

รายงานสรุปผลการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร“เทคนิคการจัดทำข้อเสนอปรับปรุงตำแหน่ง การเขียน
 วิสัยทัศน์และผลงานเพื่อเลื่อนระดับอย่างมีคุณภาพ ข้อกำหนดจรรยาบรรณ กระบวนการ การบังคับใช้
 ประมวลจรรยาบรรณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใหม่) รุ่นที่ ๕
 ระหว่างวันที่ ๑๕ – ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖
 ณ โรงแรมโลตัสปางสวนแก้ว จังหวัดเชียงใหม่

๑. วัตถุประสงค์

- ๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีเทคนิคในการจัดทำ”ข้อเสนอ
 เพื่อปรับปรุงตำแหน่ง “ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อ
 เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “ผลงาน” เพื่อ
 เลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้และเข้าใจข้อกำหนดจรรยาบรรณ กระบวนการ การบังคับใช้
 ประมวลจรรยาบรรณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใหม่)
- ๑.๕ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วน
 ท้องถิ่นในเรื่องต่าง ๆ

สรุปสาระสำคัญ ระหว่างวันที่ ๑๕-๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

เทคนิคการจัดทำ “ข้อเสนอปรับปรุงตำแหน่ง” เพื่อปรับปรุงระดับตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วน
 ท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

โดยวิทยากรบรรยาย พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมณี

การปรับปรุงระดับตำแหน่ง

๑.การกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

๒.ตำแหน่งนั้น จะต้องมีการประเมิน วิเคราะห์

-งาน (ภารกิจ)

-ปริมาณงาน

-คุณภาพของงาน

-ความยุ่งยากของงาน

-หน้าที่ความรับผิดชอบ

ว่าเพิ่มขึ้น/เปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญ ถึงขนาดที่จะต้องปรับระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด
 ตำแหน่งที่ก.กลางกำหนด

ประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑

-ระดับอาวุโส ข้อ ๑๐.๓

-ระดับชำนาญการพิเศษ ข้อ ๑๘.๓

-ระดับเชี่ยวชาญ ข้อ ๒๓.๓

การเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง -ระดับอาวุโส

-ระดับชำนาญการพิเศษ

-ระดับเชี่ยวชาญ

โดย อปท.จะต้องส่งเอกสารให้ ก.จังหวัดพิจารณา

- ๑.รายละเอียดของภารกิจ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง
๒. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามในปัจจุบันและภายหลังปรับปรุงระดับตำแหน่ง
๓. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินปรับปรุงตำแหน่ง และความเห็นของนาย อปท.

สิ่งที่ต้องดำเนินการก่อนการเขียน “แบบเสนอขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง”

๑. จัดเตรียม

- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน + มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น
- งานของผู้ที่จะเสนอขอปรับปรุง
- แบบฟอร์มประเมินค่างาน (ที่กรรมการจะใช้)

๒. ศึกษาความแตกต่าง

- มาตรฐานกำหนดตำแหน่งระดับปัจจุบัน / มาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอกำหนดในระดับสูงขึ้น

๓. นำงาน/ภารกิจที่ปฏิบัติจริง มาจัดกลุ่มให้เข้ากับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แบ่งเป็น ๔ ด้าน/๓ด้าน

- ทำงานเดิมและงานใหม่

ประเภทวิชาการ

- (๑) ด้านปฏิบัติการ
- (๒) ด้านวางแผน
- (๓) ด้านการประสานงาน
- (๔) ด้านการบริการ

ประเภททั่วไป

- (๑) ด้านการปฏิบัติการ
- (๒) ด้านการกำกับดูแล
- (๓) ด้านการบริการ

การเสนอขอปรับปรุงเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑. รายละเอียดของภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจนถึงขนาดต้องทำให้มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง

- เขียนหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในระดับปัจจุบันที่ปฏิบัติจริง และปริมาณงาน

- ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่เสนอปรับปรุงและปริมาณงาน

- งานมาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ตรงกับงานที่ปฏิบัติ

๒. ภารกิจที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

ภารกิจเดิมที่รับผิดชอบ เขียนจากภารกิจที่ปฏิบัติจริง (ระดับเดิม)

- ประเภทวิชาการ (๔ ด้าน) ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน ด้านการบริการ
- ประเภททั่วไป (๓ ด้าน) ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการกำกับดูแล ด้านการบริการ

ภารกิจใหม่ที่รับผิดชอบ เขียนภารกิจที่มีการปฏิบัติจริงประกอบกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ระดับที่จะปรับปรุง) ใช้งานในแบบประเมินและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยนำงานที่ปฏิบัติมาเขียนให้เป็นรูปธรรม

- ประเภทวิชาการ (๔ ด้าน)

- ประเภททั่วไป (๓ ด้าน)

/การเขียน...

