

การจำหน่ายหนังสือราชการ

- ☐ สำนึกปลัดฯ *ณัฐวิทย์*
☐ สนง.เลขานุการ อบจ.
☐ กอง.....

กองการเจ้าหน้าที่

เลขที่รับ..... 1491

วันที่..... ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๕

เวลา..... 10.58 น.

ที่ส่ง ๐๐๒๓.๒/ว ๗๓๖๐



องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี

เลขที่รับ..... 3875

วันที่..... ๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๕ เวลา..... 08.59

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ถนนคอนนิก อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี

สฎ ๘๔๐๐๐

๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับฟังความคิดเห็น ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการ
รักษাজริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ (ยกเว้นนายอำเภอเกาะสมุย) / นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๒๐๙.๑/ว ๒๘๗

ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยกระทรวงมหาดไทย แจ้งว่า ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วเมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม
๒๕๖๕ และในการประชุม ก.ค. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้ส่งร่าง
ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษাজริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ...
ไปรับฟังความคิดเห็นกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่ง ร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษাজริยธรรม กลไก
การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... ดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติ
มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ที่จะต้องนำไปใช้ร่วมกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และ
เมื่อร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษাজริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ... มีผลใช้บังคับแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติม โดยนำข้อกำหนด
ดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมตาม
บริบทขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปได้

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนกระบวนการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกฎหมาย
จึงขอให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทราบโดยทั่วกัน
และให้พนักงานส่วนท้องถิ่นศึกษาทำความเข้าใจเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น รวมถึงให้ผู้กำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตอบแบบสอบถามรับฟังความคิดเห็น ร่าง
ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษাজริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ...

๒. แจ้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วย
กระบวนการรักษাজริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... ในสถานที่ที่องค์
การปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร โดยให้ผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงาน
ส่วนท้องถิ่น พนักงาน ลูกจ้าง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชนหรือผู้รับบริการในเขตองค์การปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ตอบแบบสอบถามรับฟังความคิดเห็น ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษাজริยธรรม กลไก

/การบังคับ ...

การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ... หรือตอบแบบสอบถามทางระบบอิเล็กทรอนิกส์
ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ค. ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ [http://www.local.moi.go.th/newweb
2019/web/home](http://www.local.moi.go.th/newweb2019/web/home) หัวข้อ "แบบสอบถาม" รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสุเทพษ์ คล้ายอุดม)

รองผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดสุราษฎร์ธานี

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๗๗๒๘-๓๕๖๖ ต่อ ๑๓๑

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๒๐๙.๑/ว ๒๘/๗



๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ศาลากลางจังหวัดสุราษฎร์ธานี
เลขที่รับ.....11896.....
วันที่.....๒๕.....ม.ค. ๒๕๖๕.....
เวลา.....

กระทรวงมหาดไทย
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนอิสรภาพ กรุงเทพมหานคร
จังหวัดสุราษฎร์ธานี
เลขที่.....๓๐๗.....
วันที่.....๒๕.....
เวลา.....

เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับฟังความคิดเห็น ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. แบบรับฟังความคิดเห็นและ QR code ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ของผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ประชาชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

ด้วย พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ กำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.บ.) เป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม การกำหนดกระบวนการรักษาริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรกวดฝึกองบรม การเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้ ก.บ. มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ โดยมาตรฐานกลางให้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้นด้วย รวมถึงให้ ก.บ. ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอื่นด้วย โดยประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ประกาศราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ ๒๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ต่อมาในคราวประชุม ก.บ. ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้ส่งร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ไปรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่ง ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ดังกล่าวเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่จะต้องนำไปใช้ร่วมกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และเมื่อ ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. มีผลใช้บังคับแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติม โดยนำข้อกำหนดดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางใน

/การจัดทำ ...

