



ที่ นท ๐๒๐๙.๖/๑๕๔๗๙

สำนักงานจังหวัดมหาสารคาม
รับเลขที่ 039922
วันที่ ๑๖ ม.บ. ๒๕๖๖
เวลา.....

กระทรวงมหาดไทย
ถนนอัษฎางค์ กทม. ๑๐๒๐๐

๓๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

05119

เรื่อง ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจิยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

อ้างถึง หนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ นท ๐๒๐๙.๑/๑ ๒๘๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจิยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ นท ๐๒๐๙.๑/๑ ๒๘๗ ลงวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ได้ขอให้
จังหวัดดำเนินการแจ้งผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหาร
ส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมือง
พัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้ง ผู้ที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามเพื่อรับฟังความคิดเห็น
ร่างข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจิยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. นั้น

บันทึกสำนักเลขานุการคณะรัฐมนตรีได้นำข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจิยธรรม กลไก
การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๕๐ ตอนพิเศษ ๑๓๒ ง
วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ แล้ว และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป
(รายละเอียดตาม QR Code ท้ายหนังสือนี้) เพื่อให้การดำเนินการตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษา
จิยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ
ขอให้แจ้งสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุทธิพงษ์ จุลเจริญ)
ปลัดกระทรวงมหาดไทย



สำนักงานปลัดกระทรวง
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐาน
การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร./โทรสาร ๐ ๒๗๗๒๒ ๒๑๔๙

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจิยธรรม กลไก
การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนด

ว่าด้วยกระบวนการรักษาจريยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยที่เป็นการสมควรมีข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจ리ยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ กำหนดให้รัฐพัฒนาระบบการบริหารราชการแผ่นดิน ห้ามราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมตลอดทั้งพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีทัศนคติเป็นผู้ให้บริการประชาชน โดยกำหนดให้มีมาตรฐานทางจ리ยธรรม เพื่อให้น่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม และเป็นหลักสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติตาม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ และมาตรา ๒๕๐ มาตรา ๒๕๑ ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กำหนดให้กฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องดำเนินดึงความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและแต่ละรูปแบบ โดยจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกัน เพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกันได้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖ มาตรา ๑๔ มาตรา ๑๙ และมาตรา ๒๐ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจ리ยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕๗ และมาตรา ๖๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๖ มาตรา ๘๐ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันบำเพ็ญศรัทธาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗ มาตรา ๘๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๖๒ กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๓ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจิยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจิยธรรม และกระบวนการรักษาจิยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจิยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดนี้เรียกว่า “ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจิยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ในข้อกำหนดนี้

“คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม” หมายความว่า คณะกรรมการตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

“คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า คณะกรรมการตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

“คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด” หมายความว่า คณะกรรมการที่มีหน้าที่และอำนาจจัดทำข้อบังคับมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

“ก.จ.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด

“ก.ท.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

“ก.อบต.จังหวัด” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

“ก.เมืองพัทยา” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

“ก.ก.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

“คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า คณะกรรมการที่มีหน้าที่และอำนาจจัดทำข้อบังคับมาตรฐานทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

“ราชการส่วนภูมิภาค” หมายความว่า จังหวัด อำเภอ

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ยกเว้นข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

“ผู้ร้องขอ” หมายความว่า ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้ที่แจ้งเบาะแส หรือข้อมูลใดเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึงบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร้องขอด้วย

“พยาน” หมายความว่า บุคคลใดที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีมติให้ความคุ้มครองช่วยเหลือ หรือกันไว้เป็นพยาน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน สุกจ้าง เจ้าหน้าที่ หรือบุคคลอื่นใดที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใด จากหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ซึ่งกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรักษาการตาม ข้อกำหนดนี้และให้ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจตัดความวินิจฉัยปัญหา กำหนด หลักเกณฑ์ มาตรการ วิธีการ แนวทางการปฏิบัติ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดนี้

กรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่มีหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการ ได้ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเท่าที่เหลืออยู่ดำเนินการเท่าที่จำเป็น ไปพลางก่อน โดยให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ทราบในโอกาสแรก ของการประชุมคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และรายงานให้คณะกรรมการ มาตรฐานทางจริยธรรมทราบ

