

แนวทาง
การขับเคลื่อนจริยธรรม
สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงาน ป.ป.ช.

แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
สายด่วน 1205 เว็บไซต์ www.nacc.go.th

คณะที่ปรึกษา

นายนิวัติไชย เกษมมงคล เลขานุการคณะกรรมการ ป.ป.ช.
นายอุทิศ บัวศรี รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.

คณะผู้จัดทำ

บรรณาธิการที่ปรึกษา	นายทวิชาติ นิลกาญจน์ นายอนิวัต โพธิ์ประเสริฐ	ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
บรรณาธิการบริหาร	นายมีชัย อิน	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
บรรณาธิการ	นางสุวิมล สุจริต	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการพิเศษ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ป.ป.ช.
การผลิตและลอกเลียนเนื้อหาเล่มนี้ไม่ว่ารูปแบบใดต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากสำนักงาน ป.ป.ช.

เอกสารเล่มนี้จัดทำขึ้นด้วยงบประมาณแผ่นดิน “ห้ามจำหน่าย”

สามารถดาวน์โหลดเอกสารดิจิทัลฉบับนี้ได้ที่ <https://ggde.nacc.go.th/> หรือ www.nacc.go.th



คำนำ

“แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจริยธรรมเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมุ่งหมายให้แนวทางฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการแนะนำแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม และข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจริยธรรม ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม รวมทั้งการกำกับติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรม พร้อมทั้งตัวอย่างการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ

สำนักงาน ป.ป.ช. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวทางฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารท้องถิ่นแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการด้วยการขับเคลื่อนจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะช่วยผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงาน ป.ป.ช.
กุมภาพันธ์ 2567

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
ส่วนที่ 1	1 - 7
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการขับเคลื่อนจริยธรรม	1
1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย	1
1.1 ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต	1
1.2 ภาพรวมของค่ากล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริต	1
- ตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนค่ากล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ	2
พ.ศ. 2562 – 2566 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา 10 อันดับแรก	3
- ตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริต	3
ตามค่ากล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำแนกตามประเภทค่ากล่าวหา	3
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	3
2. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3
- ตารางแสดงจำนวนค่ากล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง	4
จำแนกตามประเภทค่ากล่าวหาหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	4
3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4
- แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
- แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์	5
การประเมิน ITA	5
- ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ในแบบวัด OIT เฉพาะข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์	6
การประเมิน ITA	6
4. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
ส่วนที่ 2	8 - 23
กฎหมาย มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรม	8 - 23
สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8 - 23
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	8
2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562	8
3. ประมวลจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9
3.1 ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น	9
3.2 ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น	12
3.3 ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	15
4. ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม	16
พนักงานส่วนท้องถิ่น	16
5. แนวทางการยกระดับธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	20
6. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	23
ส่วนที่ 3	24 - 53
แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24 - 53
- แผนภาพแสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	24
1. ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย	25
2. ข้อเสนอแนะการดำเนินการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม	25
- ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม	27
- ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม	29
3. ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	31
- แผนภาพแสดงวงจรการขับเคลื่อนจริยธรรม	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม	32
ขั้นตอนที่ 2 ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม	32
- ตัวอย่างการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	34
- ตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	40
- ตัวอย่างแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	45
ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม	46
- ตัวอย่างแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	47
ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม	51
ขั้นตอนที่ 5 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม	52
- แผนภาพแสดงการกำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	53
ส่วนที่ 4 ตัวอย่างการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	54 - 61
1. ตัวอย่างการดำเนินการระดับนโยบาย	54
- ตัวอย่างประกาศแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Do's & Don'ts)	54
2. ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ เพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรม	61
ส่วนที่ 5 สื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	63 - 64
1. สื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	63
2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมาภิบาล	64

ส่วนที่ 1

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการขับเคลื่อนจริยธรรม

1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย ที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข และทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ การทุจริตในประเทศไทยที่ผ่านมาส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาล ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การพัฒนาประเทศ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย ทั้งในด้านการรับรู้ของภาคประชาชนและภาคธุรกิจ โดยการทุจริตก็มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง ซ้ำซ้อน และยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและพลวัตของการทุจริตที่ผู้กระทำการทุจริตหาช่องทางการทุจริตที่ยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้กระบวนการป้องกันการทุจริตยิ่งทวีความสำคัญ โดยต้องพัฒนากระบวนการและรูปแบบของการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต เพื่อให้สามารถระงับยับยั้งการทุจริตได้อย่างเท่าทัน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น

1.1 ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI)

องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International - TI) เผยแพร่ผลคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ประจำปี 2566 ปรากฏว่าประเทศไทยได้คะแนน CPI 35 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ซึ่งลดลงจากปี 2565 จากเดิม 36 คะแนน ในส่วนของอันดับ ประเทศไทยจัดอยู่ในอันดับที่ 108 ซึ่งลดลงจากอันดับ 110 ในปี 2565 หากพิจารณาข้อมูลจากทั้ง 9 แหล่งที่ใช้อ้างอิงในการสำรวจ จะพบว่า 8 แหล่งมีคำถามเกี่ยวกับการทุจริตเรื่องสินบน และ 7 แหล่ง มีคำถามที่เกี่ยวข้องกับการชดกันระหว่างผลประโยชน์ จึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่า การชดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และการให้ - รับสินบน ส่งผลต่อค่าคะแนน CPI ของประเทศไทยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้ ในปี 2566 ประเทศไทยมีคะแนน CPI ลดลงจากปี 2565 จำนวน 3 แหล่ง โดยเมื่อวิเคราะห์แหล่งข้อมูลที่ได้คะแนนลดลงจากปี 2565 จำนวน 3 แหล่ง คือ BF(TI) ลดลงจาก 37 เป็น 33 คะแนน WEF ลดลงจาก 45 เป็น 36 คะแนน และ WJP ลดลงจาก 34 เป็น 33 คะแนน เนื่องจากการรับรู้ของผู้ประเมินรับรู้ว่าจะยังคงมีปัญหาค่าเงินสินบนให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อแลกกับการได้รับการอนุมัติ/อนุญาต การอำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ หรือเพื่อเพิ่มโอกาสและความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบกับยังคงปรากฏกรณีที่เป็นข่าวเกี่ยวกับการทุจริตใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวอยู่เป็นระยะ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ

1.2 ภาพรวมของคำกล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริต

สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับเรื่องกล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริตของเจ้าพนักงานของรัฐทุกระดับ รวมถึงสามารถมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแทนได้ในบางกรณี โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. จะเน้นการทำความผิดที่ทุจริตที่เป็นเรื่องสำคัญและเป็นความผิดร้ายแรง ซึ่งถือเป็นการร่วมกันดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากคำกล่าวหาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 6,773 เรื่อง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 6,060 เรื่อง งบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 5,921 เรื่อง และปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มีจำนวน 7,044 เรื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวน 6,612 เรื่อง เมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่มีจำนวนการกล่าวหา การกระทำความผิด พบว่า หน่วยงานที่มีคำกล่าวหาเป็นอันดับหนึ่ง คือ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2,463 เรื่อง เพิ่มขึ้นจากค่าเฉลี่ยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566 จำนวน 68 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.87 รองลงมาคือกระทรวงมหาดไทย จำนวน 763 เรื่อง ลดลงจากค่าเฉลี่ยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566 จำนวน 52 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.43 ขณะที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวน 761 เรื่อง ลดลงจากค่าเฉลี่ยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2566 จำนวน 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 0.52 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนคำกล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา 10 อันดับแรก¹

ตารางสถิติเปรียบเทียบจำนวนคำกล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2566
จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา 10 อันดับแรก

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.					เปรียบเทียบปี 2566 กับค่าเฉลี่ย	
	2562	2563	2564	2565	2566	ร้อยละ	จำนวน
1. หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	2,212	2,303	2,222	2,771	2,463	2.87	68.80
2. กระทรวงมหาดไทย	973	762	744	835	763	-6.43	-52.40
3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	661	704	833	866	761	-0.52	-4.00
4. กระทรวงศึกษาธิการ	752	409	301	450	510	5.28	25.60
5. กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	*	365	204	192	214	-12.21	-29.75
6. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	222	187	190	224	228	8.47	17.80
7. กระทรวงคมนาคม	222	169	140	259	177	-8.48	-16.40
8. กระทรวงสาธารณสุข	158	164	140	154	210	27.12	44.80
9. กระทรวงการคลัง	165	158	107	202	163	2.52	4.00
10. กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	167	124	112	177	200	28.21	44.00
รวมหน่วยงานอื่น ๆ	1,241	715	928	914	923	-2.25	-21.20
รวม	6,773	6,060	5,921	7,044	6,612	2.01	130.00

หมายเหตุ *ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กระทรวงการอุดมศึกษาฯ ไม่มีเรื่องถูกกล่าวหา เนื่องจากเริ่มก่อตั้งเมื่อเดือน พฤษภาคม 2562

โดยในภาพรวมของปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีคำกล่าวหาเข้ามายังคณะกรรมการ ป.ป.ช. จำนวน 9,254 เรื่อง โดยสำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำนวน 3,868 เรื่อง รองลงมาเป็นเรื่องที่ส่งหน่วยงานอื่นดำเนินการตามมาตรา 61 มาตรา 62 มาตรา 63 และมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 ซึ่งเป็นกรณีเรื่องที่กล่าวหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในตำแหน่งอำนาจการระดับสูงหรือเทียบเท่าลงมา และมีใช้เป็นความผิดร้ายแรง จึงส่งให้หน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจป้องกันและปราบปรามการทุจริตดำเนินการแทน จำนวน 2,744 เรื่อง เป็นคำกล่าวหาส่งเรื่องรวมซ้ำ จำนวน 1,281 เรื่อง เป็นคำกล่าวหาที่ไม่รับพิจารณา/ไม่อยู่ในอำนาจ จำนวน 1,272 เรื่อง เป็นคำกล่าวหาที่ยุติเรื่องตามข้อ 23 จำนวน 51 เรื่อง และเป็นคำกล่าวหาที่ส่งให้สำนักอื่นดำเนินการ/อื่น ๆ จำนวน 38 เรื่อง

¹ ระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) และระบบบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและคดี (CCMS), ประมวลผลโดย สำนักวิจัยและบริการวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.