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เหมาะสมตามบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไปได้

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนกระบวนการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกฎหมาย จึงให้จังหวัดดำเนินการดังต่อไปนี้

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทราบโดยทั่วกัน และให้พนักงานส่วนท้องถิ่นศึกษาทำความเข้าใจเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ รวมถึงให้แจ้งผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ตอบแบบสอบถามรับฟังความคิดเห็น ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

๒. แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ในสถานที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นสมควร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงาน ลูกจ้าง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประชาชนหรือผู้รับบริการในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอบแบบสอบถามรับฟังความคิดเห็น ร่าง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ หรือตอบแบบสอบถามทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ในเว็บไซต์ของสำนักงาน ก.ด. <http://www.local.moi.go.th/newweb๒๐๑๔/web/home> หัวข้อ “แบบสอบถาม” ภายในวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

๓. เพื่อให้การดำเนินการตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นไปตามมาตรฐานของ ก.พ. จึงให้สำนักงานจังหวัดในฐานะหน่วยงานรับผิดชอบจริยธรรมข้าราชการพลเรือนดำเนินการติดตามเร่งรัดการรายงานผลการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นด้วย เพื่อรายงานให้กระทรวงมหาดไทยทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ



(นายชัยวัฒน์ ชื่นโกสุม)

รองปลัดกระทรวงมหาดไทย ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดกระทรวงมหาดไทย

สำนักงานปลัดกระทรวง

สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร/โทรสาร. ๐ ๒๒๒๑ ๘๑๙๗

E-mail : localethics@gmail.com

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

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

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

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

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

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

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนึง และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยง ประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษากฎจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๖ การจัดทำกระบวนการรักษากฎจริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติม จากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๗ ให้กรรมการยึดถือปฏิบัติตามประกาศนี้ด้วย

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

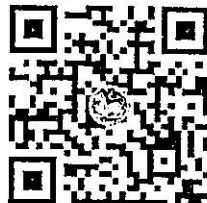
พงศ์ไพยม วาสุภิต

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

แบบสอบถามรับฟังความคิดเห็นและ QR Code ร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การ
บังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

๑. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแจ้งผู้เกี่ยวข้องทุกระดับตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบ
แบบสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็นให้มีจำนวนมากพอสมควรโดยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของจำนวนบุคลากร
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงประชาชน ผู้รับบริการ และผู้ที่เกี่ยวข้องในเขตองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่นด้วย เพื่อนำความเห็นดังกล่าวไปปรับปรุงร่างข้อกำหนดฯ ให้สอดคล้องกับความเห็นของพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น เนื่องจากร่างข้อกำหนดดังกล่าวจะนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม
พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ด้วย

๒. เอกสารรับฟังความคิดเห็นประกอบด้วย

รายการเอกสาร	QR Code
๑. ร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.	
๒. แบบรับฟังความคิดเห็นของ ผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ต่อข้อกำหนดกระบวนการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ https://forms.gle/AQ๒๘HgaiSYkVvgKA๗ ผู้กำกับดูแล ผู้บริหาร สมาชิกสภา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
๓. แบบรับฟังความคิดเห็นของพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อข้อกำหนดกระบวนการ จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือ https://forms.gle/B๙๘QSBPYecgoDXqe๘ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง	

ระบบอิเล็กทรอนิกส์

<http://www.local.moi.go.th/newweb๒๐๑๙/web/home>

เว็บไซต์สำนักงาน ก.ค. หัวข้อ “แบบสอบถาม”

กำหนดระยะเวลาการรับฟังความคิดเห็นและช่องทางรับฟังความคิดเห็น ภายใน วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

ติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

สำนักงาน ก.ค. โทร.

๐ ๒๒๒๑ ๘๑๙๙, ๐ ๒๒๒๑ ๒๑๔๔

E-mail :

localethics@gmail.com

- ร่าง -

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรมีข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดินทั้งราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริตและมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชน โดยกำหนดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม และเป็นหลักสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติตนสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ และมาตรา ๒๕๐ มาตรา ๒๕๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและแต่ละรูปแบบโดยจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๕๗ และมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ มาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๙๐ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๒๓ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๒๘ มาตรา ๙๔ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นครั้งที่ .. /... เมื่อวันที่ .. เดือน..... พ.ศ. จึงประกาศข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดนี้เรียกว่า “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.”

ข้อ ๒ ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

/ข้อ ๓ ให้...