การเขียน “ภารกิจใหม่ที่รับผิดชอบ” ให้เป็นรูปธรรม เทคนิคการเขียน ต้องเขียนว่าภารกิจที่ปฏิบัติอยู่นั้นเป็นอย่างไร

- ถ้าปฏิบัติงานระดับต้น ๑๐ - ๑๕ คะแนน
 - ถ้าปฏิบัติงานที่ค่อนข้างยาก ๑๖ - ๒๐ คะแนน ต้องอธิบายว่างานนั้นค่อนข้างยากอย่างไร
 - ถ้าปฏิบัติงานที่ยาก ๒๑ - ๒๕ คะแนน ต้องอธิบายว่า งานนั้นยากอย่างไร
 - ถ้าปฏิบัติงานที่ยากมาก ๒๖ - ๓๐ คะแนน ต้องอธิบายว่างานนั้นยากมากอย่างไร
- จะต้องนำเอางานที่ตนปฏิบัติอยู่จริงนั้น มาอธิบายด้วยข้อความที่ขยายคำแล้วเป็นรูปธรรม

๓. ปริมาณงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง เช่น

๓.๑ การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวนครั้ง (ปริมาณงานที่เดิมที่รับผิดชอบ)

๓.๒ การวิเคราะห์ และเสนอแนะในการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ อปท. จำนวน....ครั้ง เพิ่มขึ้นร้อยละ..... (ปริมาณงานใหม่ที่รับผิดชอบ)

๔. คุณภาพของงานที่รับผิดชอบของตำแหน่งที่ขอปรับปรุง

-คุณภาพของงาน ต้องเขียนว่างานที่ปฏิบัติมีคุณภาพเป็นอย่างไร เช่น ความพึงพอใจ/ความถูกต้อง/ความประหยัด/ทันเวลา)

-แม้ในแบบไม่มีหัวข้อความยุ่งยากซับซ้อน /การกำกับตรวจสอบ/การตัดสินใจ ให้เขียนไว้ให้ชัดเจน ถ้าไม่เขียนจะไม่ครบ ๔ องค์ประกอบของการประเมินค่างาน

-เขียนจากงานที่ปฏิบัติจริง แต่มีความยุ่งยากเชิงคุณภาพเพิ่มขึ้นในแบบประเมินเปรียบเทียบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในระดับที่จะปรับปรุง

หลักเกณฑ์การประเมินการปรับปรุงตำแหน่ง

ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินค่างานเพื่อวัดคุณภาพของงานของตำแหน่งตามลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณภาพและความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงานโดยกำหนดองค์ประกอบการประเมินค่างาน ๔ ด้านคือ

๑. หน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. ความยุ่งยากของงาน

๓. การกำกับตรวจสอบ

๔. การตัดสินใจ

เกณฑ์การตัดสินใจ

๑. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

๒. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ได้คะแนน ๙๐ คะแนนขึ้นไป

๓. ประเภททั่วไป ได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

การเขียน “ความยุ่งยากซับซ้อน” “การกำกับตรวจสอบ” และ “การตัดสินใจ” ให้เป็นรูปธรรม

-เมื่อรู้ว่าในระดับชำนาญการพิเศษ/ระดับอาวุโส ตามเกณฑ์จะต้องได้คะแนน ๘๐ คะแนนขึ้นไป (จาก ๑๐๐ คะแนน) จึงจะผ่าน ดังนั้น หัวข้อ “ความยุ่งยากซับซ้อน” คะแนน ๓๐ คะแนน จึงควรได้ไม่น้อยกว่า ๒๔ คะแนน (ระดับ ๓ หรือ ระดับ ๔) ในหัวข้อ “การกำกับตรวจสอบ” และ “การตัดสินใจ” คะแนนหัวข้อละ ๒๐ คะแนน จึงควรได้หัวข้อละไม่น้อยกว่า ๑๖ คะแนน (ระดับ ๔)

-การที่จะเขียนให้เป็น “รูปธรรม” ต้องนำเอางานที่ตนปฏิบัติจริงนั้น มาอธิบายด้วยข้อความที่ขยายคำแล้วให้เป็นรูปธรรม

/การเขียนคุณภาพ...