เมื่อพิจารณาประเภทของคำกล่าวหาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบ ดำเนินการเอง จำนวน 3,868 เรื่อง พบว่า เป็นคำกล่าวหาในประเภทจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 1,439 เรื่อง (ร้อยละ 37.20) รองลงมาเป็นประเภทปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบ เช่น ละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติ ตามหน้าที่ กระทำการเกินอำนาจหน้าที่โดยทุจริต และอนุญาติ/ไม่อนุญาติใใบอนุญาตโดยมิชอบ เป็นต้น จำนวน 987 เรื่อง (ร้อยละ 25.52) และประเภทยกยอก/เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของราชการ จำนวน 345 เรื่อง (ร้อยละ 8.92) ตามลำดับ ส่วนประเภทคำกล่าวหาที่พบน้อยที่สุด คือ การฝ่าฝืนจริยธรรม จำนวน 33 เรื่อง (ร้อยละ 0.85) รายละเอียดดังตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริต ตามคำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำแนกตามประเภทคำกล่าวหา²

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามคำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำแนกตามประเภทคำกล่าวหา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทคำกล่าวหา	วงเงินงบประมาณของโครงการ/ จำนวนเงินที่มีการทุจริต (บาท)	จำนวน (เรื่อง)
1. จัดซื้อจัดจ้าง	13,391,804,935	1,439
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	8,786,607,077	987
3. ยกยอก/เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของราชการ	1,899,186,905	345
4. ทุจริตในการจัดทำงานงบประมาณ/โครงการ/เบิกจ่ายเงินในโครงการเป็นเท็จ	1,270,871,938	183
5. ออกเอกสารสิทธิที่ดิน	651,337,486	209
6. เรียกทรัพย์สินบน	171,676,963	249
7. ร่ำรวยผิดปกติ	68,199,983	132
8. การบริหารงานบุคคล (การบรรจุ/แต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่งโยกย้าย/ลงโทษวินัย)	4,179,709	234
9. ฝ่าฝืนจริยธรรม	2,749,530	33
10. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	1,094,213	57
ผลรวมทั้งหมด	26,247,708,738	3,868

2. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากคำกล่าวหาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำนวน 3,868 เรื่อง พบว่าหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่ถูกกล่าวหามากที่สุด จำนวน 1,739 เรื่อง (ร้อยละ 44.96) รองลงมาเป็นกระทรวงมหาดไทย จำนวน 342 เรื่อง (ร้อยละ 8.84) กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 285 เรื่อง (ร้อยละ 7.37) และเป็นส่วนราชการอื่น ๆ จำนวน 1,502 เรื่อง (ร้อยละ 38.83)

เมื่อพิจารณาคำกล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จำนวน 1,739 เรื่อง พบว่าส่วนใหญ่เป็นคำกล่าวหาในประเภทจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 827 เรื่อง (ร้อยละ 47.56) รองลงมาเป็นประเภทปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบ เช่น ละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ กระทำการเกินอำนาจหน้าที่โดยทุจริต และอนุญาติ/ไม่อนุญาติใใบอนุญาตโดยมิชอบ เป็นต้น จำนวน 346 เรื่อง (ร้อยละ 19.90) และประเภทยกยอก/เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของราชการ จำนวน 171 เรื่อง (ร้อยละ 9.83) ตามลำดับ รายละเอียดตามตารางแสดงจำนวนคำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับผิดชอบดำเนินการเอง จำแนกตามประเภทคำกล่าวหาหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566³

² ระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) และระบบบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและคดี (CCMS), ประมวลผลโดย สำนักวิจัยและบริการวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.

³ ระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) และระบบบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและคดี (CCMS), ประมวลผลโดย สำนักวิจัยและบริการวิชาการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต สำนักงาน ป.ป.ช.

ตารางแสดงจำนวนคำกล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเองจำแนกตามประเภทคำกล่าวหา
หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทคำกล่าวหา	จำนวน (เรื่อง)
1. จัดซื้อจัดจ้าง	827
2. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ	346
3. ยักยอก/เบียดบังเงินหรือทรัพย์สินของราชการ	171
4. การบริหารงานบุคคล (การบรรจุ/แต่งตั้ง/เลื่อนตำแหน่ง/โยกย้าย/ลงโทษวินัย)	92
5. เรียกทรัพย์สินบน	89
6. ทุจริตในการจัดทำงานงบประมาณ/โครงการ/เบิกจ่ายเงินในโครงการเป็นเท็จ	80
7. ออกเอกสารสิทธิที่ดิน	57
8. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	39
9. ร่ำรวยผิดปกติ	38
ผลรวมทั้งหมด	1,739

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

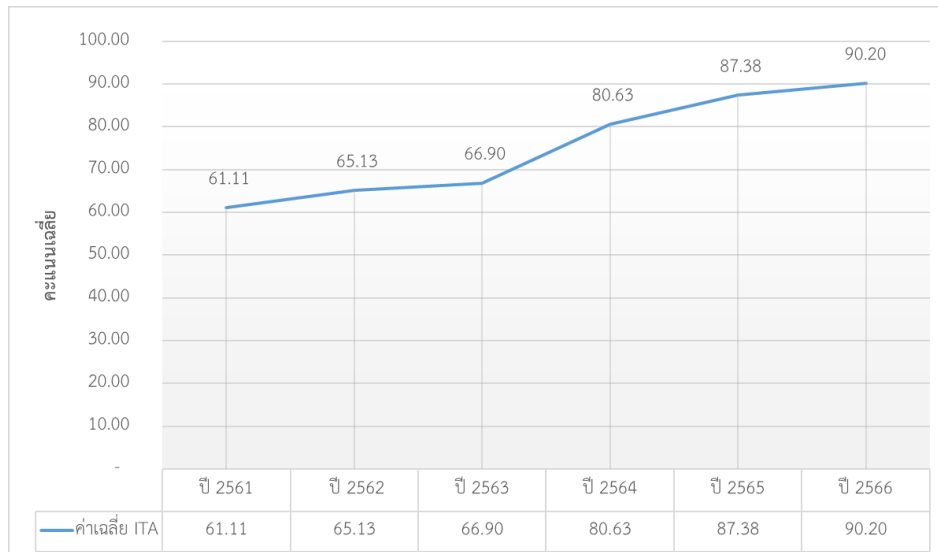
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2570 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

สำหรับผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะเห็นว่าไม่มีปีใดเลยที่ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะยังไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แต่ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว มีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพยายามที่จะพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

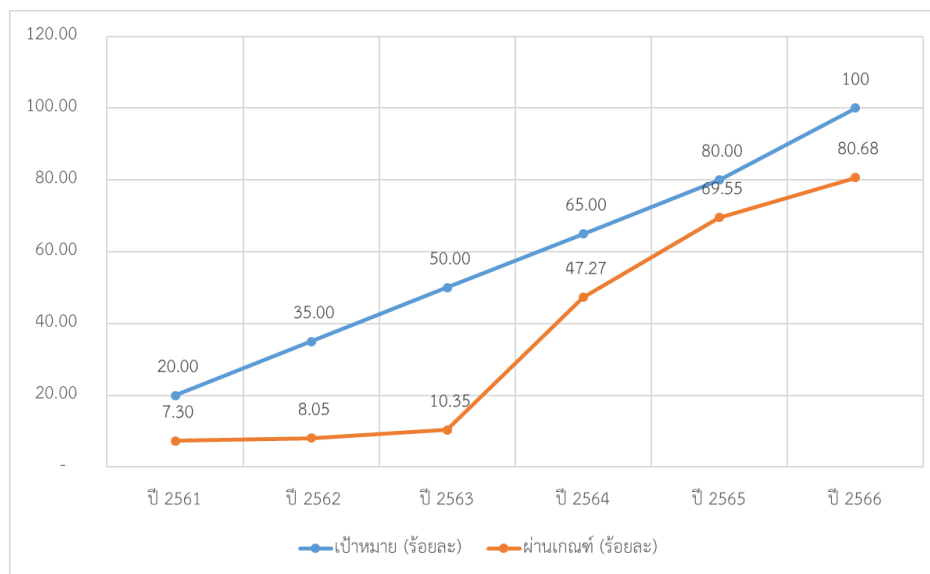
ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 90.22 คะแนน สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 2.82 คะแนน และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านเกณฑ์การประเมิน จำนวน 6,333 แห่งจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7,850 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 80.68 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 พบว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 11.12 หรือ จำนวน 873 แห่ง⁴ ยิ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

⁴ กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช., รายงานการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566, หน้า 12

แผนภูมิแสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



แผนภูมิแสดงร้อยละของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA



หากพิจารณาผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 89.88 คะแนน⁵ โดยมีคะแนนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA จำนวน 7 ข้อ ทั้งนี้ มีคะแนนน้อยที่สุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ข้อ O24 เรื่องการดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 71.96 คะแนน รองลงมาคือ ข้อ O43 การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน จำนวน 77.95 คะแนน และข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 78.57 คะแนน รายละเอียดตามตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ในแบบวัด OIT เฉพาะข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ดังนี้

⁵ กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช., รายงานการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 – 2566, หน้า 16

ตารางแสดงผลการประเมิน ITA ปี 2566 ในแบบวัด OIT เฉพาะข้อที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA

ข้อคำถาม	ข้อมูล	คะแนน
O24	การดำเนินการตามนโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	71.96
O43	การดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	77.95
O40	การขับเคลื่อนจริยธรรม	78.57
O30	การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม	80.71
O26	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี	81.78
O22	รายงานผลการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุประจำปี	84.68
O42	มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน	84.71

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ย 78.57 คะแนน และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้คะแนน จำนวน 1,682 แห่ง นับได้ว่าการขับเคลื่อนจริยธรรมจึงเป็นข้อบกพร่องที่เป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

4. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่จะเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ในปี พ.ศ. 2580 กล่าวคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยจะมีการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ ทั้งการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดตัวชี้วัดไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2580 ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 20 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 73 คะแนน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว โดยได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ว่าหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 90 คะแนนขึ้นไป โดยในปี พ.ศ. 2570 ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ว่า ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน และหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ปัจจุบันมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7,850 แห่ง⁶ ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานของรัฐ ภายใต้โครงสร้างการจัดระเบียบบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่นและเป็นกลไกหนึ่งในการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทั่วทั้งประเทศ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน รัฐจะต้องให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักแห่งการปกครอง ชุมชนของตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น หน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ ส่วนการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำได้เท่าที่จำเป็นตามกฎหมายกำหนด และต้องเป็นไป เพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

จากสถิติค่ากล่าวหาเรื่องเรียนการทุจริตหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่มีจำนวน 1,739 เรื่อง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ถูกกล่าวหามากที่สุด ประกอบกับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ที่พบว่าองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ย 78.58 คะแนน ซึ่งไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA และเมืององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นไม่ได้คะแนนด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 1,682 แห่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ต้องพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างกลไกให้ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในประมวลจริยธรรมของท้องถิ่น รวมถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีการ จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา ป้องกันการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อ แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ อันจะส่งผลต่อการยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำพาประเทศไทยไปสู่การบรรลุ เป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ในทุกภาคส่วน จึงได้ดำเนินการจัดทำแนวทางขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็น เครื่องมือในการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 1,682 แห่ง ให้มีกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสต่อไป



พัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จำนวน 1,682 แห่ง



⁶ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, สรุปรายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ, สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2567, <https://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>

ส่วนที่ 2

กฎหมาย มาตรการ และแนวคิด ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562⁷ มาตรา 5 ได้บัญญัติไว้ว่ามาตรฐานทางจริยธรรมคือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

โดยบัญญัติในมาตรา 6 ไว้ว่าให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

⁷ ศึกษาเพิ่มเติมได้จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 1 – 9.

3. ประมวลจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประมวลจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รายละเอียด ดังนี้

3.1 ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น⁸ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 3 ผู้บริหารท้องถิ่นต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

- (1) ปกป้อง ดูแล และยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ พิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ และไม่ประพฤตินอนอำนาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ
- (2) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพความแตกต่างของแต่ละศาสนา
- (3) จงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (4) ยึดมั่นและธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (5) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ 4 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ
- (2) ไม่ใช่หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม
- (3) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่
- (4) ไม่รวมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤตินิยมชอบทุกรูปแบบ
- (5) ไม่ใช่หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- (6) ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่ง
- (7) แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดที่ตนกระทำความผิดเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

ข้อ 5 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และปราศจากอคติ โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลแรงกดดัน หรือกระแสสังคม อันมิชอบด้วยกฎหมาย
- (2) ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

⁸ ศึกษาเพิ่มเติมได้จากประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.(2565, 7 เมษายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 81 ง หน้า ที่ 6 – 10.