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.ถ.” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด” หมายความว่า คณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

“ก.จ.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

“ก.ท.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

“ก.อบต.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

“ก.เมืองพัทยา” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

“ก.ก.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

“คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า คณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“อปท.” หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งกำหนด

“ราชการส่วนภูมิภาค” หมายความว่า จังหวัด อำเภอ

“ราชการส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“ผู้ร้องขอ” หมายความว่า ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลใดเกี่ยวกับการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึงบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร้องขอด้วย

“พยาน” หมายความว่า บุคคลใดที่ ก.ถ. คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำจังหวัด หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมติให้ความคุ้มครองช่วยเหลือ หรือกันไว้เป็นพยาน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ หรือบุคคลอื่นใดที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ซึ่งกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ข้อ ๕ ให้ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรักษาการตามข้อกำหนดนี้ และให้ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหา กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ วิธีการ แนวทาง การปฏิบัติ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดนี้

/กรณี...

กรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่มีหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเท่าที่เหลืออยู่ดำเนินการเท่าที่จำเป็นไปพลางก่อน โดยให้รายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ทราบในโอกาสแรกของการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และรายงานให้ ก.ม.จ. ทราบ

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ได้ ให้ขอทำความตกลงกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อนการปฏิบัติ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัดก็ได้

หมวด ๑

กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียกชื่อย่อว่า ก.ถ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(๒) กำหนดแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริม พัฒนา ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๓) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้ทุนให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อน การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากราชการ

(๕) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

/(๖) กำหนด...

(๖) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการ รวมถึงกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๘) กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กระบวนการรักษาจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๙) รายงานผลการดำเนินการทางจริยธรรมให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมทราบ

(๑๐) ติดตามและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและการใช้บังคับข้อกำหนดนี้

(๑๑) มีอำนาจเรียกให้บุคคลใดมาให้อัยคำหรือให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานมาประกอบการพิจารณาได้

(๑๒) ดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลตาม (๘) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อ. กำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

ข้อ ๗ ให้สำนักงาน ก.อ. มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) เป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยให้มีกลุ่มงานจริยธรรมซึ่งมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๒) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่นและประชาชน

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ เป็นศูนย์กลางข้อมูลและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรม

(๖) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๘) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอต่อ ก.อ.

(๙) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.อ. มอบหมาย

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

ข้อ ๘ ให้ ก.ธ. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ธ. จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือรองปลัดกระทรวงมหาดไทยที่กำกับดูแลสำนักงาน ก.ธ. จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้แทน ส.ธ. เป็นอนุกรรมการ

(๕) ผู้แทน ป.ป.ช. เป็นอนุกรรมการ

(๖) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย ด้านการเมือง การปกครอง หรือด้านอื่น ๆ จำนวนสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๗) ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๘) ผู้แทนปลัดเทศบาล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๙) ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๑๐) ผู้แทน ก.จ. ที่ ก.จ. คัดเลือก ผู้แทน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก ผู้แทน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือก จำนวนสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๑๑) ปลัดเมืองพัทยา เป็นอนุกรรมการ

(๑๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

(๑๓) หัวหน้าสำนักงาน ก.ธ. เป็นอนุกรรมการ

(๑๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม สำนักงาน ก.ธ. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

(๑๕) ข้าราชการสำนักงาน ก.ธ. ที่หัวหน้าสำนักงาน ก.ธ. มอบหมาย จำนวนสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ กรรมการตาม (๖) (๗) (๘) (๙) ให้เป็นไปตามที่ (๑) เห็นสมควร

ข้อ ๙ ให้คณะอนุกรรมการตามข้อ ๘ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) ศึกษา เสนอแนะ กลั่นกรอง ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม ให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหา ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๕) ศึกษา เสนอแนะ ส่งเสริม พัฒนา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๖) กลั่นกรองการตอบข้อหารือ เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรม ฝ่าฝืนจริยธรรม

(๘) มีอำนาจเรียกให้บุคคลใดมาให้อภัยคำหรือให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานมาประกอบการพิจารณาได้

/(๙) ดำเนินการ...

