

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

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

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

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

ข้อ ๒ ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

/ข้อ ๓ ให้...

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“ก.ถ.” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด” หมายความว่า คณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด

“ก.จ.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

“ก.ท.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

“ก.อบต.จ.” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล

“ก.เมืองพัทยา” หมายความว่า คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา

“ก.ก.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

“คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า คณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“อปท.” หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีกฎหมายจัดตั้งกำหนด

“ราชการส่วนภูมิภาค” หมายความว่า จังหวัด อำเภอ

“ราชการส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด

“พนักงานส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

“ผู้ร้องขอ” หมายความว่า ผู้กล่าวหา ผู้เสียหาย ผู้ทำคำร้อง ผู้ร้องทุกข์กล่าวโทษ ผู้ให้ถ้อยคำ หรือผู้ที่แจ้งเบาะแสหรือข้อมูลใดเกี่ยวกับการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และให้หมายความรวมถึงบุคคลอื่นใดที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้ร้องขอด้วย

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

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้ซึ่งกฎหมายบัญญัติให้มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ หรือบุคคลอื่นใดที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดจากหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ซึ่งกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ

ข้อ ๕ ให้ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นรักษาการตามข้อกำหนดนี้ และให้ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจตีความวินิจฉัยปัญหา กำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการ วิธีการ แนวทาง การปฏิบัติ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดนี้

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

กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดนี้ได้ ให้ขอทำความตกลงกับคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อนการปฏิบัติ

คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นอาจมอบอำนาจให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือผู้ว่าราชการจังหวัดก็ได้

หมวด ๑

กลไกขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรียกชื่อย่อว่า ก.ถ. มีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

(๒) กำหนดแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพให้พนักงานส่วนท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและยึดถือแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งกำหนดให้มีมาตรการจูงใจเพื่อส่งเสริม พัฒนา ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

(๓) กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการขับเคลื่อนการดำเนินกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชานำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล อย่างเป็นรูปธรรม

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

(๕) กำหนดมาตรการที่ใช้บังคับกรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม และระดับความร้ายแรงของโทษในกรณีมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๖) กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการ รวมถึงกลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) กำหนดมาตรการเพื่อใช้ในการบริหารงานบุคคล

(๘) กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น กระบวนการ รักษาจริยธรรม การประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๙) รายงานผลการดำเนินการทางจริยธรรมให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมทราบ

(๑๐) ศึกษาค้นคว้า วิจัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและการใช้ บังคับข้อกำหนดนี้

(๑๑) มีอำนาจเรียกให้บุคคลใดมาให้อัยคำหรือให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานมาประกอบการ พิจารณาได้

(๑๒) ดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลตาม (๘) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. กำหนด โดยอาจจัดให้มี องค์กรภายนอกเข้าร่วมการประเมินผลด้วยก็ได้

ข้อ ๗ ให้สำนักงาน ก.ถ. มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) เป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยให้มีกลุ่มงานจริยธรรม ซึ่งมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม

(๒) จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม การเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจให้กับพนักงานส่วนท้องถิ่น และประชาชน

(๓) ศึกษา วิเคราะห์ เป็นศูนย์กลางข้อมูลและรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับงานจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) รณรงค์ส่งเสริมและประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(๕) กำกับ ติดตาม ดูแล การดำเนินการตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนด จริยธรรม

(๖) ช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาและแนะนำเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๗) จัดประชุม สัมมนา ฝึกอบรม รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการ ดำเนินการจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๘) ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเสนอต่อ ก.ถ.

(๙) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ปลัดกระทรวงมหาดไทยมอบหมาย

ข้อ ๘ ให้ ก.ถ. แต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) ผู้ทรงคุณวุฒิใน ก.ถ. จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือรองปลัดกระทรวงมหาดไทยที่กำกับดูแลสำนักงาน ก.ถ. จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้แทน ก.พ. เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้แทน ส.ถ. เป็นอนุกรรมการ

(๕) ผู้แทน ป.ป.ช. เป็นอนุกรรมการ

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

(๗) ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๘) ผู้แทนปลัดเทศบาล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๙) ผู้แทนปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

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

(๑๑) ปลัดเมืองพัทยา เป็นอนุกรรมการ

(๑๒) ปลัดกรุงเทพมหานครหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ

(๑๓) หัวหน้าสำนักงาน ก.ถ. เป็นอนุกรรมการ

(๑๔) ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม สำนักงาน ก.ถ. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