(3) คำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

(4) ต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือการกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(5) เปิดเผยหรือให้ข้อมูลข่าวสารอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน แก่ประชาชน

ข้อ 6 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติและต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

(2) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

(3) ไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของราชการ ซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เอกชน ทั้งในระหว่างการดำรงตำแหน่งและเมื่อพ้นจากตำแหน่ง

(4) มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม

(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อความมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ผาสุก และสามัคคีปรองดอง

ข้อ 7 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(2) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

(3) อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจหรือกระทำการอื่นใดเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

(4) เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและริบหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนและเท่าเทียมกัน

(5) รักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(6) รักษาทรัพย์สินของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ 8 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(2) ปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างให้เกียรติ

(3) ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติราชการ การดำเนินงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และการดำเนินการ

ทางวินัยหรือการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(4) ไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือผู้อื่น

(5) ปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐตามระเบียบ และขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 9 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) รักษาจรรยาของตนให้ดี น้อมนาพระบรมราชาวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต

(2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

(3) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัว และโดยหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน

(4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย

(5) เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด

(6) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพ หรือการงานของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตน มีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

(7) ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น และจะต้องดูแลให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย เว้นแต่เป็นการรับจากการให้ โดยธรรมจรรยาและการรับที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้

(8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ผู้ถูกระทำได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกระทำ อยู่ในภาวะจำยอมต้องยอมรับในการกระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือมีอิทธิพลครอบงำให้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด

(9) ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติหรือมีชื่อในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ 10 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความเสี่ยงทางจริยธรรมภูมิสังคม ความเป็นอยู่และวิถีของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3.2 ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น⁹ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 3 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

- (1) ปกป้อง ดูแล และยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ พิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ และไม่ประพฤตินอนอานาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ
- (2) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพความแตกต่างของแต่ละศาสนา
- (3) จงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (4) ยึดมั่นและธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (5) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ 4 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบต่อ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ
- (2) ไม่ใช่หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม
- (3) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่
- (4) ไม่รวมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤตินิยมชอบทุกรูปแบบ
- (5) ไม่ใช่หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- (6) ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่ง
- (7) แสดงความรับผิดชอบต่อความบกพร่องหรือผิดพลาด

ข้อ 5 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และปราศจากอคติ โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลแรงกดดัน หรือกระแสสังคม อันมิชอบด้วยกฎหมาย
- (2) ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- (3) คำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ
- (4) ต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือการกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- (5) เปิดเผยหรือให้ข้อมูลข่าวสารอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือนแก่ประชาชน

⁹ ศึกษาเพิ่มเติมได้จากประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.(2565, 7 เมษายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 81 ง หน้าที่ 11 – 16.

ข้อ 6 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติและต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

(2) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

(3) ไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของราชการ ซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เอกชน ทั้งในระหว่างการดำรงตำแหน่งและเมื่อพ้นจากตำแหน่ง

(4) มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม

(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ผาสุก และสามัคคีปรองดอง

ข้อ 7 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(2) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

(3) อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจหรือกระทำการอื่นใด เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

(4) เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและริหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน และเท่าเทียมกัน

(5) รักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(6) รักษาทรัพย์สินของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ 8 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(2) ปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างให้เกียรติ

(3) ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งการเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติราชการ การดำเนินงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัย หรือการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่

(4) ไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือผู้อื่น

(5) ปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐตามระเบียบ และขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 9 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) รักษาจรรยาของตนให้ดี น้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต

(2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

(3) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัว และโดยหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน

(4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย

(5) เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด

(6) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพ หรือการงานของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตน มีลักษณะเป็นการ กระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

(7) ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น และจะต้องดูแลให้ คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย เว้นแต่เป็นการรับจากการให้โดยธรรมจรรยา และการรับที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้

(8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ถูกกระทำ ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกกระทำ อยู่ในภาวะจำยอมต้องยอมรับ ในการกระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือมีอิทธิพลครอบงำให้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด

(9) ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติ หรือมีชื่อในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ 10 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงรักษาไว้และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และมติของที่ประชุมโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่กระทำการใด ๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของประเทศชาติและสภาท้องถิ่น

(2) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ยึดมั่นหลักการในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติใด ๆ

(3) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ มีลักษณะเป็นการดูหมิ่น หมิ่นประมาท เสียดสีหรือใส่ร้ายป้ายสีบุคคลใด หรือนำเอาเรื่องที่เป็นเท็จ มาอภิปรายแสดงความเห็นในที่ประชุม หรือที่อื่นใด

(4) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องไม่แสดงอาการข่มขู่ อาฆาตมาดร้าย หรือใช้กำลังประทุษร้ายต่อบุคคลอื่น ในที่ประชุม บริเวณสภา หรือที่อื่นใด

(5) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องอุทิศเวลาให้แก่การประชุม โดยคำนึงถึงการตรงต่อเวลาและต้องไม่ขาดการประชุมโดยไม่จำเป็น เว้นแต่ในกรณีเจ็บป่วย หรือมีเหตุสุดวิสัย

(6) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาข้อบัญญัติ ญัตติ กระทำ หรือเรื่องร้องทุกข์ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวมโดยเร็ว

(7) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาและให้ความเห็นชอบให้บุคคลดำรงตำแหน่งใดตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

(8) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องระมัดระวังการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลใกล้ชิด มิให้มีการกระทำใด ๆ อันเป็นที่เสื่อมเสียแก่สภาท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(9) สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหรือต่อสาธารณะ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ทำให้ราชการ ผู้อื่นหรือประชาชนเสียหาย การใช้อำนาจในทางที่ผิด และการทุจริตประพฤติมิชอบของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(10) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยตามข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น ให้เกียรติและเคารพต่อสถานที่ และสำรวมกิริยาวาจาในที่ประชุมสภา

(11) สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้ใดทราบถึงข้อเท็จจริงที่อาจทำให้ตนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้นั้นแจ้งประธานสภาท้องถิ่นทราบ

ข้อ 11 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจสภาท้องถิ่น เพื่อให้การตราข้อบัญญัติท้องถิ่น การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความเสี่ยงทางจริยธรรม ภูมิสังคม ความเป็นอยู่ และวิถีของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3.3 ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ 4 กำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม¹⁰ ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

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

(2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

¹⁰ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.(2565, 20 มกราคม).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 15 ง หน้าที่ 29 – 30.

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(1) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(2) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(4) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(5) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(6) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(7) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

(8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(9) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

4. ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น¹¹ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

หมวดที่ 1 กลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อ 14 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ 15 คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(1) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติมีความซื่อสัตย์ สุจริต (2) กรรมการผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนหนึ่งคน

¹¹ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น. (2566, 7 มิถุนายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 130 ง หน้าที่ 24 - 43.

(3) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ (4) กรรมการ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนสองคน (5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรการมหาชน ข้าราชการทุกประเภทซึ่งไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรืออดีตข้าราชการทุกประเภทที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเห็นสมควร จำนวนสองคน (6) ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 16 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

(2) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (1) ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ 29 หรือดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี

(3) ให้ส่วนราชการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรม โดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

(4) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

หมวด 2 กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ 17 ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

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

(2) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(3) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัยและปัญหาการทุจริต

(4) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(7) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(8) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ 18 ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(1) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม

(3) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประทุพติมิชอบ

(5) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(6) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(7) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(8) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในหน่วยงาน

(9) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(10) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมอบหมาย

ข้อ 19 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ 20 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 21 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อ 20 จะต้องจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละข้อที่กำหนดขึ้นการปฏิบัติที่ควรกระทำ และการปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ 22 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมจำนวนหนึ่งตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์ เพื่อใช้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนโดยเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 23 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพื่อขยายผลการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม และให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

การจัดทำแผนงาน/โครงการตามวรรคหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 24 ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ด้านจริยธรรม และให้นำไปขยายผลในหน่วยงานหรือชุมชน หรือตำบล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนคำนึงถึงความสำคัญของจริยธรรม

หมวด 3 การบังคับใช้ มาตรการ และการคุ้มครองพยาน

ข้อ 27 กรณีที่นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ถือว่านายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานั้นฝ่าฝืนจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

ข้อ 29 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม ดังนี้

- (1) ว่ากล่าวตักเตือน
- (2) สั่งให้ได้รับการพัฒนา
- (3) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ
- (4) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร

5. แนวทางการยกระดับธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำตัวอย่างข้อแนะนำที่ควรคำนึงในการบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่ ข้อควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ (Do's & Don'ts) เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารท้องถิ่น และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม อันจะช่วยยกระดับผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้แนะนำแนวทางการยกระดับธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในหลักคุณธรรม (Morality) ไว้ว่าบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพึงมีจิตสำนึกความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในประมวลจริยธรรมของท้องถิ่น รวมถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึง 2 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ 1) การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม มาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และ 2) การปฏิบัติตามหลักการ ขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest)¹²

1) ประมวลจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเองและต่อประชาชนโดยยึดมั่นและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพอย่างเคร่งครัด รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำกับ กระตุ้น กวดขันการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรนั้นให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น

ตัวอย่างข้อแนะนำที่ควรคำนึงในการบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่



ควรปฏิบัติ (Do's)

1. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง กำกับดูแลพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในกรอบแนวทางที่สมควรไม่ละเมิดมาตรฐานทางจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมให้มีกลไก/กิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากร



ไม่ควรปฏิบัติ (Don'ts)

1. ผู้บริหารและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพ ขาดความเที่ยงธรรม ไม่ดำรงตนตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ขาดการเสียสละ และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดถือประโยชน์ตนมากกว่าประโยชน์ประชาชน ประเทศชาติ เช่น ใช้เวลาราชการเพื่อประกอบกิจส่วนตัว มาปฏิบัติงานสายกลับก่อนเวลาเป็นประจำ

¹² สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช., แนวทางการยกระดับธรรมาภิบาลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หน้าที่ 33 - 37



ควรปฏิบัติ (Do's)

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการและกลไกในการกำกับดูแลและดำเนินการกับบุคลากรที่ประพฤติไม่เหมาะสม ฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม และมาตรฐานทางวิชาชีพ อันทำให้ราชการเกิดความเสียหายด้วยความรวดเร็วและจริงจัง เช่น แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม หากพบว่ามีกรณีฝ่าฝืน มีข้อสงสัยหรือข้อร้องเรียน มีการดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนแต่มิใช่ความผิดทางวินัยหรืออาญาต้องแจ้งให้มีการแก้ไข หรือตักเตือน หรือมีการนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งการเลื่อนขั้นเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบแล้วแต่กรณี
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางการปกป้อง/คุ้มครองและให้ความช่วยเหลือดูแลบุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพจากอิทธิพลของผู้มีอำนาจ ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง เช่น หากเกิดกรณีผู้บริหารไม่ให้ความคุ้มครองตามสมควร สามารถร้องเรียนไปยังคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้ตรวจการแผ่นดิน



ไม่ควรปฏิบัติ (Don'ts)