(๙) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. รับผิดชอบในงานธุรการที่เกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะอนุกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่กำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติ ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

ข้อ ๑๑ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่ได้รับมอบหมายหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชา กำกับดูแลสำนักงาน ก.ถ. ดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรม หรือตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

ส่วนที่ ๒

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ ๑๒ ให้ ก.ถ. โดยข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนด ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงาน ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของส่วนราชการ โดยพิจารณา จากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) กรรมการผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ผู้แทนนายกเทศมนตรีที่ได้รับคัดเลือกจากนายกเทศมนตรี และกรรมการผู้แทนนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนสามคน

(๔) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนั้นที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนสามคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน สถาบันการศึกษา ข้าราชการทหารหรือตำรวจที่ดำรงตำแหน่ง เทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรืออดีตข้าราชการพลเรือน ที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใด อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัด เห็นสมควร จำนวนสามคน

(๖) ให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดและท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม

/(๗) ให้...

(๗) ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานจังหวัดและสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเป็นผู้ช่วยเหลือการร่วม

การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดตาม (๑) (๓) (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อ. หรือกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ให้จังหวัดกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบงานจริยธรรมของจังหวัดเป็นหน่วยงานรับผิดชอบจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดโดยให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบในงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดด้วย

ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด คำนึงถึงมาตรฐานทางจริยธรรมตามแนวทางของ ก.พ. และการดำเนินการตามกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

ข้อ ๑๓ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็นเมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) เสนอความเห็น วิเคราะห์ ข้อกฎหมาย ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือ ก.อ.

/(๑๐) คุ่มครอง...

(๑๐) คัดกรองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของกลุ่มงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๑) คัดกรองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๒) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ เรื่องร้องทุกข์ เรื่องการคุ้มครองระบบคุณธรรมจริยธรรม

(๑๓) มีอำนาจเรียกให้บุคคลใดมาให้อัยคำหรือให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานมาประกอบการพิจารณาได้

(๑๔) ส่งเรื่องให้ ก.ธ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง

(๑๕) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือ ก.ธ. หรือกระทรวงมหาดไทย มอบหมาย การดำเนินการ (๔) (๕) (๘) (๙) (๑๒) ให้รายงาน ก.ธ. ทราบ

ข้อ ๑๔ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งตามข้อกำหนดนี้โดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๕ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนด ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหน่วยงาน ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจของส่วนราชการ โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

/(๒) กรรมการ...

(๒) กรรมการผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนหนึ่งคน

(๓) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรืออำนวยการกลุ่มงานที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนสองคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน สถาบันการศึกษา ข้าราชการทหารหรือตำรวจที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรืออดีตข้าราชการพลเรือนที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใด อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร จำนวนสองคน

(๖) ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค. หรือกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้กลุ่มงาน/สำนัก/กอง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงาน ด้านจริยธรรมหรืออาจกำหนดให้มีกลุ่มงานจริยธรรมโดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

(๓) ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรม ในกรณีพนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรม แต่มิได้เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดอาญา ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ทำงานอุทิศตนเพื่อสังคม หรือสั่งให้ผู้นั้น ได้รับการพัฒนา หรือดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

(๔) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อสำนักงาน ก.ค. ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค. กำหนด

หมวด ๒
กระบวนการรักษจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
การรักษจริยธรรม

ข้อ ๑๘ ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตราค่าจ้างเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๙ ให้กลุ่มงาน สำนัก กอง ที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/(๔) วิเคราะห์...

- (๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤติมิชอบ
- (๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- (๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
- (๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
- (๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
- (๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.ธ.
- (๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ สำนักงาน ก.ธ. หรือ ก.ธ. มอบหมาย

ข้อ ๒๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทภารกิจของหน่วยงาน จรรยาวิชาชีพ การป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่ ก.ธ. กำหนด

ข้อ ๒๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อ ๒๑ จะต้องจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมแต่ละข้อที่กำหนดขึ้น ข้อควรปฏิบัติ ข้อไม่ควรปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้รายงาน ก.ธ.ทราบ

ข้อ ๒๓ การรักษาจรรยาวิชาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ส่วนที่ ๒
การเพิ่มทุนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๒๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมจำนวนหนึ่งตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคล

ข้อ ๒๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพื่อขยายผลการขับเคลื่อนกระบวนการจริยธรรม และให้รายงาน ก.ธ.ทราบ

การจัดทำแผนงาน/โครงการตามวรรคหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๖ ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และให้นำไปขยายผลในหน่วยงานหรือชุมชนหรือตำบล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนคำนึงถึงความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

ข้อ ๒๗ กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือประชาชนหรือบุคคลหรือหน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหมู่บ้านหรือชุมชนหรือภาคเอกชนใดมีคุณธรรมจริยธรรมหรือมีผลงานที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหรือได้รับการกล่าวชมโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโล่หรือประกาศเกียรติคุณหรือขอรับการส่งเสริมสนับสนุนจากภาคเอกชน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณงามความดีของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน ในระบบเครือข่ายสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

กรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างสองขั้นหรือให้ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือตามหลักเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกำหนด โดยให้นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี และรายงานให้ ก.ธ.ทราบ

ข้อ ๒๘ กรณีประชาชนแจ้งเบาะแสการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแจ้งเบาะแสนั้นทำให้ผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติถูกดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจพิจารณาให้บุคคลนั้นได้บรรจุเป็นพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ ก.ธ. กำหนด

หมวด ๓

การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑

การบังคับใช้จริยธรรม

ข้อ ๒๙ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดจริยธรรมนี้ หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๓๒ หรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และรายงานให้ ก.ธ. ทราบ

ข้อ ๓๐ กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของ ก.ธ. ให้ถือว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานั้นฝ่าฝืนจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

กรณีผู้บริหารท้องถิ่น ให้ ก.ธ. รายงานต่อผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

กรณีผู้บังคับบัญชา ให้รายงานผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

การดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสามให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด แล้วแต่กรณี รายงานให้ ก.ธ. ทราบ

ข้อ ๓๑ กรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นพิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นใดประพฤติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นมาตรการทางจริยธรรมสถานใด ให้ส่งเรื่องให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

กรณีพิจารณาแล้วเห็นว่าการฝ่าฝืนจริยธรรมเป็นการกระทำผิดวินัยด้วยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และรายงาน ก.จ.จ. หรือ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จ. หรือ ก.เมืองพัทยา หรือ ก.ก. แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการทางวินัยและลงโทษต่อไป

ส่วนที่ ๒

มาตรการหรือการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๓๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมดังนี้

/(๑) ว่ากล่าว...

(๑) ว่ากล่าวตักเตือน

(๒) ทำงานอุทิศตนเพื่อสังคม

(๓) สั่งให้ได้รับการพัฒนา

(๔) ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.ธ. กำหนด

ข้อ ๓๓ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ต้องรายงานให้นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหารองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายทราบโดยเร็ว และให้นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามข้อกำหนดนี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือผิดประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง ระดับ ตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ

ข้อ ๓๔ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๓๓ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาให้นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๓๕

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๓๔ ปรากฏว่ากรณีมีมูลฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมให้นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาการสอบสวนให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน

ถ้านายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง กรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมเล็กน้อยไม่ถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กรให้พิจารณามาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๓๒ (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรานั้น ๆ ไว้ด้วย

กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวรรคสองให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๓๖ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๓๖ (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี และบันทึกพร้อมระบุเหตุผลไว้ด้วย เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๗ การดำเนินการตามข้อ ๓๓ ถึงข้อ ๓๖ ให้รายงานให้ ก.ด. ทราบ

ส่วนที่ ๓ การอุทธรณ์

ข้อ ๓๘ คำอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือโดยใช้คำสุภาพ และมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (๑) ระบุชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับการติดต่อเกี่ยวกับการอุทธรณ์ ของผู้อุทธรณ์
- (๒) คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์ และวันที่รับทราบคำสั่ง
- (๓) ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้อุทธรณ์ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์
- (๔) คำขอของผู้อุทธรณ์
- (๕) ลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์

