



ประกาศเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว
เรื่อง การรับสมัครบุคคล เป็นคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว
ตำแหน่ง ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบกับคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด โดยข้อเสนอของนายกเทศมนตรีตำบลเจดีย์แม่ครัว แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัวขึ้น ในการนี้ เพื่อให้การคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด จึงประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อคัดเลือกเป็นประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ดังนี้

๑. ตำแหน่งที่รับสมัคร

ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว
(ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จำนวน ๑ คน

๒. คุณสมบัติของผู้สมัคร

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในจังหวัดที่สมัครมาแล้วเป็นเวลาติดต่อกัน ไม่น้อยกว่า ๑ ปี นับถึงวันสมัคร
- (๔) มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- (๕) มีเกียรติเป็นที่ยอมรับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

๓. ลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร

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

(๖) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ แม้ภายหลังจะได้รับการล้างมลทินแล้ว

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลอันถึงที่สุดให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ

(๘) ไม่เคยต้องคำพิพากษาอันถึงที่สุดว่ากระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม หรือกระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ

(๙) ไม่อยู่ในระหว่างต้องห้ามมิให้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๑๐) ไม่เคยพ้นจากตำแหน่งเพราะศาลฎีกาหรือศาลฎีกาแผนกคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง มีคำพิพากษาว่าฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง

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

(๑๒) ไม่มีความเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

๔. การรับสมัคร

๔.๑ ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก กรอกข้อมูลและนำเอกสาร ตามข้อ ๕ มายื่น ณ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ระหว่างวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ในวันและเวลาราชการ

๔.๒ กรณีครบกำหนดการรับสมัคร ตามข้อ ๔.๑ แล้ว และไม่มีผู้สมัคร ให้นายกเทศมนตรี ตำบลเจดีย์แม่ครัวประกาศให้ทราบทั่วกันโดยเร็ว และให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

๕. เอกสารและหลักฐานที่ใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือก

(๑) ใบสมัคร (แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (แบบ จธ.(ถ) ๔) พร้อมติดรูปถ่ายขนาด ๑ x ๑.๕ นิ้ว ซึ่งต้องเป็นรูปที่ถ่ายไว้ไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (แบบ จธ.(ถ)๖)

(๓) สำเนาทะเบียนบ้าน จำนวน ๑ ฉบับ

(๔) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน หรือสำเนาบัตรประจำตัวอื่น ๆ ที่ราชการออกให้ จำนวน ๑ ฉบับ

(๕) สำเนาใบประกาศ เอกสาร หลักฐานอื่น ๆ เกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี)

ทั้งนี้ เอกสาร ตามข้อ ๕ (๑) และ (๒) ให้กรอกข้อมูลพร้อมลงนามรับรองสำเนาเอกสาร จำนวน ๒ ชุด และเอกสาร ตามข้อ ๕ (๓) - (๕) ให้ผู้สมัครเขียนคำรับรองว่า “สำเนาถูกต้อง” และลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ทุกฉบับ จำนวน ๓ ชุด โดยต้องแสดงเจตจำนงยินยอมให้มีการตรวจสอบพร้อมลงนามรับรองประวัติว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่มีได้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล

๖. วิธีการคัดเลือก

คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว พิจารณาคัดเลือกผู้สมัคร โดยมีประเด็นการพิจารณา ดังนี้

๖.๑ คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัคร ตามข้อ ๒ และข้อ ๓

๖.๒ คุณสมบัติทางจริยธรรม ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (แบบ จธ.(ถ) ๖) ประกอบด้วยประเด็นในการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม จำนวนทั้งหมด ๑๓ ข้อ ดังนี้

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

ผ่าน คือ ได้คะแนนตั้งแต่ ๒๑ คะแนนขึ้นไป (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป)

ไม่ผ่าน คือ ได้คะแนนน้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน ประเด็นการประเมิน ข้อ ๑๑ - ๑๓ กำหนดเกณฑ์การผ่านหรือไม่ผ่านการประเมิน ดังนี้

ผ่าน คือ ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ

ไม่ผ่าน คือ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือก จะต้อง “ผ่าน” เกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ตามที่กำหนดข้างต้น

๗. การขึ้นบัญชีผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ให้นำผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ในข้อ ๖ มาเรียงลำดับผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ให้ผู้ที่ได้รับคะแนนมากที่สุดเป็นผู้ได้รับการคัดเลือก

๘. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

ประกาศรายชื่อผู้สมัครซึ่งผ่านการตรวจสอบแล้ว โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว และเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (www.jdmaekrua.go.th) ภายในวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมเกียรติ พรหมเสน)

นายกเทศมนตรีตำบลเจดีย์แม่ครัว

แบบประวัติประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

รูปถ่าย

๑. ชื่อ - นามสกุล
๒. เลขบัตรประจำตัวประชาชน
๓. วัน/เดือน/ปีเกิดอายุปัจจุบันปีเดือน
๔. สถานภาพปัจจุบัน (ข้าราชการบำนาญ/ประธานกรรมการบริหารหน่วยงาน/ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ/รับราชการ)
..(โปรดระบุตำแหน่งและสังกัด).....

๕. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย ไม่มี อื่นๆ (โปรดระบุ)

๖. ประวัติการศึกษา (โดยสังเขป)

๗. ประวัติการทำงาน (โดยสังเขป)

๘. ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ

๙. เกียรติประวัติหรือประกาศเกียรติคุณที่ได้รับ (ถ้ามี)

๑๐. สถานที่ติดต่อเพื่อส่งเอกสาร

โทรศัพท์เคลื่อนที่ LINE ID.....

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ตามคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

ลงชื่อ

(.....)