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ได้ ให้ขอทำความตกลง กับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อนการปฏิบัติ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้คณะกรรมการ มาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดก็ได้

หมวด ๑ กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ ๑ องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(๒) กำหนดแนวทางในการส่งเสริม และพัฒนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริม พัฒนา ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๓) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อน การดำเนินกระบวนการรักษาจريยธรรมกลไก การบังคับใช้ประมวลจิรยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการมาตรฐานจิรยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม

(๔) กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการนำพฤติกรรมทางจิรยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้มีผลต่อการพิจารณาให้คุณให้โทษ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนผันเดือน การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การโอน การย้าย หรือการให้ออกจากราชการ

(๕) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษ ในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจิรยธรรม ประมวลจิรยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจิรยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๖) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการ รวมถึงกลไก การบังคับใช้ประมวลจิรยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๘) กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามประมวลจิรยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กระบวนการรักษาจิรยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจิรยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๙) รายงานผลการดำเนินการทางจิรยธรรมให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจิรยธรรมทราบ

(๑๐) ตีความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ประมวลจิรยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและการใช้บังคับข้อกำหนดนี้

(๑๑) ดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจิรยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลตาม (๘) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด โดยอาจจัดให้มีองค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

ข้อ ๗ ให้สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่และอำนาจดังนี้

(๑) เป็นหน่วยดำเนินงานด้านจิรยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยมีกลุ่มงานจิรยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจิรยธรรม

(๒) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชน

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ เป็นศูนย์กลางข้อมูลและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานจิรยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๖) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา และแนะนำเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๘) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๙) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๐) ดำเนินการตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

(๑๑) ดำเนินการตามที่ปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้แทนปลัดกระทรวงมหาดไทย เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้แทน ส.ก. เป็นอนุกรรมการ

(๕) เลขานิการ ป.ป.ช. หรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

(๖) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย ด้านการเมืองการปกครอง หรือด้านอื่น ๆ จำนวนสามคน เป็นอนุกรรมการ

(๗) ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๘) ผู้แทนปลัดเทศบาล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๙) ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๑๐) ผู้แทน ก.จ. ที่ ก.จ. คัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ผู้แทน ก.ท. ที่ ก.ท. คัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ผู้แทน ก.อบต. ที่ ก.อบต. คัดเลือกจำนวนหนึ่งคน โดยบุคคลดังกล่าวต้องมีใช้บุคคลตามข้อ ๘ (๖) - (๘) เป็นอนุกรรมการ

(๑๑) ปลัดเมืองพัทยา หรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

(๑๒) ปลัดกรุงเทพมหานคร หรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

(๑๓) หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นอนุกรรมการ

(๑๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

(๑๕) ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย จำนวนสองคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

อนุกรรมการตาม (๖) (๗) (๘) (๙) ให้เป็นไปตามที่ (๑) เห็นสมควร

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๔ มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพัฒนาระบบทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) ศึกษา เสนอแนะ ส่งเสริม พัฒนา ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๕) กลั่นกรองการตอบข้อหารือ และเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) เสนอมาตรการส่งเสริม หรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพัฒนาระบบที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีพัฒนาระบบที่ดี

(๗) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย
ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบ
ในงานธุรการที่เกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการ และมีอำนาจหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติ ตามที่คณะกรรมการ
มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมอบหมาย

ส่วนที่ ๒

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยข้อเสนอของผู้อำนวยการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำสอดส่องดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

คณะกรรมการมาตราฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นรองประธานกรรมการ

(๓) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรีที่ได้รับคัดเลือกจากนายกเทศมนตรีจำนวนหนึ่งคน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหนึ่งคน และนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง (ถ้ามี) จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เทศบาล จำนวนหนึ่งคน และองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน ที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ข้าราชการทุกประเภทซึ่งไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่นหรือติดข้าราชการทุกประเภทที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตราฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร จำนวนไม่เกินสามคน

(๖) ให้ท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการ

(๗) ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตราฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการร่วม

คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตาม (๑) (๓) (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดดำเนินการให้เป็นไปตาม มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองด้วย