ถ้าเป็นการอุทธรณ์โดยทนายท หรือผู้ได้รับมอบหมายให้อุทธรณ์แทน ให้ปรับสาระสำคัญได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญให้สามารถเข้าใจได้ ตาม (๑) ถึง (๕) ที่กล่าวข้างต้น

ข้อ ๓๙ ให้คู่กรณีอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองนั้นโดยยื่นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาผู้ทำคำสั่งทางปกครอง

ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาผู้ทำคำสั่งทางปกครองพิจารณาคำอุทธรณ์ และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ในกรณีที่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งทางปกครองตามความเห็นของตนภายในกำหนดเวลาดังกล่าวด้วย

ถ้าเจ้าหน้าที่ตามวรรคสองไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ให้เร่งรายงานความเห็นพร้อมเหตุผลไปยังคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์เหนือชั้นขึ้นไปภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง และให้พิจารณาคำอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์มีหนังสือแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว ในการนี้ให้ขยายระยะเวลาพิจารณาคำอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

ข้อ ๔๐ ให้ผู้อุทธรณ์จัดทำสำเนาหนังสืออุทธรณ์และสำเนายานหลักฐานโดยรับรองสำเนาถูกต้อง ยื่นพร้อมกับหนังสืออุทธรณ์ด้วย กรณีที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้เพราะพยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลอื่น หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ระบุเหตุที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานไว้ด้วย

/ข้อ ๔๑...

ข้อ ๔๑ ในการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เจ้าหน้าที่พิจารณาบทวนคำสั่งทางปกครองได้ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย หรือความเหมาะสมของการทำคำสั่งทางปกครอง และอาจมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งทางปกครองเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งนั้นไปในทางใด ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระหรือลดภาระหรือใช้ดุลพินิจแทนในเรื่องความเหมาะสมของการทำคำสั่งทางปกครองหรือมีข้อกำหนดเป็นเงื่อนไขอย่างไรก็ได้

ข้อ ๔๒ ถ้ามีการมอบหมายให้ดำเนินการแทน ให้แนบหนังสือมอบหมายพร้อมหนังสืออุทธรณ์ด้วย

ข้อ ๔๓ การยื่นหนังสืออุทธรณ์ มี ๒ วิธี คือ

(๑) ยื่นต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่สำนักงานจังหวัดและให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานการลงทะเบียนรับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

(๒) ยื่นหนังสืออุทธรณ์โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนมายังสำนักงานจังหวัดและให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราวันที่ซองหนังสืออุทธรณ์เป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๔๔ ระยะเวลาอุทธรณ์ ระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์มี ๒ กรณี ดังนี้

(๑) ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์

(๒) ทายาทของผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน ๙๐ วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์

ข้อ ๔๕ การนับระยะเวลาอุทธรณ์ต้องถือตามกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ให้ถือวันที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์เป็นวันรับทราบคำสั่ง

(๒) ในกรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งและมีการแจ้งคำสั่งให้ทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์แล้ว และทำบันทึกลงวันเดือนปี เวลา สถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบคำสั่ง

(๓) ในกรณีที่ไมอาจแจ้งให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบในคำสั่งได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าวทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ณ ที่อยู่ของผู้นั้น ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์เก็บไว้หนึ่งฉบับ ส่วนอีกฉบับหนึ่งให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ลงลายมือชื่อ และวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งแล้วส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐาน ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้มีสิทธิอุทธรณ์ได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้วแม้ยังมิได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ลงลายมือชื่อและวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ก็ให้ถือว่าผู้มีสิทธิอุทธรณ์ได้รับทราบคำสั่งแล้ว

ข้อ ๔๖ กรณีที่ไม่ได้กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการอุทธรณ์ให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

/ส่วนที่ ๔...