การเขียนคุณภาพของงาน “ความยุ่งยากของงาน”

เช่น คะแนน ระดับ ๓

งานที่ปฏิบัติ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล (เป็นงานที่ยุ่งยากต้องประยุกต์ใช้ความรู้) ในการจัดทำมีหน่วยงานในสังกัดต้องจัดทำจำนวน ๘ หน่วยงาน (หลากหลาย) จึงต้องมีการปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้เร็วขึ้นกว่าในการจัดทำครั้งที่ผ่านมา (ริเริ่มปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงาน) ทำให้แผนอัตรากำลัง มีความถูกต้องทันเวลา ผู้บริหารมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน (งานมีคุณภาพ)

คะแนน ระดับ ๔

งานที่ปฏิบัติ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยดำเนินการรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล(เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมากมีขั้นตอน วิธีการที่ยุ่งยากในการจัดทำมีหน่วยงานในสังกัดที่ต้องจัดทำ จำนวน ๘ หน่วยงาน (หลากหลาย) จึงต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดทำให้การจัดทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางการปฏิบัติงาน) ทำให้แผนอัตรากำลังมีความถูกต้อง ทันเวลา ผู้บริหารมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงาน (งานมีคุณภาพ)

การเขียน “การกำกับตรวจสอบ”

คะแนน ระดับ ๔

งานที่ปฏิบัติ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

งานที่ปฏิบัติ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยดำเนินการรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล (เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมากมีขั้นตอน วิธีการที่ยุ่งยากมาก) ในการจัดทำมีหน่วยงานในสังกัดที่ต้องจัดทำ จำนวน ๘ หน่วยงาน (หลากหลาย) จึงต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดทำให้การจัดทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางการปฏิบัติงาน) ร่างแผนอัตรากำลังที่ทำเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ตรวจสอบเฉพาะเรื่องที่สำคัญ (การกำกับตรวจสอบ) จัดให้แผนอัตรากำลังมีความถูกต้อง ทันเวลา ผู้บริหารมีความพึงพอใจ (งานมีคุณภาพ)

การเขียน “การตัดสินใจ”

คะแนน ระดับ ๔

งานที่ปฏิบัติ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยดำเนินการรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูล (เป็นงานที่ยุ่งยากซับซ้อนมากมีขั้นตอน วิธีการที่ยุ่งยาก) ในการจัดทำมีหน่วยงานในสังกัดที่ต้องจัดทำ จำนวน ๘ หน่วยงาน (หลากหลาย) จึงต้องใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการจัดทำให้การจัดทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ปรับเปลี่ยนวิธีการและแนวทางการปฏิบัติงาน) ร่างแผนอัตรากำลังที่ทำเสร็จแล้วเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนฯ ตรวจสอบเฉพาะเรื่องที่สำคัญ (การกำกับตรวจสอบ) สำหรับกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่ไม่เพียงพอ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ได้ใช้วิธีเกลี่ยอัตราตำแหน่งที่ว่างของหน่วยงานที่มีกรอบอัตรากำลังเกิน ไปให้กับหน่วยงานที่มีกรอบอัตรากำลังไม่เพียงพอ (มีการตัดสินใจด้วยตนเองอย่างอิสระ) ทำให้แผนอัตรากำลังมีความถูกต้อง ทันเวลา ผู้บริหารมีความพึงพอใจ (งานมีคุณภาพ)

ขั้นตอนการเลื่อนระดับ

ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส /ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๑.ข้าราชการที่จะเลื่อน จัดทำแบบพิจารณาคุณสมบัติ (หน.สป./ผอ.กจ.)

๒.(หน.สป./ผอ.กจ.) ตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบ

๓. (ผอ.สำนัก/กอง ต้นสังกัด) จัดทำแบบปรับปรุงตำแหน่ง -คณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง

๔.อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง

๕.คณะกรรมการปรับปรุงตำแหน่ง ประเมินคุณลักษณะของบุคคล/ประเมินปรับปรุงตำแหน่ง

๖. ก.จังหวัด เห็นชอบ

๗.อปท.ประกาศปรับแผนอัตรากำลัง และแต่งตั้ง “รักษาการในตำแหน่ง”

๘.ข้าราชการที่จะเลื่อน จัดทำเอกสารวิสัยทัศน์

๙.กรรมการประเมินวิสัยทัศน์

การเขียนผลงานให้มีคุณภาพ

๑.การตั้งชื่อเรื่อง

-ให้มีความเฉพาะเจาะจง

-สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

-อยู่ในขอบเขตของผลงานที่ตนเองปฏิบัติ

๒.เนื้อหาผลงาน

-มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน

-มีรายละเอียดที่ชัดเจน ถูกต้อง ตรงตามชื่อเรื่อง

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

- ถูกต้องและทันสมัย

-สอดคล้องกับเนื้อหาของผลงาน

-นำไปใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจในการดำเนินการ ผลงานนั้นๆ