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

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๘ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

(๖) กลั่นกรองการตอบข้อหารือ เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรม ฝ่าฝืนจริยธรรม

(๘) มีอำนาจเรียกให้บุคคลใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานมาประกอบการพิจารณาได้

(๙) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่ ก.ถ. มอบหมาย

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

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

ส่วนที่ ๒

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

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

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ประกอบด้วย

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

(๒) รองผู้ว่าราชการจังหวัดที่ผู้ว่าราชการจังหวัดมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) กรรมการผู้แทนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์การบริหาร ส่วนจังหวัด ผู้แทนนายกเทศมนตรีที่ได้รับคัดเลือกจากนายกเทศมนตรี และกรรมการผู้แทนนายกองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนสามคน

(๔) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภทอำนวยการท้องถิ่นขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนั้นที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวนสามคน

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

(๖) ให้หัวหน้าสำนักงานจังหวัดและท้องถิ่นจังหวัด เป็นกรรมการและเลขานุการร่วม

(๗) ให้ผู้อำนวยการกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานจังหวัดและสำนักงานท้องถิ่นจังหวัด เป็นผู้ช่วยเลขานุการร่วม

การสรรหาและการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ตาม (๑) (๓) (๔) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ถ. หรือกระทรวงมหาดไทยกำหนด

ให้จังหวัดกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบงานจริยธรรมของจังหวัดเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดโดยให้สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเป็นหน่วยงานร่วมรับผิดชอบในงานธุรการ ของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดด้วย

ให้คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด คำนึงถึงมาตรฐาน ทางจริยธรรมตามแนวทางของ ก.พ. และการดำเนินการตามกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

ข้อ ๑๓ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการส่งเสริมจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงการพัฒนาจริยธรรม และการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) ส่งเสริม และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(๔) สอดส่อง ดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พิจารณาให้ความเห็น เมื่อมีกรณีร้องเรียนกล่าวหาหรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรม ที่ไม่เหมาะสม หรือฝ่าฝืนจริยธรรม

(๕) เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจเพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี และมาตรการดำเนินการกับพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรม ฝ่าฝืนจริยธรรม

(๖) เสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และประสานความร่วมมือกับคณะกรรมการ องค์กร หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๗) รณรงค์ ส่งเสริมความเข้าใจต่อสาธารณะเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ พฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๘) ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าส่วนราชการเมื่อมีกรณีร้องเรียน กล่าวหา หรือมีข้อสงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ในกรณีหัวหน้าส่วนราชการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือฝ่าฝืนจริยธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปพิจารณา

(๙) เสนอความเห็น วิเคราะห์ ข้อกฎหมาย ข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาของนายกองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือ ก.ถ.

(๑๐) คຸ້ມครองและประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรมของคຸ້มงานจริยธรรมขององคักรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๑) คຸ້มครองพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้นั้น

(๑๒) พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ เรื่องร้องทุกข์ เรื่องการคຸ້มครองระบบคุณธรรมจริยธรรม

(๑๓) มีอำนาจเรียกให้บุคคลใดมาให้อภัยคำหรือให้ส่งวัตถุ เอกสาร หรือพยานหลักฐานมาประกอบการพิจารณาได้

(๑๔) ส่งเรื่องให้ ก.ถ. พิจารณาวินิจฉัยในกรณีเห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างต่อพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือองคักรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง

(๑๕) ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดจริยธรรมขององคักรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อยู่ราชการจังหวัด หรือ ก.ถ. หรือกระทรวงมหาดไทย มอบหมายการดำเนินการ (๔) (๕) (๘) (๙) (๑๒) ให้รายงาน ก.ถ. ทราบ

ข้อ ๑๔ ให้นำบทบัญญัติเกี่ยวกับการประชุมของคณะกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งตามข้อกำหนดนี้โดยอนุโลม

ส่วนที่ ๓

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองคักรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๕ องคักรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองคักรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้

กรณีองคักรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองคักรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องคักรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยข้อเสนอของนายกองคักรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการขององคักรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองคักรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้อกำหนด ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององคักรปกครองส่วนท้องถิ่น

กรณีองคักรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองคักรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ ๑๖ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองคักรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

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

/ (๒) กรรมการ...