ส่วนที่ ๔ การร้องทุกข์

ข้อ ๔๗ คำร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือโดยใช้ถ้อยคำสุภาพ และอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อ ตำแหน่ง สังกัด และที่อยู่สำหรับการติดต่อเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ของผู้ร้องทุกข์
- (๒) การปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติที่เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์
- (๓) ข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้ร้องทุกข์เห็นว่าเป็นปัญหาของเรื่องร้องทุกข์
- (๔) คำขอของผู้ร้องทุกข์
- (๕) ลายมือชื่อของผู้ร้องทุกข์ หรือผู้ได้รับมอบหมายให้ร้องทุกข์แทน

ข้อ ๔๘ ในการยื่นคำร้องทุกข์ให้แนบหลักฐานที่เกี่ยวข้องพร้อมคำร้องทุกข์ กรณีที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้เพราะพยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานทางปกครอง เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลอื่น หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ระบุเหตุที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานไว้ด้วย

ข้อ ๔๙ ให้ผู้ร้องทุกข์ทำสำเนาคำร้องทุกข์และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้ร้องทุกข์รับรองสำเนาถูกต้อง ๑ ชุด แนบพร้อมคำร้องทุกข์ด้วย

ข้อ ๕๐ กรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทน หรือกรณีที่มีการแต่งตั้งทนายความหรือบุคคลอื่นดำเนินการแทนในชั้นตอนใด ๆ ในกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้แนบหลักฐานการมอบหมายหรือหลักฐานการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๕๑ การยื่นคำร้องทุกข์ กระทำได้ ๒ วิธี คือ

(๑) ยื่นคำร้องทุกข์ด้วยตนเองต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์หรือยื่นคำร้องทุกข์ผ่านผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์

(๒) ยื่นคำร้องทุกข์โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน กรณีนี้ให้ถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือร้องทุกข์เป็นวันยื่นคำร้องทุกข์

ผู้ร้องทุกข์ต้องทำคำร้องทุกข์เป็นหนังสือยื่นต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

กรณีนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุแห่งทุกข์ ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป

รูปแบบ วิธีการ การร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่ ก.ด. กำหนด

ส่วนที่ ๕

การคุ้มครองพยาน

ข้อ ๕๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการอันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการให้ถือว่าผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งได้รับความคุ้มครองพยานและอาจได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษก็ได้

ข้อมูลหรือถ้อยคำตามวรรคหนึ่งจะถือว่าเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการต่อเมื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำเนินการทางจริยธรรมได้ หรือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลงโทษผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมได้ และมีผลทำให้สามารถประหยังบประมาณแผ่นดินเป็นอย่างมากหรือมีผลทำให้สามารถรักษาไว้ซึ่งระบบบริหารราชการที่ดีโดยรวมได้

ในกรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นเสียเองหรืออาจจะถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นด้วย ไม่ให้ได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษตามข้อนี้

ข้อ ๕๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ที่อาจจะถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนจริยธรรมกับพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ถ้าใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้กระทำมาต่อบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ และข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม อาจได้รับการยกเว้นเป็นพยาน การลดโทษ หรือการให้ความคุ้มครองพยานตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๕๔ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมีหน้าที่ให้ความคุ้มครองพยาน ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้ทราบว่ามีผู้ใดเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

(๒) ไม่ใช้อำนาจไม่ว่าในทางใดหรือกระทำการอื่นใดอันเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลทำให้กระทบสิทธิหรือหน้าที่ของผู้นั้นในทางเสียหาย

(๓) ให้ความคุ้มครองมิให้ผู้นั้นถูกกลั่นแกล้งหรือถูกข่มขู่เพราะเหตุที่มีการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำ

ในกรณีที่พยานผู้ใดร้องขอเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดส่งเรื่องให้ ก.ก.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จ. ก.พทยา ก.ก. แล้วแต่กรณี อาจพิจารณาย้ายหรือโอนผู้นั้น หรือพิจารณาดำเนินการอื่นใดที่เห็นว่าจำเป็นเพื่อให้ผู้นั้นได้รับความคุ้มครองก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

ข้อ ๕๕ การให้ความคุ้มครองพยานให้พิจารณาดำเนินการในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ และให้เริ่มตั้งแต่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำจนกว่าจะมีการสั่งยุติเรื่องหรือการดำเนินการตามมาตรการฝ่าฝืนจริยธรรมตามกฎหมายนี้แก่ผู้เป็นต้นเหตุเสร็จสิ้น

ข้อ ๕๖ ก่อนมีการแจ้งเรื่องกล่าวหาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ถ้าผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำไม่ใช่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือข้อกำหนด

จริยธรรมในเรื่องนั้น และเป็นกรณีที่ไม้อาจแสวงหาข้อมูลหรือพยานหลักฐานอื่นใดเพื่อดำเนินมาตรการจริยธรรม
/แก่ผู้เป็น ...