๔.การเขียนผลงาน

-มีการนำเสนอที่ชัดเจน

-เรียบเรียงเนื้อหาให้มีระบบ ระเบียบ

-เนื้อหาแต่ละหัวข้อมีความเชื่อมโยง สอดคล้องกัน

-ใช้ภาษาเขียน อ่านเข้าใจง่าย

๕.ผลงานมีการวิเคราะห์

-ให้เห็นถึงการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ

-เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานแก้ปัญหา โดยใช้ความรู้ทางวิชาการ จนได้แนวทาง ขั้นตอนหรือวิธีการ ขั้นตอนใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖.ประโยชน์ของผลงาน

-ระบุให้ชัดเจนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ

-สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของผลงาน

-แสดงให้เห็นถึงประโยชน์หรือคุณค่าของผลงานที่เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ (นำไปอ้างอิงได้)

-เกิดการพัฒนาปรับปรุงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือแก้ปัญหาในการทำงานให้ดีขึ้น

๗.มีคุณภาพ

-เหมาะสมกับแต่ละระดับตำแหน่งที่ประเมิน

ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น
โดยวิทยากรบรรยาย พ.จ.อ.ชรินทร์ ราชมณี

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช พ.ศ.๒๕๖๐ หมวด๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรมเพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม”

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม คือ

๑.มาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลนำไปจัดทำ”ประมวลจริยธรรม”ของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒.สภาพคุณงามความดีเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานรัฐ) ต้องยึดถือปฏิบัติในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนดำรงตนในการกระทำความดีละเว้นความชั่ว

มาตรา ๓ “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า ราชการส่วนท้องถิ่น

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐในราชการส่วนท้องถิ่น

มาตรา ๕ “มาตรฐานทางจริยธรรม” คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยกำหนดไว้ ๗ ประการ

- ๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒.ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
- ๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรา ๘ “ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.)” ประกอบด้วย

นายกรัฐมนตรี/รองนายกรัฐมนตรีซึ่งนายกรัฐมนตรีมอบหมาย	เป็นประธาน
ผู้แทนคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ได้รับมอบหมาย	รองประธาน
กรรมการโดยตำแหน่ง ๕ คน (ผู้แทนที่ได้รับมอบหมายจาก ก.พ.อ.+ก.ค.ศ.-ก.ตร.+ก.ถ.-สภาทนายความ)	กรรมการ
กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ๕ คน (นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง)	กรรมการ
เลขาธิการ ก.พ.	กรรมการและเลขานุการ

“คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) มีหน้าที่และอำนาจ

- เสนอแนะนโยบายการขับเคลื่อนและส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ
- การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- มาตรการที่ใช้บังคับกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- กำกับ ติดตาม ประเมินผล
- รายงานการดำเนินการต่อคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๑๙ “การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ”

กำหนดให้หน่วยงานของรัฐ (อปท.) มีหน้าที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

- ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน
- จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมเจ้าหน้าที่รัฐ
- จัดทำรายงานประจำปี เพื่อประเมินภาพรวมของหน่วยงาน

มาตรา ๒๐ “กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล (ก.ค.) มีหน้าที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

- จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ
- กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม
- ประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
- จัดหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ
- กำหนดมาตรการจูงใจ และมาตรการใช้บังคับ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานภายใต้การกำกับเสนอต่อ ก.ม.จ.

ประโยชน์จากการประกาศใช้ พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม

- เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีการรักษาจริยธรรมและมีพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง
- พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง ย้าย โอน ฯลฯ
- การให้บริการของภาครัฐมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น
- ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ ทำให้การปฏิบัติราชการโปร่งใส เป็นธรรม

บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

- กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม
- ดูแลและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรมอย่างทั่วถึง
- สนับสนุนและเสริมสร้างพฤติกรรมและบรรยากาศการทำงานที่มีจริยธรรม
- ชี้แจงประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการปฏิบัติที่ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง

บทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

- ศึกษาทำความเข้าใจและรักษาจริยธรรม
- แสดงพฤติกรรมที่ควรกระทำ หลีกเลี่ยงไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ
- ร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
- เข้าร่วมการฝึกอบรม แสวงหาความรู้ ความเข้าใจเพิ่มเติมจากโอกาสที่มี
- ปรีกษากับผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานบริหารบุคคล ถ้าไม่แน่ใจว่าสิ่งที่จะปฏิบัติถูกต้องหรือไม่
- แจ้งผู้บังคับบัญชา กรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม

ประกาศ ก.ถ. เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

พนักงานส่วนท้องถิ่น คือ ข้าราชการ อบจ. รวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นใน อบจ.

