย
ข้อเสนอของนายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล
เมืองพัทยา) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้น โดยให้มี
หน้าที่และอำนาจตามข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวล
จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- ๑. ชื่อ - สกุล ประธานกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากนายกองตรีปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๔. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทชำนาญการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจาก
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๕. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทชำนาญการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจาก
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร
- ๗. ชื่อ - สกุล กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร
- ๘. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เลขาธิการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน พ.ศ. เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน พ.ศ.

(..... ชื่อ - สกุล)
ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด



**ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ
(องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
แทนตำแหน่งที่ว่าง**

อนุสนธิประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
ลงวันที่ ... เดือน พ.ศ. ได้แต่งตั้ง เป็น (ประธาน
กรรมการ/รองประธานกรรมการ/กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ) ในคณะกรรมการ
มาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น

โดยที่ ได้ (ลาออก/ย้าย/เลื่อน/พ้นจากตำแหน่ง/ฯลฯ) จึงได้
เสนอ โดยข้อเสนอของนายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น
..... (ประธานกรรมการ/รองประธานกรรมการ/กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/
ผู้ช่วยเลขานุการ) แทนตำแหน่งที่ว่าง

ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๒ (๔) ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วย
กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการ
มาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่/..... เมื่อวันที่ .. เดือน
พ.ศ. จึงแต่งตั้ง เป็น (ประธานกรรมการ/รองประธานกรรมการ/
กรรมการ/กรรมการและเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ) ในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ (องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น) แทนตำแหน่งที่ว่าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน พ.ศ. เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน พ.ศ.

(..... ชื่อ - สกุล)

ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด



ประกาศองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ประกาศไม่มีผู้สมัครเพื่อเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

.....
ตำแหน่ง ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น)
และ ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป)

ตามที่ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) ได้มีประกาศ (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) เรื่อง การรับสมัครบุคคลเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ประกาศรับสมัคร เพื่อคัดเลือกบุคคลแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตำแหน่ง (ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) ลงวันที่ ... เดือน พ.ศ. นั้น

บัดนี้ การรับสมัครตำแหน่งข้างต้น ได้สิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครแล้ว เพื่อให้เป็นไปตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงขอประกาศว่า “ไม่มีผู้มาสมัครเข้ารับการคัดเลือก”

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน พ.ศ.

(..... ชื่อ - สกุล)

นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

**การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้แต่งตั้งเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

๑. ประธานกรรมการ (ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล
๑	
๒	
๓	
๔	
๕	

๒. กรรมการ (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	ประเภทองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น
๑			
๒			
๓			
๔			
๕			

ขอรับรองว่าการขึ้นบัญชีรายชื่อกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
เป็นไปตาม คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร
ส่วนท้องถิ่นแล้ว

(.....ชื่อ-สกุล.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(วัน.... เดือน.... ปี....)