แก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมในเรื่องนั้นได้นอกจากจะได้ข้อมูลหรือพยานหลักฐานจากผู้นั้น นายกองคํรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้งนั้นอาจกันผู้นั้น
เป็นพยานได้

ข้อ ๕๗ ในกรณีที่ผู้ที่ถูกกันเป็นพยานไม่ว่าให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน
สอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือมาแต่ไม่ให้ถ้อยคำ หรือให้ถ้อยคำ
แต่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ หรือกลับคำให้การ ให้การกันผู้นั้นไว้เป็นพยาน
เป็นอันสิ้นสุดลง

ข้อ ๕๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำผู้ใดใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำที่สำคัญ
จนเป็นเหตุให้ดำเนินการมาตรการทางจริยธรรมแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมได้และผู้นั้นต้องถูกมาตรการ
ฝ่าฝืนจริยธรรมเพราะเหตุที่ได้รวมกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นด้วย ถ้านายกองคํรปกครองส่วนท้องถิ่น
หรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมิได้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นหรือได้รวมกระทำการฝ่าฝืน
จริยธรรมไปเพราะตกอยู่ในอำนาจบังคับ หรือกระทำไปโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นายกองคํรปกครองส่วนท้องถิ่น
หรือผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาลดโทษให้ผู้นั้นต่ำกว่าโทษที่ควรได้รับจริงได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่าการทำงานอุทิศตนเพื่อ
สังคม

ข้อ ๕๙ นายกองคํรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาประกาศคุณสมบัติ
หรือให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำได้ตามระดับความมากน้อยของประโยชน์
และผลดียังต่อทางราชการที่ได้รับจากการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำนั้น ดังนี้

(๑) คำชมเชยป็นหนังสือ

(๒) เครื่องหมายที่เห็นสมควรเพื่อเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ

(๓) รางวัล

(๔) ให้ถือว่า การให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำนั้นเป็นข้อควรพิจารณาอื่นตามประกาศคณะกรรมการ
กลางการเงินเดือนหรือตามกฎหมายการเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมาย
กำหนดที่ผู้บังคับบัญชาต้องนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาการเงินเดือน

หมวด ๔

กระบวนการรักษจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

ข้อ ๖๐ ให้เมืองพัทยาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ดำเนินการ
ตามข้อกำหนดนี้โดยอนุโลม

กรณีกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากร
กรุงเทพมหานครกำหนด

/บทเฉพาะกาล...

การดำเนินการตามวรรคสอง ให้กรุงเทพมหานครนำข้อกำหนดนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติอื่นในกรุงเทพมหานคร

ให้เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง รายงานให้ ก.ธ. ทราบ

หมวด ๕

การประเมิน ติดตามผล การรายงาน

ข้อ ๖๑ ให้ ก.ธ. และ กระทรวงมหาดไทย วางระบบ กำหนดวิธีปฏิบัติงาน การบริหารพัฒนาระบบการส่งเสริมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดกำหนดการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ต่ำกว่าที่กระทรวงมหาดไทย และ ก.ธ. กำหนด ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการต่อไป และรายงานให้ ก.ธ. ทราบ

ให้สำนักงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานในระบบจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่ ก.ธ. หรือกระทรวงมหาดไทยกำหนด

รูปแบบการรายงานให้เป็นไปตามที่ ก.ธ. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมไปแล้วให้ใช้บังคับได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

กรณีประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดขัดหรือแย้งกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิก และให้ดำเนินการเป็นไปประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดนี้

ข้อ ๖๓ เมื่อข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมีผลใช้บังคับแล้ว ให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับถัดจากวันที่ข้อกำหนดนี้ประกาศใช้บังคับ และรายงานให้ ก.ธ. ทราบ

ข้อ ๖๔ ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรมตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๒๕ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่

นายพงศ์ไพรม วาศภูติ
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น