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นถึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

จริยธรรมหลัก ๗ ประการ

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

จริยธรรมทั่วไป ๙ ประการ

๑. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
๒. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการ อย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
๓. ต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
๔. มุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาคและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ให้ข้อมูลข่าวสาร ตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วน และไม่บิดเบือน
๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรม

ข้อ ๖ -การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม

- แนวทางจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมแก่บทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละ อบท.
- แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- หลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่ ก.ถ.กำหนด

บทบาทหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา

- กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม
- ดูแลและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรมอย่างทั่วถึง
- สนับสนุนและเสริมสร้างพฤติกรรมและบรรยากาศการทำงานที่มีจริยธรรม
- ชี้แจงประเด็นเกี่ยวกับจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการปฏิบัติที่ยึดมั่นในหลักการที่ถูกต้อง

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ลงวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖) มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖

โดยให้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ เพราะไม่มีความสอดคล้อง

ข้อ ๖ ให้ ก.ถ. มีหน้าที่และอำนาจ

๑. เสนอแนะให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมต่อ อปท.

๒. กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริม พัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด อปท. หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

๔. กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากราชการ

๕. กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมและระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๖. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการ รวมถึงกลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๗. กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

๘. กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กระบวนการรักษาจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๙. รายงานผลการดำเนินการทางจริยธรรมให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมทราบ

๑๐. ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและการใช้บังคับข้อกำหนดนี้

๑๑. ดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๘ ให้ ก.ถ. แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นคณะหนึ่ง

ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ.	ประธานอนุกรรมการ
ผู้แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย	อนุกรรมการ
ผู้แทน ก.พ.	อนุกรรมการ
ผู้แทน สธ.	อนุกรรมการ
เลขาธิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิ ๓ คน	อนุกรรมการ
ผู้แทนปลัด อบจ.	อนุกรรมการ
ผู้แทนปลัดเทศบาล	อนุกรรมการ
ผู้แทนปลัด อบต.	อนุกรรมการ
ผู้แทน ก.จ.ที่ ก.จ. คัดเลือก	อนุกรรมการ
ผู้แทน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือก	อนุกรรมการ
ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้แทน	อนุกรรมการ
หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ.	อนุกรรมการ
หน.ก.จ.จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	อนุกรรมการและเลขานุการ

หน้าที่อนุกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของ อบท.
๒. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรมและการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของ อบท.
๓. ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม
๔. ศึกษาเสนอแนะ ส่งเสริม พัฒนา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
๕. กลับรอกการตอบข้อหารือ และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาให้ อบท.
๖. เสนอมาตรการส่งเสริมหรือ จูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานใน อบท. ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

ข้อ ๑๑ ให้ ก.ถ. โดยข้อเสนอของผู้ว่าราชการจังหวัด แต่งตั้ง “คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด”

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อบท.	ประธาน
รอง ผวจ. ที่ ผวจ. มอบหมาย	รองประธาน
นายก อบจ.+นายก อบต.(เลือกกันเอง) ๑ คน + นายกเทศมนตรี (เลือกกันเอง) ๑ คน	กรรมการ
พนักงานส่วนท้องถิ่น (บริหาร/อำนวยการ) อบจ. ๑ คน + เทศบาล ๑ คน + อบต. ๑ คน	กรรมการ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อบท. (ผวจ.เห็นสมควร) ไม่เกิน ๓ คน	กรรมการ
ท้องถิ่นจังหวัด	กรรมการและเลขานุการ

หน้าที่และอำนาจคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

๑. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรมของ อบท.
๒. ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของ อบท.

๓. ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้
๔. สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้เห็น เมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท. มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม
๕. เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท. มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท. ที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม
๖. เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท. คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการองค์กรหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๗. รมรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น
๘. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อนายก อปท. หรือผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าส่วนราชการ เมื่อมีข้อร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท. มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา
๙. คຸ່ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรมของ อปท.
๑๐. คຸ່ມครองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยตรงไปตรงมาให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น
๑๑. พิจารณาวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์
๑๒. ส่งเรื่องให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือ อปท. หลายแห่ง
๑๓. ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๔. ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือ ปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

ข้อ ๑๔ อปท. อาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ อปท. ก็ได้ (กรณีจะจัดให้มี) ให้อปท. โดยข้อเสนอของนายก อปท. หรือหัวหน้าส่วนราชการ ของ อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ อปท.

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อปท.

เป็นประธาน

ผู้แทนฝ่ายบริหารของ อปท. ที่ได้รับคัดเลือกจากนายก อปท. ๑ คน
ปลัด อปท.