ข้อ ๑๒ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพัฒนาระบบทุกภาคส่วนมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็น เมื่อมีการฝรั่งเรียน ก้าวหน้าหรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการองค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๙) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการ มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาขึ้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๑๐) คุ้มครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๑) คุ้มครองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๒) พิจารณาวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์

(๑๓) ส่งเรื่องให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พิจารณาวินิจฉัย ในการนี้ที่เห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง

(๑๔) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๑๕) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือปลัดกระทรวงมหาดไทย หรือผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย

การดำเนินการตาม (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) ให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๑๓ ให้นำบทัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะกรรมการและคณะกรรมการในคณะกรรมการ มาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดตามข้อกำหนดนี้โดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๔ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้

กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริม ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนด

จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ไม่จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ที่มา

ข้อ ๑๕ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต

(๒) กรรมการ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการห้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนหนึ่งคน

(๓) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการห้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนสองคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ข้าราชการทุกประเภทซึ่งไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารห้องถิ่นหรือตำแหน่งอำนวยการห้องถิ่น หรืออดีตข้าราชการทุกประเภทที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการห้องถิ่นหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่ การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้มีอำนาจกำหนดโดย

ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเห็นสมควร จำนวนสองคน

(๖) ให้หน้าที่ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๑๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

(๒) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (๑) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี

(๓) ให้ส่วนราชการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรม โดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

~~(๔)~~ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

หมวด ๒

กระบวนการรักษาจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

การรักษาจริยธรรม

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

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

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์ การนำพาดูติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำการผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ และอัตรากำลัง เพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามร่วมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

* ข้อ ๑๙ ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักร霆ในเรื่องจริยธรรม

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวทางการนำพุทธิกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤติมิชอบ

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพุทธิกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๔) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในหน่วยงาน

(๕) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๖) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำหัวดุมอบหมาย

ข้อ ๑๙ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีประสิทธิภาพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๑ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อ ๒๐ จะต้องจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละข้อที่กำหนดขึ้น การปฏิบัติที่ควรกระทำ และการปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ส่วนที่ ๒

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๒๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการประเมินผลการปฏิบัตรางการ (ตัวชี้วัด) ของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมจำนวนหนึ่งตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนโดยเป็นไปตามประกาศมาตรฐานที่ว่าไว้ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๒๓ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพื่อย้ายผลการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม และให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

การจัดทำแผนงาน/โครงการตามวรรคหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นๆได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๒๔ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ด้านจริยธรรม และให้นำไปขยายผลในหน่วยงานหรือชุมชน หรือตำบลเพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนคำนึงถึงความสำคัญของจริยธรรม

ข้อ ๒๕ กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือประชาชนหรือบุคคลหรือส่วนราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหมู่บ้านหรือชุมชนไม่มีจริยธรรมหรือมีผลงานที่เกี่ยวกับจริยธรรมหรือได้รับการกล่าวชมโดยเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโอลหรือประกาศเกียรติคุณและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณงามความดีของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ

กรณีที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระดับเด่น โดยเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ก็ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้รับการจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดด้วย โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความเหมาะสม แล้วแต่กรณี และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

หมวด ๓

การบังคับใช้ มาตรการ และการคุ้มครองพยาน

ส่วนที่ ๑ การบังคับใช้จริยธรรม

ข้อ ๒๖ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดนี้หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ

ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๒๗ กรณีที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ถือว่า นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชา้นั้นฝ่าฝืนจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

กรณีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รายงานต่อผู้มีอำนาจจำกัดด้วยกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

กรณีผู้บังคับบัญชา ให้รายงานผู้บังคับบัญชาขึ้นเนื้อขึ้นไปดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

การดำเนินการตามวาระสองและวาระสาม ให้รายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๒๘ กรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงาน ส่วนท้องถิ่นได้ประพฤติฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นมาตรการทางจริยธรรมสถานใด ให้ส่งเรื่องให้ นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

กรณีพิจารณาแล้วเห็นว่าการฝ่าฝืนจริยธรรมเป็นการกระทำผิดวินัยด้วย ให้นายกองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการนับ และการรายงาน ก.จ.จ. หรือ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการทางวินัยและลงโทษต่อไป

ส่วนที่ ๒

มาตรการหรือการดำเนินการทางการบริหาร

ข้อ ๒๙ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม ดังนี้

- (๑) ว่ากล่าวตักเตือน
- (๒) สั่งให้ได้รับการพัฒนา
- (๓) ทำทันทีบนเป็นหนังสือ
- (๔) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร

หลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรมตามวาระคนี้ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถีนกำหนด

ข้อ ๓๐ เมื่อฝึกการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนห้องถีน มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีน หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีน ให้ผู้บังคับบัญชาฝ่ายหน้าที่ต้องรายงานให้นายกองค์กรปกครองส่วนห้องถีน สังการ ตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยให้พิจารณาภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องและให้มีข้อสังการเพื่อดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับรายงานแล้วแต่กรณี ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากคดติ

นายกองค์กรปกครองส่วนห้องถีนหรือผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับเรื่องไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวาระคนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

อำนาจหน้าที่ของนายกองค์กรปกครองส่วนห้องถีนหรือผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาดับต่ำลงเป็นปฏิบัติแทนก็ได้

ข้อ ๓๑ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๓๐ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อนายกองค์กรปกครองส่วนห้องถีนหรือผู้บังคับบัญชา ให้นายกองค์กรปกครองส่วนห้องถีนหรือผู้บังคับบัญชาเริบดำเนินการ หรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีน หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีนหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหา ก็ให้ยุติเรื่องได้

ในการนี้ที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนห้องถีนผู้ได้กระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีน หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีน โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๓๒

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๓๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูลฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีน ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีน ให้นายกองค์กรปกครองส่วนห้องถีนหรือผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนห้องถีน

ถ้านายกองค์กรปกครองส่วนห้องถีนเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามที่ถูกกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง กรณีฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีนหรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถีนไม่ถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กร ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๘ (๑) (๒) (๓) (๔) และให้แต่กรณี และให้ระบุเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนห้องถีนต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนหรือเป็นไปตามที่ถูกกล่าวหาให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๓๓ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๒๙ (๑) (๒) (๓) (๔) แล้วแต่กรณี และบันทึกพร้อมระบุเหตุผลไว้ด้วย เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๔ การดำเนินการตามข้อ ๓๐ ถึงข้อ ๓๓ ให้รายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ส่วนที่ ๓ การคุ้มครองพยาบาล

ข้อ ๓๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยาบาล ต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอปสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบทางราชการอันเป็นประโยชน์ และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการให้ถือว่าผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งได้รับความคุ้มครองพยาบาลและอาจได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษก็ได้

ข้อมูลหรือถ้อยคำตามวรรคหนึ่งจะถือว่าเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการต่อเมื่อ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำเนินการทางจริยธรรมได้ หรือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลงโทษผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมได้ และมีผลทำให้สามารถประยัดงบประมาณแผ่นดินเป็นอย่างมาก หรือมีผลทำให้สามารถรักษาไว้ ซึ่งระบบบริหารราชการที่ดีโดยรวมได้

ในกรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นเสียเอง หรืออาจจะถูกกล่าวหาว่า มีส่วนร่วมในการกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นด้วย ไม่ให้ได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษตามข้อนี้

ข้อ ๓๖ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ที่อาจจะถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนจริยธรรมกับ พนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ถ้าได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำการฝ่าฝืน จริยธรรมที่ได้กระทำมาต่อบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีหน้าที่สืบสวน สอปสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบทางราชการ และข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวน ทางวินัย แก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อาจได้รับการกันเป็นพยาบาลหรือการให้ความคุ้มครองพยาบาล ตามข้อกำหนดดังนี้

ข้อ ๓๗ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้น มีหน้าที่ให้ความคุ้มครองพยาบาล ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้ทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

(๒) 'ไม่ใช้อำนาจไม่ว่าในทางใดหรือกระทำการอื่นได้อันเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่เป็นธรรมซึ่งอาจมีผลทำให้กระทบสิทธิหรือหน้าที่ของผู้นั้นในทางเสียหาย'