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นละเลยการใช้ประมวลจริยธรรม จรรยาวิชาชีพเป็นแนวทางปฏิบัติเพื่อกำกับความปลอดภัย ปล่อยให้บุคลากรประพฤติขัดต่อศีลธรรมอันดี ไม่มีการสอดส่อง แนะนำ บังคับใช้หรือไต่สวนข้อเท็จจริง
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปล่อยปละละเลยให้มีการใช้อำนาจโดยมิชอบ มีการข่มขู่คุกคาม แทรกแซงด้วยวิธีการใด ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปโดยไม่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ผู้บังคับบัญชาเมินเฉย เมื่อทราบว่ามี การบังคับ/โน้มน้าวให้คณะกรรมการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างหรือตรวจการจ้างยินยอมตรวจรับงานโดยไม่ถูกต้อง

2) การปฏิบัติตามหลักการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง โดยไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ไม่นำทรัพย์สินของราชการไปเป็นของส่วนตัวหรือนำไปให้กลุ่มหรือพวกพ้อง รวมทั้งต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปฏิบัติหน้าที่ตามอำนาจหน้าที่ของตนและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่อันจะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ได้

ตัวอย่างข้อแนะนำที่ควรคำนึงในการบริหารงานและปฏิบัติหน้าที่



ควรปฏิบัติ (Do's)

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการ/แนวทางป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้มีอำนาจอนุมัติสั่งซื้อหรือสั่งจ้างในงานนั้น ๆ เช่น กำหนดให้มีการจัดทำแบบรับรองการตรวจสอบการเป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผู้ยื่นข้อเสนอหรือคู่สัญญา

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางปฏิบัติ และแจ้งข้อพึงระวังต่าง ๆ เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การให้หรือรับของขวัญ และรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสเทศกาลหรือวันสำคัญ การแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคม

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำคู่มือ/แนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ รวมทั้งกำหนดกลไกในการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้และการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเคร่งครัด วางระบบการจัดทำทะเบียนการเบิก ใช้ทรัพย์สิน ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ และง่ายต่อการตรวจสอบ



ไม่ควรปฏิบัติ (Don'ts)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นมีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยมีพฤติกรรมแสดงให้เห็นว่าเป็นการต่างตอบแทน หรือเอื้อประโยชน์ส่วนตนระหว่างกัน เช่น ในขณะที่ดำรงตำแหน่งทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้าง/จ้างบุคคลเข้าทำงาน หรือทำกิจการประเภทต่าง ๆ ก็องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนสังกัด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ไม่ว่าจะโดยตนเองหรือผ่านทางผู้อื่นที่มีความสัมพันธ์ทางการบริหารกิจการ หุ้นส่วน ผู้ถือหุ้น เครือญาติ พวกพ้อง

2. ผู้บริหาร และบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรียกรับเงิน หรือยอมรับเงิน ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใด อันอาจคำนวณเป็นเงินได้ โดยมีเจตนาที่จะแลกกับการอำนวยความสะดวก/การปฏิบัติงาน/ประโยชน์อื่น ๆ เช่น การเรียกรับส่วนแบ่งจากเงินโบนัส การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับจ้าง รวมทั้งการละเลยต่อการปฏิบัติให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์การให้หรือรับของขวัญ และการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดการกำกับติดตามตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการ และไม่มีการดำเนินการควบคุมทะเบียนพัสดุครุภัณฑ์ และเก็บรักษาพัสดุครุภัณฑ์ให้เรียบร้อย ไม่มีการจัดทำรายงานการตรวจพัสดุประจำปีโดยเปิดเผย อันส่งผลให้มีการใช้เวลา ทรัพย์สิน หรืองบประมาณของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน ญาติมิตร หรือพวกพ้อง เช่น มีการนำรถยนต์ส่วนกลางไปใช้เป็นรถส่วนตัว เป็นต้น

6. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ การประเมิน ITA จึงเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนด้วย เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพสำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต โดยตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรม ประกอบด้วย ดังนี้

ข้อ O20 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ¹³ โดยกำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงผลการปฏิบัติตาม 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม¹⁴ โดยกำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยอย่างน้อยประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

- 1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งที่เป็นทางการ
- 2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน
- 3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2567

¹³ สำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, หน้า 44

¹⁴ สำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, หน้า 45

ส่วนที่ 3

แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากสถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผลการประเมิน ITA ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ที่สะท้อนให้เห็นว่าการขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ต้องเริ่มจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน กล่าวคือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมีความสำคัญกับการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน และดำเนินการถ่ายทอดนโยบายดังกล่าวไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อดำเนินการขับเคลื่อน นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และการจัดให้มีระบบของการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ดังแผนภาพ ดังนี้

แผนภาพแสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



1. จัดให้มีระบบ เครื่องมือ และกลไกสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรม
2. ทรัพยากร เช่น งบประมาณ คน วัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น
3. การให้คำปรึกษา การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
4. ทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย
2. ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม
3. ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม

1. ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านจริยธรรมของหน่วยงาน โดยต้องทราบว่ามีการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรมด้านใด มีการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีจุดเสี่ยงด้านจริยธรรมใดบ้าง
2. กำหนดนโยบายด้านจริยธรรม กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม และวางแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/ส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านจริยธรรม ป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัยและปัญหาการทุจริต เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน
3. พิจารณาจัดทำประกาศแนวทางการขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประกาศนโยบายด้านจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม/แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
4. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องกำกับติดตาม และให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนงานดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมตามนโยบายและนำโครงการ/กิจกรรม/มาตรการการส่งเสริมจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม/แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts
3. จัดให้มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม ดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามที่กำหนด เช่น มีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม การจัดสรรเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการดำเนินการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. จัดให้มีระบบของการให้คำปรึกษา วรรณคดี ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

6. พิจารณาแต่งตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น¹⁵ ถ้ามีคณะกรรมการ/คณะกรรมการดังกล่าวอยู่แล้ว ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการ/คณะกรรมการดังกล่าว ทั้งนี้ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะทำงาน/คณะกรรมการดังกล่าว ควรดำเนินการประชุมอย่างน้อย 3 ระยะ คือ

- **ก่อนการดำเนินการ** เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม/จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/เตรียมพร้อมการดำเนินการตามแนวทางฯ
- **ระหว่างการดำเนินการ** เพื่อกำกับติดตามการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม นำแนวทางฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- **หลังดำเนินการ** เพื่อรับทราบรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม ปัญหาและอุปสรรค ประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อพัฒนาปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อไป

¹⁵ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า คณะกรรมการที่มีหน้าที่และอำนาจขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จากข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ 14 - 15 . (2566, 7 มิถุนายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 130 ง หน้าที่ 32 – 33.

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม



คำสั่ง(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ที่ / 2567

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)¹⁶

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามเจตนารมณ์ของประมวลจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดยมีองค์ประกอบคณะกรรมการ และอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ¹⁷

- | | |
|---|---------------------|
| 1. นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. รองนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | รองประธานคณะกรรมการ |
| ตามที่นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย | |
| 3. ประธานสภาท้องถิ่น/รองประธานสภาท้องถิ่น/
สมาชิกสภาท้องถิ่น | รองประธานคณะกรรมการ |
| 4. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/
รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | คณะกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | คณะกรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |

¹⁶ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนโดยจะใช้คำว่า “คณะกรรมการ” หรือคณะบุคคลที่เรียกชื่ออย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น คณะกรรมการ เป็นต้น

¹⁷ จำนวนองค์ประกอบของคณะกรรมการสามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับบริบท ขนาด อัตรากำลัง และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

- | | |
|-------------------------------|----------------------|
| 10. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| 11. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะทำงานและเลขานุการ |
| 12. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 13. ผู้ที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่และอำนาจ¹⁸ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์การทุจริต ข้อมูลความเสี่ยงด้านจริยธรรม และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาทำความเข้าใจประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
3. ประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรมและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม
4. วางแผน จัดทำหรือทบทวนพัฒนาปรับปรุงแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการ
ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน
5. ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี)
6. ดำเนินการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/
แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ดังนี้
 - (1) ก่อนการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริม
จริยธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการขับเคลื่อนแผนฯ/กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนแผนฯ
 - (2) ระหว่างการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริม
จริยธรรม เพื่อติดตาม/แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติตามแผนฯ
 - (3) หลังดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม
เพื่อประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรม สรุปผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม พร้อมทั้งปัญหาและ
อุปสรรค
7. จัดทำรายงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/
แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม
8. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน..... 2567 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2567

(.....)

นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

¹⁸อำนาจและหน้าที่ที่สามารถปรับปรุงเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ให้เกิดความชัดเจน มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม



คำสั่ง(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ที่ / 2567

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)¹⁹

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จึงแต่งตั้งคณะกรรมการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดยมีองค์ประกอบคณะกรรมการ และอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ²⁰

- | | |
|---|------------------------|
| 1. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/
รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | คณะกรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| 7. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน/นิติกร | คณะกรรมการ |
| 8. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 10. ผู้ที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

¹⁹ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนโดยจะใช้คำว่า “คณะกรรมการ” หรือคณะบุคคลที่เรียกชื่ออย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น คณะกรรมการ เป็นต้น

²⁰ จำนวนองค์ประกอบของคณะกรรมการสามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับบริบท ขนาด อัตรากำลัง และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

โดยมีหน้าที่และอำนาจ²¹ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษากรอบแนวทางการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง (ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

2. ให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง (ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

3. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน..... 2567 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน..... พ.ศ. 2567

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

²¹อำนาจและหน้าที่สามารถปรับปรุงเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ให้เกิดความชัดเจน มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจริยธรรม และการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณาจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการดำเนินการด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมบริบท สถานการณ์การทุจริต ความเสี่ยงด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขับเคลื่อนนำแนวทาง/โครงการ/กิจกรรม/มาตรการทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ด้านจริยธรรม
2. ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม
3. จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม
4. ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม
5. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรม

แผนภาพแสดงวงจรการขับเคลื่อนจริยธรรม



ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน²²
 - สถานการณ์เกี่ยวกับการทุจริต เช่น คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ข้อมูลสถิติเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริต เป็นต้น
 - ข้อมูลความเสี่ยงด้านจริยธรรม ได้แก่ ประเด็นปัญหาด้านจริยธรรม ความเสี่ยงด้านจริยธรรม ความเสี่ยงของการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรม รูปแบบและความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
 - ผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการขับเคลื่อนตามแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม
- เพื่อค้นหาประเด็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อน/ประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม²³ โดยการประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาจุดอ่อน ของระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ที่อาจเป็นช่องว่างที่ทำให้เกิดการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรม และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ที่จะกระทำการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรมในอนาคต เพื่อนำมาสู่การกำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการป้องกันการส่งเสริมจริยธรรมให้ตรงกับประเด็นความเสี่ยงด้านจริยธรรมของหน่วยงาน สำหรับขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม โดยการประเมินความเสี่ยงตามรูปแบบของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน มีขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริต²⁴ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการ

หน่วยงานต้องค้นหากระบวนการซึ่งเป็นการกิจหลักของหน่วยงานที่มีความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การค้นหาความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอาจค้นหาจากความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูง มีประวัติอยู่แล้ว (Known Factor) และไม่เคยเกิดหรือไม่มีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่ามีโอกาสเกิด (Unknown Factor) ในขั้นตอนนี้เป็นการตั้งสมมุติฐานหรือเป็นการพยากรณ์ล่วงหน้าที่เกิดขึ้นในอนาคตเพิ่มเติม (Scenario) เป็นการมองข้อมูลไปข้างหน้า (Forward looking

²² ศึกษารายละเอียดผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน ได้ที่เว็บไซต์ระบบ ITAS หรือ <https://itas.nacc.go.th/>

²³ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของหน่วยงานตนเองได้ทุกรูปแบบ สามารถใช้วิธีใดในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมก็ได้

²⁴ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากคู่มือแนวทางการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ; ตุลาคม 2566

information) โดยไม่คำนึงว่าหน่วยงานมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมนั้น อยู่แล้วหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

เมื่อหน่วยงานตกลงร่วมกันว่าจะนำกระบวนการงานใดมาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ให้หน่วยงานนำกระบวนการงานนั้นมาระบุรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการงานนั้น และทำการระบุประเด็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอน ตามรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 9 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)
- 2) การทำธุรกรรมกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)
- 3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Postemployment)
- 4) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)
- 5) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)
- 6) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)
- 7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork barreling)
- 8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)
- 9) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

โดยอธิบายรายละเอียดเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงว่ามีรูปแบบพฤติกรรมในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงานของกระบวนการงาน ให้ละเอียดและชัดเจนว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร โดยผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบกระบวนการงานหรือโครงการ (Risk Owners) และตัวแทนของหน่วยงานอาจมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วยก็ได้ เนื่องจากการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม Risk Owners ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับหรือบิดเบือนในความบกพร่องของตนเอง ผู้ประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จึงไม่ใช่ Risk Owners เท่านั้น โดยหน่วยงานอาจใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ในการช่วยค้นหาความเสี่ยง ดังนี้

- 1) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นเจ้าของงานที่รู้และเข้าใจความเสี่ยงของงานที่ตนเองรับผิดชอบมากที่สุดหรือเรียกว่าเป็นเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner)
- 2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน โครงการหรือกระบวนการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเป็ความเสี่ยง นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการยืนยันข้อมูลเดิมที่มีอยู่ว่ามีเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่
- 3) การใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจจะเป็เหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ยังอาจใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมด้วย
- 4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Facilitated Workshops) เพื่อสอบถามหรือระดมความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผู้นำการประชุมต้องมีทักษะที่ดีในการกำหนดหรือควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ

ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประชุม การจัด workshop สามารถทำได้ทุกเวลา และเป็นเครื่องมือที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรได้

5) การเทียบรอย (Benchmarking) หรือการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยวัดและเปรียบเทียบ บริการและวิธีการปฏิบัติงานกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการ ปรับปรุงหน่วยงานของตนเองสู่ความเป็นเลิศ Benchmarking ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ แต่เป็นการทำ Competitive Analysis หรือการวิเคราะห์เชิงแข่งขัน ซึ่งเป็นการนำตัวเราไปเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

6) การตรวจสอบ (Auditing) การตรวจสอบเป็นกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้น เพื่อประเมินและ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดีขึ้นหรือเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และ ประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานจากข้อมูลหรือข้อเท็จจริง โดยผู้ตรวจสอบจะจัดทำรายงาน ผลการตรวจสอบที่ระบุประเด็นข้อตรวจพบและให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษา ซึ่งหน่วยงานที่ได้รับการ ตรวจสอบสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาความเสี่ยงได้

7) การใช้ Checklist ในการประเมิน ซึ่งระบุมาตรฐานหรือสิ่งที่หน่วยงานควรปฏิบัติไว้ และผู้ประเมิน จะพิจารณาข้อเท็จจริง สิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรปฏิบัติ ประสพการณ์ของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเหตุการณ์ ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ว่าเป็นไปตามรายการที่ระบุไว้ใน Checklist หรือไม่ การที่ไม่มีหรือไม่ปฏิบัติตาม Checklist ดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

8) การสืบสวน (Incident Investigation) ในกรณีที่มีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น การทุจริต อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน การกระทำผิดกฎหมาย ฯลฯ หน่วยงานจะแต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อสืบสวนและจัดทำรายงานเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อเท็จจริงจากรายงาน ดังกล่าว สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาความเสี่ยงได้

ตัวอย่างการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
รูปแบบที่ 1 การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ			
1	การให้บริการจดทะเบียนพาณิชย์	1. เจ้าหน้าที่เรียกรับเงินในการดำเนินการ 2. ผู้ให้บริการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ กรณีหลักฐานไม่ครบหรือไม่ถูกต้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งการออกทะเบียนพาณิชย์ 3. นายทะเบียนเรียกรับผลประโยชน์ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอและเอกสารประกอบคำขอ 4. นายทะเบียนเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณารับจดทะเบียนพาณิชย์ จากผู้ประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษการขอรับสินบน
2	การขอรับใบอนุญาตจัดตั้งสถานที่จำหน่ายอาหารหรือสถานที่เสิร์ฟอาหาร (รายใหม่)	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อดำเนินการออกใบอนุญาต	1. การตรวจสอบคำขอ เอกสารประกอบการยื่นคำขอและคุณสมบัติของผู้ยื่นคำขอไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด 2. การทุจริตเงินค่าใบอนุญาต 3. การพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ไม่เป็นไปตามระเบียบเวลาที่กำหนด 4. การเก็บเรื่องไว้ไม่แจ้งผู้ประกอบการ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
3	การจัดเก็บค่าธรรมเนียมเก็บขนมูลฝอย	เจ้าหน้าที่เรียกเก็บผลประโยชน์ให้ตนเองกรณีแจ้งอัตราค่าธรรมเนียมไม่เป็นไปตามปริมาณมูลฝอยที่ทำการประเมินและไม่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	1. เจ้าหน้าที่ประเมินปริมาณมูลฝอยสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง 2. การทุจริตเงินค่าธรรมเนียมเก็บขนมูลฝอยไม่เป็นไปตามใบแจ้งอัตราค่าธรรมเนียมฯ ที่ประเมินไว้
4	การจัดซื้อจัดจ้าง	การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงสามารถ กำหนดหรือเลือกผู้รับจ้าง อาจทำให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการจัดซื้อจัดจ้าง	1. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โทษทางวินัยกรณีกระทำการทุจริต 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ
5	การจดทะเบียนพาณิชย์จัดตั้งใหม่	เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการตรวจสอบเอกสารหลักฐานประกอบการพิจารณา และเจ้าหน้าที่เก็บค่าธรรมเนียมโดยไม่ออกใบเสร็จ และไม่นำส่งเงิน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษการขอรับสินบน
6	การเปรียบเทียบปรับตามกฎหมาย	พนักงานเจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจหน้าที่เรียกรับเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้หรือกระทำการอื่นใดที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย หรือใช้ดุลพินิจที่มีชอบ อันจะนำมาซึ่งการทุจริต เรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการหลุดพ้นจากการเป็นผู้กระทำความผิด เรียกรับเงินเพื่อหลีกเลี่ยงการปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย 2. ผู้รับบริการ หรือประชาชนเสนอสินบนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับการหลุดพ้นจากการเป็นผู้กระทำความผิด
7	การพิจารณาอนุญาตก่อสร้างอาคาร	1. เรียกรับผลประโยชน์ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอ และเอกสารประกอบคำขอ 2. เรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาจากผู้ประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
8	การรับสมัครนักเรียนใหม่	เรียกรับผลประโยชน์คาดำเนินการจากปกครอง	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
9	การสวมตัวทำบัตรประจำตัวประชาชนครั้งแรก	1. ผู้ร้องเสนอผลประโยชน์ให้แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	1. ผู้ร้องนำเอกสารปลอม มาแสดง หรือติดปัญหาเรื่องเอกสารหลักฐาน พยานบุคคล จึงเสนอผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหาช่องทางในการเรียกรับเงินเพื่อประโยชน์ส่วนตน
10	การขออนุญาตก่อสร้างอาคาร ดัดแปลงอาคารหรือรื้อถอนอาคาร	1. ผู้ขอยื่นขออนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์โดยการรับเอกสารและไม่ออกใบรับคำร้องให้ผู้ขออนุญาต	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
11	การขอเปลี่ยนแปลง ขยายหรือลดการประกอบกิจการสถานที่ หรือเครื่องจักรของกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	1. ผู้ยื่นคำขออนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้เจ้าหน้าที่ เพื่อให้เอกสารผ่านการตรวจสอบ 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหาช่องทางในการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
12	การพิจารณาอนุญาตสถานประกอบการ	เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ในขั้นตอนของการพิจารณาอนุญาตสถานประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
13	การเรียกรับผลประโยชน์ในการออกหนังสือรับรองผู้ประสาธน์	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเรียกรับผลประโยชน์ ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอ 2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้ได้รับมอบหมายให้ออกตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุไปเรียกรับผลประโยชน์เพื่อตอบแทนการออกหนังสือรับรองให้และดำเนินการจัดพิมพ์ให้อย่างรวดเร็ว	1. ไม่มีมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสารเรียกรับเงิน หรือ ผลประโยชน์ ค่าตอบแทนจากผู้มายื่นคำขอ และกำหนดโทษอย่างเคร่งครัดต่อเจ้าหน้าที่ที่มีพฤติกรรมทุจริต
14	การประเมินภาษี - ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - ภาษีบำรุงท้องที่ - ภาษีป้าย	การเรียกรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้รับประเมิน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของการรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
15	การคัดเลือกลูกจ้าง เช่น การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ และการรับสมัครคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว	มีการเรียกรับผลประโยชน์ เพื่อให้ได้รับการคัดเลือก	1. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไวใจและมีการกิจจนวนมาก 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึง ผลกระทบที่เกิดจากการเรียกรับผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
รูปแบบที่ 2 การทำธุรกิจกับตนเองหรือเป็นคู่สัญญา			
1	การจัดซื้อจัดจ้าง	การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อนญาติ นอมินี เป็นต้น	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
2	การจ้างเหมาโครงการที่มีวงเงินงบประมาณสูง	ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม เช่น การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้บริษัทของตนหรือของพวกพ้องได้รับงาน/การจ้างเหมาจากรัฐ	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
รูปแบบที่ 3 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ			
1	-	การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือ ตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
2	-	การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือ ตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หลังพ้นจากตำแหน่ง	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
3	-	การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานผู้ใต้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสัมพันธ์เพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 4 การทำงานพิเศษ			
1	-	การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษ ให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เช่น เจ้าหน้าที่ใช้เวลาราชการทำงานพิเศษที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
2	-	จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
3	-	รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในราชการเพื่อสร้างควม นำเชื่อถือ	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 5 การรู้ข้อมูลภายใน			
1	-	การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้ เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้ข้อมูลภายในของรัฐ ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการกำหนด	<ol style="list-style-type: none"> 1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
		นโยบาย หรือการสั่งการตามกฎหมาย หรือตามอำนาจหน้าที่ และได้ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง ครอบครัว บริวารญาติหรือพวกพ้อง และจะส่งผลกระทบต่อการใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ หรืออาจจะส่งผลให้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเกิดการเอื้อประโยชน์หรือทำให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม	2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว			
1	การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน	เบิกวัสดุไปใช้มากกว่าปริมาณงานที่จำเป็นต้องใช้จริง	1. ไม่มีการควบคุมการเบิกจ่าย 2. เจ้าหน้าที่นำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้เป็นการส่วนตัว
2	การขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการ	1. เจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคลของราชการนำรถไปใช้เพื่อภารกิจส่วนตัวหรือ งานนอกเหนือที่ได้รับมอบหมาย 2. พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล ดุดนํ้ามันเชื้อเพลิงไปใช้ส่วนตัว	1. เจ้าหน้าที่ทำหนังสือขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการไม่ถูกต้องครบถ้วน 2. เจ้าหน้าที่ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์การใช้รถยนต์ส่วนบุคคลของราชการ 3. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไว้อใจและมีภารกิจจำนวนมาก 4. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบและขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึงผลกระทบจากการใช้รถยนต์ส่วนบุคคล 5. เจ้าหน้าที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 6. ความสนิทสนมส่วนบุคคลระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จึงละเว้นหรือไม่ปฏิบัติตามระบบการควบคุมที่กำหนดไว้ 7. ความไว้วางใจขาดการติดตามและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด
3	การตรวจสอบการก่อสร้าง/รื้อถอน/ตัดแปลงอาคาร	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นนายตรวจอาคารใช้เวลาราชการ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ โดยเบียดบังเวลาราชการนำเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว 2. ไม่มีการกำกับ ดูแล และ ติดตามงาน
4	การเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับฉีดพ่นยูง	พนักงานเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับฉีดพ่นยูงไปใช้สำหรับยานพาหนะส่วนตัว	ไม่มีการควบคุม กำกับดูแลการจัดเก็บน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องฉีดพ่น
5	การจัดเก็บค่าธรรมเนียมการจัดการสิ่งปฏิกูลและไขมัน	เจ้าหน้าที่ไม่ออกใบเสร็จรับเงินให้ผู้ใช้บริการ เพื่อนำเงินดังกล่าวไปใช้ส่วนตัว	เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ
6	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	การใช้ทรัพย์สินและวัสดุสำนักงานในการปฏิบัติงานมีโอกาสนำไปใช้อย่างไม่เหมาะสมและเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ ควบคุม ครอบครองและรักษาทรัพย์สินไม่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
7	การใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ของตน (การใช้เครื่องถ่ายเอกสาร)	1. การใช้เครื่องถ่ายเอกสาร และกระดาษในการถ่ายเอกสารในงานส่วนตน ไม่ใช่งานราชการ ทำให้ทรัพย์สินของทางราชการเสียหาย และสิ้นเปลืองงบประมาณในการซ่อมบำรุง 2. เจ้าหน้าที่ที่มีการเบิกกระดาษมาใช้ในงานส่วนตนบ่อยครั้ง	1. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน 2. ขาดความคุมควบคุมดูแลในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
8	การตรวจสอบการก่อสร้าง/รื้อถอน/ตัดแปลงอาคาร	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจเบียดบังเวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนตน ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจหน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศเวลาให้แก่ราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่แล้วไม่ปฏิบัติงานจริงตามที่กำหนดถือโอกาสไม่กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อราชการ และมีผลกระทบต่อทำให้บริการประชาชน	1. ขาดการกำกับดูแลควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติราชการ โดยเบียดบังเวลาราชการนำเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตน
รูปแบบที่ 7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง			
1	-	ผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาใช้งบประมาณไปเพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการประชาสัมพันธ์ตนเอง	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
2	-	ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
3	-	ผู้บริหารอนุมัติโครงการสาธารณะ เช่น ถนนหรือสะพาน โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเป็นชื่อของถนน หรือสะพาน	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
รูปแบบที่ 8 การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง			
1	การคัดเลือกลูกจ้าง เช่น การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ และการรับสมัครคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว	1. การพิจารณาที่ไม่เป็นธรรมจากการเล่นพรรคเล่นพวก 2. การใช้ระบบอุปถัมภ์เอื้อประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด	1. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไวใจและมีภารกิจจำนวนมาก 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึงผลกระทบที่เกิดจากการเรียกรับผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
2	การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ	การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการอย่างไม่เป็นธรรมไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และใช้ระบบ	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากร

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
		อุปถัมภ์ โดยผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่เป็นพวกพ้องของตนเอง หรือเครือญาติ	บุคคล ไม่นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3	การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อประโยชน์ตนเองหรือพวกพ้อง	ผู้บริหารบังคับหรือสั่งการให้หน่วยงานจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อประโยชน์ตนเองหรือพวกพ้อง	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
4	การบริการประชาชน เช่น การทำบัตรประจำตัวประชาชน งานทะเบียนต่าง ๆ ที่ต้องมีลำดับคิวในการรับบริการ	การลัดคิวให้กับผู้ใช้บริการที่คุ้นเคย พวกพ้องหรือเครือญาติ	ขาดจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
5	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่รับบุคคลที่เป็นเครือญาติ หรือบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์เข้าทำงานในหน่วยงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
รูปแบบที่ 9 การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น			
1	การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียน	การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตนเข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการ หรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง อันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น ผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่ง กดดันให้ผู้อำนวยความสะดวกโรงเรียนในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ เป็นต้น	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ ไม่สามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมได้

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

หน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือด้านโอกาส และด้านผลกระทบและการให้คะแนนทั้ง 2 ปัจจัยรายละเอียด ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของควมถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ
- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

ตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม²⁵

1. ตัวอย่าง เกณฑ์โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)

โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	โอกาสเกิดมากกว่า 5 ครั้งต่อปี
4	สูง	โอกาสเกิดไม่เกิน 4 ครั้งต่อปี
3	ปานกลาง	โอกาสเกิดไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี
2	น้อย	โอกาสเกิดไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี
1	น้อยมาก	โอกาสเกิด 1 ครั้งต่อปี

โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูงมาก (ร้อยละ 5 ขึ้นไป)
4	สูง	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูง (ร้อยละ 5)
3	ปานกลาง	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ 3)
2	น้อย	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก (ร้อยละ 1)
1	น้อยมาก	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น (ไม่เกิดขึ้นเลย)

2. ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ทางด้านการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
ระดับ	ระดับความรุนแรง	คำอธิบาย
5	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
4	สูง	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
3	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
2	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
1	น้อยมาก	ความเสียหาย..... บาท หรือน้อยกว่า

²⁵ เป็นเพียงตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์ โอกาสที่จะเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามความเหมาะสมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

3. ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
ระดับ	ระดับความรุนแรง	คำอธิบาย
5	สูงมาก	- เกิดความเสียหายต่อรัฐเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์กรตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
4	สูง	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชน สื่อสังคมออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
3	ปานกลาง	- หน่วยตรวจสอบของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอก เข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
2	น้อย	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส - เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล
1	น้อยมาก	- แทบไม่มี

4. เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	1	2	3	4	5
5	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก	สูงมาก
4	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
3	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
2	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
1	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

หลังจากหน่วยงานระบุประเด็นความเสี่ยงของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแล้ว หน่วยงานต้องให้คะแนนความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือ โอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) จะได้ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score) ว่าอยู่ในระดับ สูงมาก สูง ปานกลาง หรือต่ำ ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ โดยตารางการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การให้คะแนนความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รายละเอียดดังตารางประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ตารางประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม	Risk Score (L x I)			
			Likelihood (L)	Impact (I)	Risk Score (L x I)	ระดับ ความเสี่ยง
	ระบุขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นสุด	ระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอนของการทำงาน	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ใส่ผลคูณ (L x I)	ระบุระดับสูงมาก/สูง/กลาง/ต่ำ (ดูตามตารางจัดระดับความรุนแรงความเสี่ยงการทุจริต)

ขั้นตอนที่ 5 บริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

กับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

- หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมจากขั้นตอนที่ 4 มาดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงฯ โดยกำหนดเป็นมาตรการควบคุมความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- มาตรการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุม หรือลดโอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในโซนสีแดง (Red Zone) จะถูกเลือกมาทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเป็นลำดับแรก ส่วนลำดับความเสี่ยงที่อยู่ในโซนสีส้ม สีเหลือง จะถูกเลือกในลำดับต่อมา มาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอาจมีหลากหลายวิธีการ หน่วยงานควรทำการคัดเลือกวิธีที่ดีที่สุด และประเมินความคุ้มค่าและเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่ได้จากการประเมินมาประกอบด้วย
- การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้นำมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Key Controls in place) มาทำการประเมินว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ดี พอใช้ หรืออ่อน เพื่อพิจารณาจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเพิ่มเติม

(Further Actions to be Taken) โดยมาตรการควบคุมความเสี่ยงฯ ควรเชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินไว้ และต้องมีการติดตามเพื่อประเมินการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในกิจกรรมตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการยืนยันผลว่ามาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรืออาจต้องเพิ่มเติมหรือปรับแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมใหม่

ระดับ	คำอธิบาย การประเมินประสิทธิภาพมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่หน่วยงานมีในปัจจุบัน
ดี	การควบคุมมีความเข้มแข็งและดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมซึ่งช่วยให้เกิดความมั่นใจได้ในระดับที่สมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
พอใช้	การควบคุมยังขาดประสิทธิภาพถึงแม้ว่าจะไม่ทำให้เกิดผลเสียหายจากความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็ควรมีการปรับปรุงเพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
อ่อน	การควบคุมไม่ได้มาตรฐานที่ยอมรับได้เนื่องจากมีความหละหลวมและไม่มีประสิทธิผลการควบคุมไม่ทำให้มั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้

ตัวอย่าง

แผนบริหารจัดการความเสี่ยง

เกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความเสี่ยง	กระบวนงาน	รูปแบบ พฤติการณ์ความ เสี่ยง	Risk Score (L x I)	มาตรการจัดการ ความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การเรียกรับ สินบน	การประเมิน ภาษี - ภาษีโรงเรือน และที่ดิน - ภาษีบำรุง ท้องที่ - ภาษีป้าย	เจ้าหน้าที่เรียกรับ สินบนเพื่อเอื้อ ประโยชน์ให้กับผู้รับ ประเมิน เพื่อเสีย ภาษีได้น้อยลง	(3*3) 9 สูง	<ol style="list-style-type: none"> ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล และติดตามงานอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ อบรม พัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กับการปฏิบัติงาน ประกาศ NO Gift Policy/Anti-Bribery Policy มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน จัดทำคู่มือ หรือ มาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ จัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกในการแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน จัดให้มีระบบและช่องทาง การรับ ร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน 	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	ฝ่ายจัดเก็บ รายได้

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการประเมิน/ทบทวนความเสี่ยงด้านจริยธรรมของหน่วยงาน โดยประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานควรพิจารณานำมาตรการหรือแนวทางในการควบคุม/จัดการความเสี่ยงในขั้นตอนที่ 2 มากำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ
- เพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดภาระงาน และประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน หน่วยงานควรพิจารณาดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ที่มีแผนดำเนินการอยู่แล้ว²⁶ โดยทบทวนปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านจริยธรรม และปรับปรุงแผนที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องด้านจริยธรรมของหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่แล้วให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยงาน เช่น แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นต้น
- พิจารณาจัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน²⁷ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนจริยธรรมโดยใช้กลไกของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) หรือแผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม โดยทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ หรือแผนอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านจริยธรรม

²⁶ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ 23 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพื่อขยายผลการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม และให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล โดยการจัดทำแผนงาน/โครงการดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

²⁷ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนชื่อแผนได้ตามความเหมาะสมและนโยบายของหน่วยงาน โดยลักษณะของแผนต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