กรรมการ

กรรมการ

พนักงานส่วนท้องถิ่น (ประเภทอำนวยการขึ้นไป) ที่ได้รับเลือกจาก

กรรมการ

พนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท. นั้น จำนวน ๒ คน

/ผู้ทรงคุณวุฒิ...

ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก อปท. (ผู้มีอำนาจกำกับดูแล อปท. นั้นเห็นสมควร) ๒ คน กรรมการ
หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เลขาธิการ
**ซึ่ง ก.ถ. ได้ประชุมและมีมติปลายเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๖ และจะมีการซักซ้อมและแจ้งเวียน
ต่อไป***

หน้าที่และอำนาจคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๑. ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวล
จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)
๒. ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของ อปท.

กรณี ที่ อปท. ใดไม่ได้จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ อปท. ให้การดำเนินการเกี่ยวกับ
จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วน
ท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ ๑๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ให้นายก อปท. หรือปลัด อปท. หรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้พนักงานส่วนท้องถิ่น
ในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วย
กระบวนการจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ๑ ให้นายก อปท. หรือปลัด อปท. หรือ
ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๒๔ หรือดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี

๓. ให้ส่วนราชการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรม
โดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้าน
จริยธรรม ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังของ อปท. และให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

๔. ให้ อปท. จัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อสำนักงาน ก.ถ. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. กำหนด

ข้อ ๑๗ การรักษาจริยธรรม ให้นายก อปท. หรือ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และ
ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์การนำ
พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๓. กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของ อปท.
เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

๔. เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท. ที่มี
พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงาน
ด้านจริยธรรมของ อปท.

๕. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท.

๖. จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อปท.

๗. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

๘. การรายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๘ การรักษาจริยธรรม ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมของ อปท. มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการเสริมจริยธรรมใน อปท.

๒. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม

๓. ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริต อปท. รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลของ อปท.

๔. วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริตและประพฤติมิชอบ

๕. จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ อปท. เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

๖. ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

๗. รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

๘. รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในหน่วยงาน

๙. ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอต่อ ก.ธ.

๑๐. เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ อปท.

๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ก.ธ. หรือสำนักงาน ก.ธ. หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมอบหมาย

ข้อ ๑๙ อปท. อาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำ อปท. ก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับประกาศ ก.ธ. เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ตามแนวทางที่ ก.ธ. กำหนด)

ข้อ ๒๑ อปท. ไ้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม จะต้องจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละข้อที่กำหนดขึ้น การปฏิบัติที่ควรกระทำและการปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของ อปท. และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ข้อ ๒๒ ให้อปท.กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคลเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมจำนวน ๑ ตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน (ตามที่ ก.กลาง กำหนด)

ข้อ ๒๓ ให้อปท.จัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อย ๑ โครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนในการจัดทำโครงการเพื่อขยายผลการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ ๒๖ การบังคับใช้

กรณี อปท.ใดไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้นายก อปท.หรือ ปลัด อปท. หรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล อปท. หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๒๘ กรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ อปท.พิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นประพฤติฝ่าฝืนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็ นมาตรการทางจริยธรรมสถานใดให้ส่งเรื่องให้นายก อปท. หรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

กรณีพิจารณาแล้วเห็นว่า การฝ่าฝืนจริยธรรมเป็นการกระทำผิดวินัยด้วย ให้นายก อปท. หรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และรายงาน ก.จ.จ. หรือ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการทางวินัยและลงโทษต่อไป

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม ดังนี้

๑. ว่ากล่าวตักเตือน

๒. สั่งให้ได้รับการพัฒนา

๓. ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ

๔. ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร เช่น งดเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ การแต่งตั้ง การย้าย การโอน

ข้อ ๓๐ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้นายก อปท. ส่ง การตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยให้พิจารณาภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่อง และให้มีข้อสั่งการเพื่ อดำเนินการภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่รับรายงาน แล้วแต่กรณี ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

นายก อปท.หรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัยแล้วแต่กรณี



สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ขอมอบวุฒิบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสร้อยชญา จิตสม

ได้ผ่านการอบรม

หลักสูตร “ เทคนิคการจัดทำข้อเสนอปรับปรุงตำแหน่ง การเขียนวิสัยทัศน์และผลงาน
เพื่อเลื่อนระดับอย่างมีคุณภาพ ข้อกำหนดจริยธรรม กระบวนการ การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใหม่) ”

ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖

ขอให้ประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความสุขความเจริญตลอดไป

Dr. รุ่งโรจน์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันวิสา ชัชวงษ์)

