



ประกาศเทศบาลตำบลมะริอโบตก
เรื่อง การรับสมัครเป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ตำแหน่ง กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะริอโบตก
(พนักงานเทศบาลตำบลมะริอโบตก ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น

ในการนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะริอโบตก ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

กรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป) จำนวน ๒ คน

๒. คุณสมบัติ

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- (๓) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- (๔) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร

- (๑) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๒) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๓) ไม่ติดยาเสพติดให้โทษ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ซึ่งดำรงตำแหน่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

/ (๖) ไม่เคย....

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

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

(๑๒) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๔. การรับสมัคร

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๕ ไปยื่นได้ที่ กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลมะรุือโบตก ชั้น ๒ ระหว่างวันที่ ๑๐ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๗ ในวันเวลาราชการ

๔.๒ กรณีครบกำหนดการรับสมัคร ตามข้อ ๔.๑ แล้ว ไม่มีผู้สมัคร ให้นำยกเทศมนตรีตำบลมะรุือโบตก ประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็วและให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

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

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

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่นๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

เอกสารตามข้อ ๕ (๑) และ (๒) ให้กรอกข้อมูลพร้อมลงนามรับรองสำเนาเอกสารจำนวน ๒ ชุด และเอกสาร ตามข้อ ๕(๓) - (๕) ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ทุกฉบับ จำนวน ๓ ชุด โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อให้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่ไม่ได้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

๖. วิธีการคัดเลือก

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร ตามข้อ ๒ และข้อ ๓

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

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

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)

ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามที่กำหนดข้างต้น

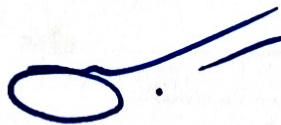
๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ เทศบาลตำบลมะรุือโบटक และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลมะรุือโบटक ภายในวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายอับดุลรอฮิม เจาะโซะ)

นายกเทศมนตรีตำบลมะรุือโบटक



คำสั่ง เทศบาลตำบลมะรือโบตก
ที่ ๑๕๙ / ๒๕๖๗
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตกขึ้น โดยมีองค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายกเทศมนตรีตำบลมะรือโบตก | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดเทศบาลตำบลมะรือโบตก | กรรมการ |
| ๓. หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการและเลขานุการ |

หน้าที่และอำนาจ

๑. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม และความถูกต้องครบถ้วนของเอกสารและหลักฐานของผู้สมัครหรือผู้ถูกเสนอชื่อ

๒. พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก (แบบ จธ.(ถ)๗) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก (แบบ จธ.(ถ)๘) ทั้งนี้ อาจจะตรวจสอบกลับกรองและสืบค้นข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งต่างๆเพิ่มเติมได้

๓. ดำเนินการอื่นตามที่นายกเทศมนตรีตำบลมะรือโบตกมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายอัครธโรธิม เจาะไชยะ)
นายกเทศมนตรีตำบลมะรือโบตก

แบบประวัติกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก

รูปถ่าย

๑. ชื่อ - นามสกุล
๒. เลขบัตรประจำตัวประชาชน
๓. วัน/เดือน/ปีเกิดอายุปัจจุบันปี เดือน
๔. สมัคร/ได้รับการเสนอชื่อ ในตำแหน่ง
๕. ตำแหน่งปัจจุบัน

- ข้าราชการบำนาญ อำนวยการ ระดับ..... บริหาร ระดับ.....
- รับราชการ ตำแหน่ง..... อำนวยการ ระดับ..... บริหาร ระดับ.....
- อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ชื่อตำแหน่งในสายงาน.....

ชื่อตำแหน่งทางการบริหาร

สังกัด

๖. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ไม่มี อื่น ๆ (โปรดระบุ)

๗. ประวัติการทำงานและเกียรติประวัติ (โดยสังเขป)

๘. ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ (ถ้ามี)

๙. สถานที่ติดต่อเพื่อส่งเอกสาร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ LINE ID

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการมาตรฐาน
จริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐาน
จริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบการ
พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก

ลงชื่อ

(.....)

ผู้สมัคร

ตำแหน่ง

วันที่

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : กรรมการมาตรฐานจริยธรรม

ประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

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

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

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

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

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

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

วิสัยทัศน์ แนวทางการดำเนินงาน (ถ้ามี)

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

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้นตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้ง ขอรับรองว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรุือโบทก และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรุือโบทก

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

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก ทำการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง				
๘) เป็นผู้ที่มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				

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

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง		
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายได้ สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ		
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ		
สรุปคะแนน (ข้อ ๑๑-๑๓)	<input type="checkbox"/> ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง	

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง ประธานกรรมการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง กรรมการ

ลงชื่อ.....

(.....)

ตำแหน่ง กรรมการและเลขานุการ

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จธ. (ถ) ๙
สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลมะรือโบตก

- ๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
- นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์การที่จะดำเนินการและ

กำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์การ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรม ในเรื่องการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

- ๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมี พฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการกระทำที่มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

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

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

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีการกระทำเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีการกระทำในเรื่องการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีการกระทำเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีการกระทำดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการกระทำที่ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

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

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

	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) **ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน** ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่บุคคลใด

- **ระบบอุปถัมภ์** เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน ๒ ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรมากกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมีอำนาจน้อยกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทน ตามเงื่อนไขที่มีต่อกันซึ่งระบบอุปถัมภ์มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบซุบเสียง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

- ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยและค่านิยมของสังคมไทย ในความคิดแบบศักดินา ซึ่งมักจะตีค่าของคนจากการเป็นผู้มีทรัพย์สิน เป็นคนร่ำรวย เป็นผู้มีฐานะทางสังคมหรือการศึกษา สูง รวมไปถึงพฤติกรรมที่นิยมการเคารพยกย่องและอยากห้อมล้อม โกลීชิดกับผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ นิยมการประจบ สอพลอ ขอบยัดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการและเหตุผล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม

- ระบบอุปถัมภ์ในแวดวงของราชการ ยังคงมีอยู่อย่างชัดเจน เช่น ระบบพรรคพวกที่เป็นการแสวงหา ผลประโยชน์ ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อ ประโยชน์ ส่วนรวมแล้วก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการ ปฏิบัติ ราชการกับหน่วยอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัจจุบันกลับไม่เป็นเช่นนั้น

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่าตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

๗) มินโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

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

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่าตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมการณ์นโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่าพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- **กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม** หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

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

- **กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม** เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ฯลฯ

- **กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม** เช่น ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่าพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- **ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม** หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

- ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึงสถานการณ์หรือการกระทำของบุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารที่มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องกับจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

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

๑๐) ซึ่ นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

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

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการซึ่ นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการซึ่ นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่า ว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการซ้ําและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาล ในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการซ้ําและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

.....