ตัวอย่างแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น²⁸

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
1	มาตรการ “ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม”	<p>1. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการให้มีความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล</p> <p>2. เพื่อยึดถือเป็นหลักการและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>3. เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย</p> <p>4. เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของ</p>	<p>1. กำหนดแนวทาง รูปแบบ และช่องทางในการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับบุคลากรในองค์กรและสาธารณชน</p> <p>2. ดำเนินการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเพื่อใช้เป็นค่านิยมสำหรับองค์กร ข้าราชการทุกคนเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ ตามแนวทางและรูปแบบที่กำหนด</p> <p>3. ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เปิดเผยเป็นการทั่วไปแก่สาธารณชนให้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมติดตามตรวจสอบ</p>	ต.ค. 66 – ก.ย. 67	ไม่มี งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	<p>ผลผลิต :</p> <p>1. มีการเผยแพร่ประมวลจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ Dos & Don'ts อย่างน้อย 3 ช่องทาง</p> <p>2. คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทั่วไป มีความรู้ความเข้าใจแนวทางการปฏิบัติตัวตามประมวลจริยธรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้แบบประเมินผล)</p> <p>ผลลัพธ์ :</p> <p>คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานปฏิบัติงานของหน่วยงานปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม (สำรวจโดยใช้แบบประเมินติดตามผล)</p>	สำนักปลัด

²⁸ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับรายละเอียดรูปแบบของแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมหรือตามระเบียบหรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		ข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ 5. เพื่อป้องกันการแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบและความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจ เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน						
2	โครงการฝึกอบรมการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรสุจริต	1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นนำหลักคุณธรรม จริยธรรม มาประยุกต์ใช้ในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ และมีความสุข 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สุจริตให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริต	1. จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้มี อำนาจอนุมัติ 2. มอบหมายงานให้กับผู้รับผิดชอบ โครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผน และจัดเตรียมโครงการ 3. กำหนดรูปแบบ กำหนดการ และหัวข้อการอบรม 4. ประสานงานกับบุคคลและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหา วิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียมเอกสารประกอบการ อบรม และวัสดุอุปกรณ์ 5. ดำเนินการตามรูปแบบและ กำหนดการที่กำหนด 6. รายงานผลการดำเนินการ 7. เผยแพร่การดำเนินโครงการ ผ่านเว็บไซต์ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	ม.ค. – ก.ย. 67	5,000 บาท	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1) มีการจัดอบรมจำนวน 1 ครั้ง 2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ หลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถ นำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้ แบบทดสอบความรู้/แบบ ประเมินผล) ผลลัพธ์ : บุคลากรนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาปรับใช้ในการ ดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร สุจริตในหน่วยงาน (สำรวจโดย ใช้แบบติดตามประเมินผล)	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
3	มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน 2. เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน มีวัฒนธรรมองค์กร Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. ผู้บริหารและบุคลากรจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำมาตรการ “Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy” 2. จัดทำประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy พร้อมแนวทางการดำเนินการตามมาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 3. ผู้บริหารประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 4. เผยแพร่ประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ให้แก่บุคคลภายในองค์กรและสาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน 5. ประเมินผลและติดตามผลการใช้มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1. มีประกาศ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวน 1 ฉบับ 2. ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100 (สำรวจโดยใช้แบบประเมิน/แบบสำรวจ) ผลลัพธ์ : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน	สำนักปลัด
4	โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	1. เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพย์สินของหน่วยงาน 2. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน	1. จัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการกฎหมาย โดยกำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มีรูปแบบที่สะดวก เปิดเผยและตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน	ม.ค. – ก.ย. 67	ไม่ใช้ งบประมาณ	1. บุคลากรของหน่วยงานทุกสายงาน 2. ประชาชน	ผลผลิต : มีประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการกฎหมาย อย่างน้อยจำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากทรัพย์สินของราชการ ลดลง	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			<p>2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ</p> <p>3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนได้รับทราบทางช่องทางต่างๆ</p> <p>4. ดำเนินการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ โดยวางระบบการจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ</p>					

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- ผู้บริหารท้องถิ่นประกาศมาตรการด้านจริยธรรมของหน่วยงาน/แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน
- ผู้บริหารแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการด้วยการประกาศนโยบายขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- บังคับใช้นโยบาย/แนวทางการส่งเสริมจริยธรรม กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีการชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการเผยแพร่แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานให้บุคลากรของหน่วยงานและประชาชนทราบ
- ทรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
- ทุกส่วนงานดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ตามแนวทาง/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ

ขั้นตอนที่ 5 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- ผู้บริหารท้องถิ่นกำกับ ดูแล ติดตามการนำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเผยแพร่ผลการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนทราบ
- ส่วนงานที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/คณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม/คณะทำงานอื่น ๆ/คณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการนำแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ เพื่อแนะนำและส่งเสริมให้ส่วนงานในหน่วยงานขับเคลื่อนนำแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรม รับทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอในการขับเคลื่อนจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยควรดำเนินการกำกับติดตาม และประเมินผล ดังนี้

1. การติดตามความคืบหน้า

ช่วงเวลา : ภายในเดือนเมษายน (ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม และกำกับให้ทุกส่วนงานรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

2. การนิเทศติดตาม

ช่วงเวลา : ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน หรือช่วงเวลาอื่นตามแต่กรณี

วิธีดำเนินการ : พิจารณานิเทศติดตามการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ที่ยังไม่มี การดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนฯ โดยสามารถดำเนินการนิเทศติดตามได้ทุกรูปแบบ/วิธีการ เช่น การประชุมประจำเดือน เป็นต้น

3. ประเมินผลการดำเนินงาน

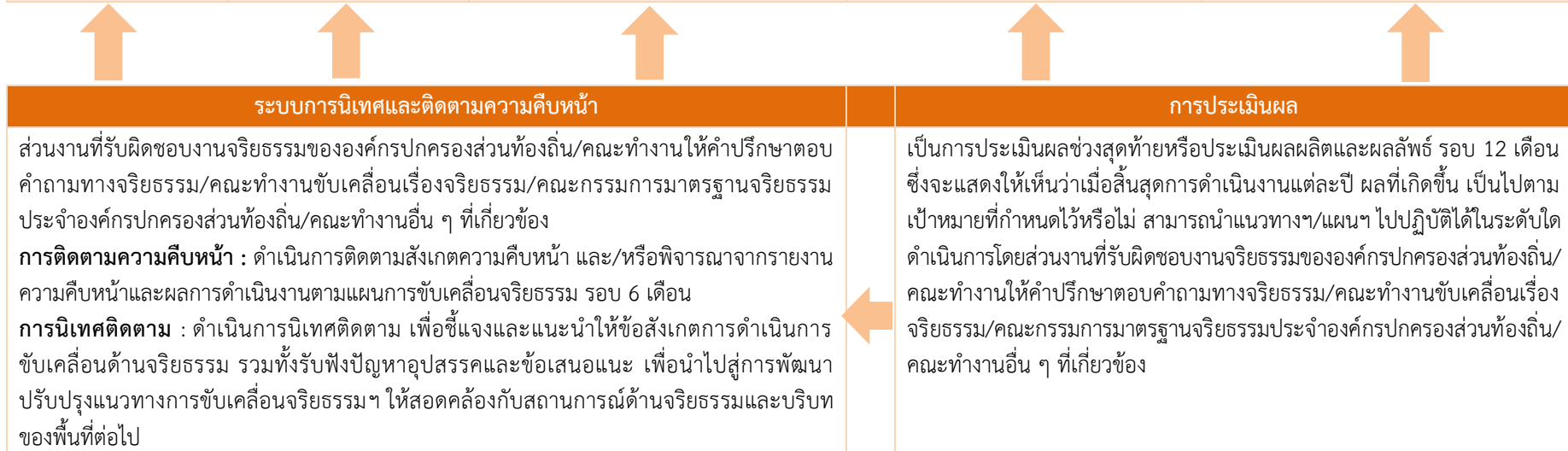
ช่วงเวลา : ภายในเดือนตุลาคม

วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ รวมทั้ง มีการประเมินผลการดำเนินการโดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการขับเคลื่อนกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ผลการประเมิน ITA คดีทุจริตในหน่วยงาน ข้อร้องเรียนกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม เป็นต้น เพื่อทบทวนปรับปรุงแนวทาง/แผนการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

- สำหรับการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานไปยังหน่วยงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือระเบียบ หรือหนังสือ หรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง

แผนภาพแสดงการกำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ปัจจัยนำเข้า (INPUT)	กระบวนการ (PROCESS)	ผลผลิต (OUTPUT)	ผลลัพธ์ (OUTCOME)	ผลกระทบ (IMPACT)
แผน การ ขับ เคลื่อน จริยธรรม/แผนปฏิบัติการ ส่งเสริมจริยธรรม(แผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม* เช่น แผนปฏิบัติการ ป้องกันการทุจริตฯ)	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินงานตามแผน - การบริหารแผน - การใช้ทรัพยากร <ul style="list-style-type: none"> - งบประมาณ - กำลังคน - วัสดุ/ครุภัณฑ์ - การบริหาร 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการ ขับเคลื่อนจริยธรรม โดยวัดผลจากคะแนน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม - องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกลไกการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลคะแนนการประเมิน ITA ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น - จำนวนคดีทุจริตและประพฤติมิชอบ ลดลง 	ค่าคะแนน CPI จากแหล่งข้อมูล EIU IMD PERC PRS WEF WJP VDEM สูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า



หมายเหตุ * กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม สามารถใช้แผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม เช่น แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ 4

ตัวอย่างการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำหรับตัวอย่างการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่ 4 นี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำตัวอย่างการดำเนินการระดับนโยบาย เช่น ประกาศแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts และได้รวบรวมโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่สอดคล้องกับการส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาเลือกนำตัวอย่างไปประยุกต์ใช้เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยงาน โดยสามารถปรับเปลี่ยนตัวอย่างประกาศ/โครงการ/กิจกรรม/มาตรการ โดยเพิ่มเติมวัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน ผลผลิต/ผลลัพธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน

1. ตัวอย่างการดำเนินการระดับนโยบาย

ตัวอย่างการดำเนินการระดับนโยบายเพื่อเป็นการวางแผนปฏิบัติและบังคับใช้ตามแนวทางการปฏิบัติในการตนทางจริยธรรม ได้แก่ ประกาศแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรม ดังตัวอย่าง

- ตัวอย่าง -



ประกาศชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรื่อง แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมของชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน นั้น

ดังนั้น เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา ป้องกันมิให้เกิดปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของพนักงานและเจ้าหน้าที่ของชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รวมทั้ง เป็นการป้องปรามมิให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ **ซีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** กระทำการซึ่งอาจเป็น ความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น และสร้างความศรัทธา ประชาชน เชื่อมั่นไว้วางใจต่อการ ดำเนินงานของ **ซีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** **ซีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** จึงกำหนดให้การปฏิบัติตนตาม ประมวลจริยธรรมเป็นนโยบายสำคัญของ **ซีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** โดยมีแนวทางการปฏิบัติตนของ พนักงานและเจ้าหน้าที่ **ซีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ดังนี้

1. แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานและเจ้าหน้าที่ **ซีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ **ซีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ประพฤติปฏิบัติตน อย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมดำรงตนด้วยการกระทำความดีละเว้นความชั่ว ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อ ประโยชน์แก่ตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม และดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของ ประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข	(1) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความ ภูมิใจในความเป็นไทย รักษา ผลประโยชน์ของชาติ และรักษา ความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ (2) มีส่วนรวมในการพัฒนาประเทศ ให้เจริญก้าวหน้า (3) นำหลักธรรมหรือหลักคำสอน ตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมา ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ (4) ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติ ศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุง ศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน (5) แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ (6) สนับสนุนและมีส่วนร่วม กับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ (7) แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและ สนับสนุนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข (8) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วม งานหรือผู้ที่มีส่วนได้เสียและนำความ คิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน และ/หรือประกอบการ พิจารณาการพัฒนาการทำงานให้ดี ยิ่งขึ้น	(1) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทาง ดูแคลน หรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อ ภาพลักษณ์ของประเทศชาติ (2) กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการ กระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ (3) แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิง ลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่า ศาสนาใด ศาสนาหนึ่ง (4) ขัดขวางการทำงานบำรุงศาสนาและ การปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง (5) แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือ วาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ (6) แสดง ออกใน ลักษณะ ที่ไม่ สนับสนุน การปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข (7) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อ พบเห็นว่ามีกรกระทำที่ไม่จงรักภักดี ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	<p>(9) ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุผลในเรื่องต่าง ๆ ข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย</p> <p>(10) การปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก และต้องให้ความสำคัญของเสียงข้างน้อยด้วย</p>	
<p>2. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตโปร่งใสตรวจสอบได้</p> <p>(2) รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ</p> <p>(3) มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ</p> <p>(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมสิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล</p> <p>(5) รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น</p> <p>(6) ไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งนาจหรือหน้าที่ของตน แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น</p>	<p>(1) แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ</p> <p>(2) กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>(3) ปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอนในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ</p> <p>(4) ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องานต่อองค์กรต่อรัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ</p> <p>(5) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าไม่โปร่งใส</p>
<p>3. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม</p> <p>(2) กล้าคัดค้าน เปิดเผยการทุจริต และดำเนินการแก้ไขในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามอำนาจหน้าที่</p> <p>(3) กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและจรรยาวิชาชีพใน</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(2) ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น</p> <p>(3) ปกปิดการทุจริต โดยไม่ดำเนินการในสิ่งที่ถูกต้องตามอำนาจหน้าที่</p>

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	<p>การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความกล้าหาญ</p> <p>(4) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า</p> <p>(5) เปิดเผยหรือรายงานการทุจริตที่พบเห็นต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> <p>(6) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าทักท้วง และไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ตนรู้หรือควรจะรู้ว่าไม่ถูกต้อง หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย</p>	<p>(4) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยต่อการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย</p> <p>(5) ไม่สนใจหรือไม่เอาใจใส่ในการให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p>
<p>4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล</p> <p>(2) มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตอาสาหรือจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>(3) มีจิตอาสา อุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>(4) ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>(5) ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนด</p>	<p>(1) อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p> <p>(2) ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>(3) ใช้เวลาราชการหรือทรัพย์สินของทางราชการเพื่อธุรกิจหรือประโยชน์ส่วนตน</p> <p>(4) ประกอบอาชีพเสริมซึ่งมีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>(5) ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับหรือดำเนินการอื่นใด เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน</p> <p>(6) กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือบุคคลอื่น</p> <p>(7) ใช้อำนาจหน้าที่กลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย</p>

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
		(8) ป่วยปลงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่น่าตำหนงไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง</p> <p>(2) มีมาตรฐานการทำงานที่ทันสมัย เป็นสากล พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสม เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม</p> <p>(3) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>(4) เปิดเผยและให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เหมาะสม ครบถ้วนแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนด</p> <p>(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงการรักษาประโยชน์ของรัฐ</p> <p>(6) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า</p> <p>(7) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทน</p> <p>(8) รักษาความลับของทางราชการ และความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ</p>	<p>(1) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น</p> <p>(2) ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน</p> <p>(3) ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง เหมาะสมและครบถ้วนแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>(4) ปฏิบัติหน้าที่ล่าช้า ขาดความกระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส และไม่เป็นธรรมในการให้บริการแก่ประชาชน</p> <p>(5) ไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ หลีกเลียงหรือปิดความรับผิดชอบ</p> <p>(6) ป่วยปลงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือตามความพึงพอใจส่วนตัว</p>
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ โดยอาศัยเหตุของความ	(1) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะ

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	<p>แตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อทางการเมือง</p> <p>(2) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพและสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้ขอมารับบริการด้วยน้ำใจจริง</p> <p>(3) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>(4) เคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด</p>	<p>ทางเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อทางการเมือง</p> <p>(2) อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่นักการเมืองหรือพรรคการเมือง</p> <p>(3) ปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพื่อผลประโยชน์เรื่องใดเรื่องหนึ่งด้วยความไม่เป็นธรรม</p> <p>(4) แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง</p>
<p>7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p>	<p>(1) ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>(2) ดำรงชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดมลทิน มัวหมองต่อตำแหน่งหน้าที่ไม่กระทำผิดกฎหมายแม้เห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่หมกมุ่นในอบายมุขทั้งหลาย ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและใช้จ่ายประหยัดตามฐานะแห่งตน</p> <p>(3) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัยและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม</p> <p>(4) มีท่าทีเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อประชาชน ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ไม่แสดงกิริยาหรือท่าทางไม่สุภาพ หรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช้ถ้อยคำ กิริยา หรือท่าทางในลักษณะหยาบคายต่อประชาชน</p>	<p>(1) ประพฤติตนหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ</p> <p>(2) ประพฤติปฏิบัติตนในลักษณะที่ไม่เคารพกฎหมายและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีอันดีงาม</p> <p>(3) แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ</p>

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	(5) อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ในการร้องทุกข์กล่าวโทษ ขออนุญาต ขอข้อมูลข่าวสาร หรือติดต่อราชการอื่น ด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร และรวดเร็ว เพื่อไม่ให้ประชาชนเสียสิทธิหรือเสรีภาพตามกฎหมาย (6) เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติตามความเหมาะสม	

2. พนักงานและเจ้าหน้าที่ **ซื้อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** พึงยึดถือประพฤติตนตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมของ **ซื้อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หากพนักงานและเจ้าหน้าที่ผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ ให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

3. ให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดปฏิบัติ ตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมของ **ซื้อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ประมวลจริยธรรม มาตรฐานทางจริยธรรม พร้อมทั้งสอดส่องดูแลอบรมชี้แนะแนวทางปฏิบัติ ประกอบการขับเคลื่อนด้วยการเป็นแบบอย่างภายใต้หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อพัฒนาให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ **ซื้อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีความประพฤติและการปฏิบัติที่ดีงาม สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและได้รับการยอมรับจากประชาชน

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ตัวอย่างโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ เพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรม

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้รวบรวมโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ ตามกรอบแนวทางของการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่สอดคล้องกับการส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรม²⁹ ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 การสร้างวัฒนธรรมสุจริต

1. โครงการพัฒนาความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
2. โครงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
3. มาตรการ “ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม”
4. โครงการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
5. โครงการส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริต
6. โครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรสุจริต
7. โครงการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการต่อต้านการทุจริต
8. โครงการปลูกฝังวิถีคิดแยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม
9. โครงการส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
10. โครงการเสริมสร้างค่านิยมต่อต้านการทุจริต
11. โครงการบุคลากรต้นแบบ ด้าน “บริการเป็นเลิศ”
12. โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต
13. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติหน่วยงานและบุคคลที่ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ประจักษ์
14. กิจกรรมการมอบประกาศเกียรติคุณแก่คณะกรรมการชุมชน
15. กิจกรรมยกย่องและเชิดชูเกียรติแก่บุคคล หน่วยงาน องค์กรดีเด่น ผู้ทำคุณประโยชน์หรือเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
16. โครงการสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคมให้เด็กและเยาวชน
17. โครงการโรงเรียนคุณธรรม

มิติที่ 2 การบริหารราชการด้วยความโปร่งใส

1. โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารงบประมาณ
2. มาตรการแสดงเจตนากรณีในการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส
3. มาตรการ NO Gift Policy
4. โครงการเสริมสร้างวัฒนธรรมการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน
5. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส
6. มาตรการการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
7. กิจกรรม “สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”
8. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน
9. โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

²⁹ สามารถศึกษารายละเอียดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ ได้จากคู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570), สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช., หน้า 75 - 177

10. กิจกรรมการใช้บัตรคิวในการติดต่อราชการ
11. โครงการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Service)
12. มาตรการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส
13. โครงการจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
14. โครงการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่
15. โครงการจัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน

มติที่ 3 การส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

1. มาตรการจัดการเรื่องร้องทุกข์/ร้องเรียน
2. กิจกรรมส่งเสริมชุมชนเฝ้าระวังการทุจริต
3. โครงการสร้างเครือข่ายภาคประชาชนเพื่อเฝ้าระวังการทุจริต
4. กิจกรรมบูรณาการทุกภาคส่วนเพื่อต่อต้านการทุจริต

มติที่ 4 การยกระดับกลไกการตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. มาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงการทุจริต
2. โครงการส่งเสริมความรู้ด้านกฎ ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องสำหรับผู้บริหารและสมาชิกสภาท้องถิ่น
3. มาตรการจัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) ในรูปแบบไฟล์ Word ได้ที่ระบบรายงานและติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ระบบ e-PlanNACC) หรือ <https://e-plan.nacc.go.th> เมื่อดาวน์โหลดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) ในรูปแบบไฟล์ Word

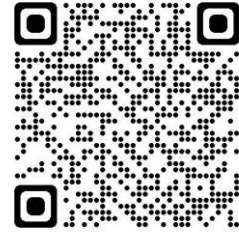
ส่วนที่ 5

สื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. สื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



คู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและค่านิยมโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570)



คู่มือการป้องกันการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา 126 และ มาตรา 127



คู่มือการป้องกันการกระทำ ความผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 128



2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมาภิบาล

ระบบธรรมาภิบาลออนไลน์

เครื่องมือในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลให้กับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน

 Video

 E-book

 ทดสอบความรู้

 เกียรติบัตร

สามารถเข้าใช้งานผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

- 1 <https://ggde.nacc.go.th>
- 2 QR Code

ใช้งานได้ทั้งบนคอมพิวเตอร์และมือถือ



 สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล

สำนักงาน ป.ป.ช.

ระบบให้คำปรึกษาธรรมาภิบาลออนไลน์ Good Governance Consult System : GGCS



ขั้นตอนการใช้งาน

1. กด  **จองคิว** และเลือกวันที่ต้องการ (นัดหมายล่วงหน้า 7 วันทำการ)
2. บันทึกรายละเอียดของท่าน เช่น ชื่อ-สกุล เบอร์โทรศัพท์ email
3. เลือกช่องทางการติดต่อ เช่น โทรศัพท์ Line หรือ Zoom
4. ระบุประเด็นที่ขอคำปรึกษา
5. รอการติดต่อกลับจากเจ้าหน้าที่ เพื่อรับคำปรึกษา

บริการให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินการ เพื่อยกระดับธรรมาภิบาล / การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต / แนวทางการยกระดับผลการประเมิน ITA สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบออนไลน์













SCAN to GGCS

กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.



สำนักพัฒนาและส่งเสริมรรรมาภิบาล
สำนักงาน ป.ป.ช.

361 ถนนนทบุรื ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนทบุรื จังหวัदनทบุรื 11000

สายด่วน 1205

เว็บไซตื www.nacc.go.th

สำนักพัฒนาและส่งเสริมรรรมาภิบาล