หัวหน้าโครงการ

ด้วยข้าพเจ้า นางณัฐนันท์ ฟองคำ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ข้าราชการ สังกัด ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ ได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตร เทคนิคการจัดทำ ข้อเสนอปรับปรุงตำแหน่ง การเขียนวิสัยทัศน์และผลงาน เพื่อเลื่อนระดับอย่างมีคุณภาพ ข้อกำหนดจรรยาบรรณ กระบวนการ การบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ใหม่) ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๓ วัน ณ โรงแรมโลตัส บางสวนแก้ว อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนาหลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการฝึกอบรมให้ทราบ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีเทคนิคในการจัดทำ “ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง” ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๑.๒ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “ผลงาน” เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีความรู้ความเข้าใจข้อกำหนดจรรยาบรรณ กระบวนการ การบังคับใช้ประมวลจรรยาบรรณขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (ใหม่)

๑.๕ เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆ

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของหลักสูตรการฝึกอบรม สำหรับเนื้อหารายละเอียดของวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรมตรงตามมาตรฐานทั่วไปและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.) โดยขอบเขตเนื้อหาการบรรยาย มีดังนี้

๒.๑ เทคนิคการจัดทำ “ข้อเสนอปรับปรุงตำแหน่ง” ซึ่งประกอบด้วย

- ☑ เทคนิคการเขียนขอปรับปรุงระดับตำแหน่ง (เขียนอย่างไรให้ผ่านการประเมิน)
- ☑ การเขียนค่างานในแบบเสนอขอปรับปรุงตำแหน่ง
- ☑ การเขียนหน้าที่ความรับผิดชอบ เดิม-ใหม่
- ☑ การเขียนคุณภาพและความยุ่งยากของงาน เดิม-ใหม่
- ☑ การเขียน การกำกับตรวจสอบ เดิม-ใหม่
- ☑ การเขียน การตัดสินใจ เดิม-ใหม่
- ☑ องค์ประกอบของการประเมินค่างาน

๒.๒ เทคนิคการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อเลื่อนระดับแบบมีคุณภาพ

- ☑ รูปแบบ วิสัยทัศน์/วิธีการเพื่อพัฒนางาน
- ☑ องค์ประกอบของการเขียน วิสัยทัศน์/วิธีการเพื่อพัฒนางาน
- ☑ เทคนิคการเขียน วิสัยทัศน์/วิธีการเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ

- ☞ ลักษณะของวิสัยทัศน์/วิธีการเพื่อพัฒนางาน ที่จะประเมินในแต่ละระดับ
- ☞ ลักษณะ วิสัยทัศน์/วิธีการพัฒนางานที่ดี
- ☞ สาเหตุของ วิสัยทัศน์/วิธีการพัฒนา ที่ไม่ผ่านการประเมิน
- ☞ ปัญหาและแนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินวิสัยทัศน์และการประเมินวิสัยทัศน์

๒.๓ เทคนิคการเขียน “ผลงาน” เพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น

- ☒ รูปแบบของผลงานเพื่อเลื่อนระดับสูงขึ้น
- ☒ ข้อควรระวังในการเขียนผลงาน
- ☒ ปัญหาการเขียนผลงาน
- ☒ การเขียนผลงานให้มีคุณภาพและถูกใจผู้ประเมิน
- ☒ การเขียนผลงานให้เนื้อหาแต่ละหัวข้อให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้องกัน
- ☒ หลักการเขียนประโยชน์ของผลงาน
- ☒ คุณภาพของผลงานที่จะประเมินในแต่ละระดับ
- ☒ ตัวอย่างผลงานที่ถูกแก้ไขในสาระสำคัญ
- ☒ สาเหตุผลงานที่ไม่ผ่านการประเมิน

๒.๔ มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนด ภาระงาน การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของ อปท.(ใหม่)

- 📖 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานจริยธรรม
- 📖 ข้อกำหนด ภาระงานและขั้นตอนที่ อปท.มีหน้าที่ต้องดำเนินการ
- 📖 การรักษาจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
- 📖 บทบาทและหน้าที่ของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บังคับบัญชา
- 📖 ประมวลจริยธรรมที่พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องถือปฏิบัติ
- 📖 การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล
- 📖 ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรม
- 📖 คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่วนราชการที่รับผิดชอบ
- 📖 การนำประมวลจริยธรรม ไปใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนเงินเดือน
- 📖 การลงโทษพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม

พรบ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒

ที่มารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม กำหนดให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว”

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน ควรมี “กฎหมายว่าด้วยมาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภาระการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม” จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วย ๓ หมวด ๑ บทเฉพาะกาล รวม ๒๒ มาตรา มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ประกาศฯ เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒) จึงมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๒) มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