ผู้สมัคร

ตำแหน่ง

วันที่

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน)

คำชี้แจง : ให้ผู้รับการประเมินกรอกข้อมูลตามความเป็นจริง พร้อมทั้งแนบเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ ในทุกข้อการประเมิน (ถ้ามี) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ และให้แสดงวิสัยทัศน์ แนวทางการทำงาน (ถ้ามี) เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว (คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ตามแบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมนี้

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

| แนวทางการพิจารณา | ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง |
|--|---|
| ๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ | |
| ๒) ให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง | |
| ๓) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ | |
| ๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง | |

| แนวทางการพิจารณา | ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง |
|--|---|
| <p>คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง</p> | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด</p> <p>คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด</p> | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> <p>คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจ โปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง</p> | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</p> <p>คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง</p> | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |
| <p>๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน</p> <p>คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน</p> | <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |

| แนวทางการพิจารณา | ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง |
|--|---|
| ๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน คำอธิบาย มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน | |

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

| แนวทางการพิจารณา | ข้อมูลประกอบการพิจารณา/ผลงาน/เอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง |
|---|---|
| ๑๑) มีประวัติว่าเคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือ มีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง | |
| ๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือ ในภายใต้สภาวะกดดัน หรือ มีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ | |
| ๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือ หมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่า เคยล่วงละเมิดทางเพศ | |

วิสัยทัศน์ แนวทางการดำเนินงาน (ถ้ามี)

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

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ตรงตามความเป็นจริงทุกประการ พร้อมทั้งขอรับรองว่า เป็นผู้มีความซื่อสัตย์และไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว และยินยอมให้ใช้หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

ลงชื่อ.....
(.....)
ตำแหน่ง

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว
(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว ทำการประเมิน
คุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว
ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และส่วนที่ ๒ พฤติกรรม
ที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม
ที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

| แนวทางการพิจารณา | มี ตัวอย่าง เชิง ประจักษ์ | ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้ | คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้ | ไม่ทราบ |
|---|------------------------------------|--|--|---------|
| | (๓) | (๒) | (๑) | (๐) |
| ๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน อย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและ พร้อมที่จะรับการตรวจสอบ | | | | |
| ๒) ให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าว ให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตาม กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง | | | | |
| ๓) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ | | | | |
| ๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง | | | | |
| ๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง | | | | |
| ๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณา ความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทน อื่นแก่บุคคลใด | | | | |
| ๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง | | | | |
| ๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และ มีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง | | | | |

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

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

| แนวทางการพิจารณา | มี | ไม่มี |
|--|---|--|
| ๑๑) มีประวัติว่าเคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง | | |
| ๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ | | |
| ๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคย ต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ | | |
| สรุปคะแนน (ข้อ ๑๑-๑๓) | <input type="checkbox"/> ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ | <input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง |

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(.....)

(.....)

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง

ตำแหน่ง

ประธานกรรมการ

กรรมการ

กรรมการและเลขานุการ

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จธ. (ถ) ๗

สำหรับประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลเจดีย์แม่ครัว

๑) มีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

- นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์กรที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์กรจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรและผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์กร

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|--|--|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ |
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว |
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการกำกับดูแลองค์กรและผู้ปฏิบัติงานอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ |

๒) ให้นโยบายหรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

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

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|--|---|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงาน ให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง |

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|------------------------------------|--|
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตามในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว |
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่าพฤติกรรมการให้นโยบาย หรือสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวให้ปฏิบัติตาม ในการกำกับดูแลผู้ปฏิบัติงานให้ทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง |

๓) ยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์

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

- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้ให้ความหมายของคำว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้

- สรุป ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาท ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้ง ก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|---|---|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ |
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในหลักการจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว |
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมการยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ |

๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

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

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

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

๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|--|--|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง |
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว |
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง |

๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

- ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน ๒ ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรมากกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมีอำนาจน้อยกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทน ตามเงื่อนไขที่มีต่อกัน ซึ่งระบบอุปถัมภ์มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบซบเลี้ยง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

- ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยและค่านิยมของสังคมไทย ในความคิดแบบศักดินา ซึ่งมักจะตีค่าของคนจากการเป็นผู้มีทรัพย์สิน เป็นคนร่ำรวย เป็นผู้มีฐานะทางสังคมหรือการศึกษาสูง รวมไปถึงพฤติกรรมที่นิยมการเคารพยกย่องและอยากห้อมล้อมใกล้ชิดกับผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ นิยมการประจบสอพลอ ขอบยัดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการและเหตุผล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม

- ระบบอุปถัมภ์ในแวดวงของราชการ ยังคงมีอยู่อย่างชัดเจน เช่น ระบบพรรคพวกที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมแล้ว ก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติราชการกับหน่วยอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัจจุบันกลับไม่เป็นเช่นนั้น

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|--|--|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด |
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว |
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้งโยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด |

๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

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

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

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|--|---|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง |
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว |
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง |

๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

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

- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ฯลฯ

- กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|--|--|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง |
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว |

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|----------|--|
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง |

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะ ในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

- ผลประโยชน์ทับซ้อน หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหาร มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่า เป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|--|---|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่า มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน |
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่า มีการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว |
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน |

๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

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

- ธรรมาภิบาล หรือ good governance หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ

๖) หลักความคุ้มค่า (ข้อ ๔.๒ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

| ระดับ | ความหมาย | คำอธิบาย |
|-------|--|--|
| ๓ | มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์ | ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการขึ้นนำและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน |
| ๒ | ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการขึ้นนำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน |
| ๑ | คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการขึ้นนำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว |
| ๐ | ไม่ทราบ | ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการขึ้นนำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน |

.....