(๓) 'ให้ความคุ้มครองมิให้ผู้นั้นถูกกลั่นแกล้งหรือถูกข่มขู่เพราเหตุที่มีการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำในกรณีที่พยานผู้ใดร้องขอความคุ้มครองเป็นหนังสือ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องถิน คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถินประจําหัวด ส่งเรื่องให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถิน หรือ ก.จ.ส. หรือ ก.ท.จ. หรือ ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา หรือ ก.ก. แล้วแต่กรณี อาจพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๒๙ (๑) กับผู้นั้น หรือพิจารณาดำเนินการอื่นใดที่เห็นว่าจำเป็น เพื่อให้ผู้นั้นได้รับความคุ้มครองก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนห้องถินนั้น'

ข้อ ๓๘ การให้ความคุ้มครองพยานให้พิจารณาดำเนินการในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ และให้เริ่มตั้งแต่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำจนกว่าจะมีการสั่งยุติเรื่อง หรือการดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามกฎหมายนี้แก่ผู้เป็นต้นเหตุเสร็จสิ้น

ข้อ ๓๙ ก่อนมีการแจ้งเรื่องกล่าวหาว่าพนักงานส่วนห้องถินผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถิน หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถิน ถ้าผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำไม่ใช่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืน และเป็นกรณีที่ไม่อาจตรวจสอบข้อมูลหรือพยานหลักฐานอื่นได เพื่อดำเนินมาตรการทางจริยธรรมแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมในเรื่องนั้นได นอกจากจะได ข้อมูลหรือพยานหลักฐานจากผู้นั้น นายกองค์กรปกครองส่วนห้องถินหรือผู้บังคับบัญชาตามกฎหมายจัดตั้ง หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถินประจําหัวด หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนห้องถิน แล้วแต่กรณี อาจกับผู้นั้นเป็นพยานได

ข้อ ๔๐ ในกรณีที่ผู้ที่ถูกกันเป็นพยานไม่มาให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะกรรมการบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบทางราชการ หรือมาแต่ไม่ให้ถ้อยคำ หรือให้ถ้อยคำแต่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ หรือกลับคำให้การให้การกันผันผวนไว้เป็นพยานเป็นอันสิ้นสุดลง

ข้อ ๔๑ นายกองค์กรปกครองส่วนห้องถินหรือผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาประกาศคุณงามความดี หรือให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำได ตามระดับความมากน้อยของประโยชน์ และผลดียิ่งต่อทางราชการที่ได้รับจากการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำนั้น ดังนี้

- (๑) คำชมเซยเป็นหนังสือ
- (๒) เครื่องหมายที่เห็นสมควรเพื่อเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ
- (๓) รางวัล
- (๔) ให้ถือว่าการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำนั้นเป็นข้อควรพิจารณาอื่นที่จะเอาไปใช้ประกอบการบริหารงานอื่น ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนห้องถินกำหนด

หมวด ๔

กระบวนการรักษาจريยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจิยธรรม
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

ข้อ ๔๖ ให้กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ดำเนินการตามข้อกำหนดนี้โดยอนุโลม

กรณีกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

การดำเนินการตามวรรคสอง ให้กรุงเทพมหานครนำข้อกำหนดนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินกระบวนการรักษาจิยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจิยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานครบุคลากรกรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร

ให้กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

หมวด ๕

การประเมิน ติดตามผล การรายงาน

ข้อ ๔๗ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและกระทรวงมหาดไทย วางระบบ กำกับดูแลการปฏิบัติงานจิยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ให้สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดมีหน้าที่และอำนาจส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานในระบบจิยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

รูปแบบการรายงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๘ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดได้ดำเนินการจัดทำประมวลจิยธรรมไปแล้วให้ใช้บังคับได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจิยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

กรณีประมวลจิยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ขัดหรือแย้งกับประมวลจิยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิก และดำเนินการให้เป็นไปตามประมวลจิยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดนี้

ข้อ ๔๕ เมื่อข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นมีผลใช้บังคับแล้ว ให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ดำเนินการสรุหาระและแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน นับจากวันที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

* สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการสรุหาระและแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๒๐ วัน นับจากวันที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือกแล้ว และรายงานให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๔๖ ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรมตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๔๗ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

วิญัย สงวนพงศ์

ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น