๑. สภาพการใช้บังคับ (มาตรา ๓)

เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการพนักงาน ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ ในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหารแต่ไม่หมายความรวมถึง หน่วยงานธุรการของรัฐสภา องค์การอิสระ ศาล และองค์กรอัยการ

๒. มาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ (มาตรา ๕)

คือหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมทั้ง ๗ ข้อนี้ ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือ สำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำตลอดจน การดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

๓. ผู้รับผิดชอบในการจัดทำประมวลจริยธรรม (มาตรา ๖)

ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ [๑] (ก.พ.) มีหน้าที่จัดทำ “ประมวลจริยธรรม” สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำ “ข้อกำหนดจริยธรรม” เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้

๔. คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) (มาตรา ๘ มาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔)

ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” [๒] มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐต่อคณะรัฐมนตรี

๒) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรมรวมทั้งกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

๓) กำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้ง

เสนอแนะมาตรการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่หน่วยงานของรัฐต่อคณะรัฐมนตรี

๔) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยอย่างน้อยต้องให้หน่วยงานของรัฐ จัดให้มีการประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น

๕) ตรวจสอบรายงานประจำปีของหน่วยงานของรัฐ และรายงานสรุปผลการดำเนินงานดังกล่าวเสนอต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

๖) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้

๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๘) กำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตาม พระราชบัญญัตินี้

๙) ในกรณีที่ปรากฏแก่ ก.ม.จ. ว่า การจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐแห่งใดไม่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ที่ก.ม.จ. กำหนด ให้ก.ม.จ. แจ้งให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือหน่วยงานของรัฐแห่งนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องและให้เป็นหน้าที่ขององค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือหน่วยงานของรัฐที่จะต้องดำเนินการโดยเร็ว

๕. การรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐและนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล (มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐) ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการดังต่อไปนี้

๑) กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ ในการนี้อาจมอบหมายให้ส่วนงานที่มีหน้าที่และภารกิจในด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล หรือที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลหรือคณะกรรมการและกลุ่มงานจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐที่มีอยู่แล้ว เป็นผู้รับผิดชอบก็ได้

๒) ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมสนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐ และจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน

๓) ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดเสนอต่อ ก.ม.จ. โดยให้หน่วยงานของรัฐเสนอรายงานประจำปีผ่านองค์กรกลางบริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผลในภาพรวมของหน่วยงานของรัฐ เสนอต่อ ก.ม.จ. ด้วย

ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลแต่ละประเภท มีหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรมและการประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจจัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเผยแพร่ความเข้าใจ ตลอดจนการกำหนดมาตรการจูงใจเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐมีพฤติกรรมที่ทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการที่ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานของรัฐซึ่งมีพฤติกรรมที่เป็นการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม โดยอาจกำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภานั้น

๖. การใช้บังคับประมวลจริยธรรม/หลักเกณฑ์เดิม (มาตรา ๒๒)

บรรดาประมวลจริยธรรม กฎ ระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีผลใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมตามพระราชบัญญัตินี้

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ต่อตนเอง ได้แก่

๓.๑ มีความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และมีเทคนิคในการจัดทำ “ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง” ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๓.๒ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๓ มีความรู้ ความเข้าใจ และมีประสบการณ์ในการเขียน “ผลงาน” เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๔ มีความรู้ความเข้าใจข้อกำหนดจริยธรรม กระบวนการ การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใหม่)

๓.๕ ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความเห็นในการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในเรื่องต่างๆ

ต่อหน่วยงาน ได้แก่ มีบุคลากรที่มีความรู้กับเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการอบรม และสามารถให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการฝึกอบรมครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๔.๑ ให้คำปรึกษาหรือเสนอแนะทิศทาง กลยุทธ์ การบริหารด้านบริหารงานบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร

๔.๒ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิคในการจัดทำ “ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง” ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔.๔ ให้คำปรึกษาในการเขียน “ผลงาน” เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๔.๕ แนะนำข้อกำหนดจริยธรรม กระบวนการ การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใหม่)

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๑ บุคลากรในองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ “ข้อเสนอเพื่อปรับปรุงตำแหน่ง” ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีระดับที่สูงขึ้น

๕.๓ บุคลากรในองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการเขียน “วิสัยทัศน์” เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๕.๓ บุคลากรในองค์กรยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ในการเขียน “ผลงาน” เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึง สนับสนุนงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)



(นางณัฐนันท์ พงศ์คำ)

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