(๒) กรรมการผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนหนึ่งคน

(๓) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ

(๔) กรรมการซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนสองคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรการมหาชน สถาบันการศึกษา ข้าราชการทหารหรือตำรวจที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่นหรืออดีตข้าราชการพลเรือนที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใด อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร จำนวนสองคน

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

ข้อ ๑๗ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

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

หมวด ๒
กระบวนการรักษาจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
การรักษาจริยธรรม

ข้อ ๑๘ ให้นายกองฯ รับผิดชอบส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตรากำลังเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ ๑๙ ให้กลุ่มงาน สำนัก กอง ที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพฤตินิชอบ
(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของส่วนราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเสนอต่อ ก.ถ.

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ สำนักงาน ก.ถ. หรือ ก.ถ. มอบหมาย

ข้อ ๒๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ข้อ ๒๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อ ๒๑ จะต้องจัดทำ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมแต่ละข้อที่กำหนดขึ้น ข้อควรปฏิบัติ ข้อไม่ควรปฏิบัติ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้รายงาน ก.ถ.ทราบ

ข้อ ๒๓ การรักษารายวิชาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามจรรยาวิชาชีพตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ส่วนที่ ๒

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๒๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมจำนวนหนึ่งตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์เพื่อใช้ในการประเมินเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคล

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

การจัดทำแผนงาน/โครงการตามวรรคหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ข้อ ๒๗ กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือประชาชนหรือบุคคลหรือหน่วยงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหมู่บ้านหรือชุมชนหรือภาคเอกชนใดมีคุณธรรมจริยธรรมหรือมีผลงานที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมหรือได้รับการกล่าวชมโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโล่หรือประกาศเกียรติคุณหรือขอรับการส่งเสริมสนับสนุนจากภาคเอกชน และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์คุณงามความดีของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ เป็นเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน ในระบบเครือข่ายสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

กรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่นให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างสองขั้น หรือให้ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนในระดับดีเด่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการจ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษหรือตามหลักเกณฑ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นกำหนด โดยให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี และรายงานให้ ก.ถ.ทราบ

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

หมวด ๓

การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑

การบังคับใช้จริยธรรม

ข้อ ๒๙ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดจริยธรรมนี้หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๓๒ หรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และรายงานให้ ก.ถ. ทราบ

ข้อ ๓๐ กรณีที่ผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของ ก.ถ. ให้ถือว่าผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานั้นฝ่าฝืนจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

กรณีผู้บริหารท้องถิ่น ให้ ก.ถ. รายงานต่อผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

กรณีผู้บังคับบัญชา ให้รายงานผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป การดำเนินการตามวรรคสองและวรรคสามให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด แล้วแต่กรณี รายงานให้ ก.ถ. ทราบ

ข้อ ๓๑ กรณีที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นพิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นใดประพฤติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นมาตรการทางจริยธรรมสถานใด ให้ส่งเรื่องให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อกำหนดนี้

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

ส่วนที่ ๒

มาตรการหรือการดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๓๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมดังนี้

/ (๑) ว่ากล่าว...

- (๑) ว่ากล่าวตักเตือน
- (๒) ทำงานอุทิศตนเพื่อสังคม
- (๓) สั่งให้ได้รับการพัฒนา
- (๔) ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล

หลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

ข้อ ๓๓ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ต้องรายงานให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายทราบโดยเร็ว และให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามข้อกำหนดนี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือผิดประมวลจริยธรรม แล้วแต่กรณี

อำนาจหน้าที่ของนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึง ระดับ ตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นสำคัญ

ข้อ ๓๔ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๓๓ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๓๕

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๓๔ ปรากฏว่ากรณีมีมูลฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมให้นายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อนายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลาการสอบสวนให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน

ถ้านายกองคกรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง กรณีฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมเล็กน้อยไม่ถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กรให้พิจารณามาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๓๒ (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี และให้ระงับเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรานั้น ๆ ไว้ด้วย

กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวรรคสองให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๓๖ การฝ่าฝืนจริยธรรมหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๓๒ (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี และบันทึกพร้อมระบุเหตุผลไว้ด้วย เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

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

ส่วนที่ ๓ การอุทธรณ์

ข้อ ๓๘ คำอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือโดยใช้คำสุภาพ และมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

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

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

ข้อ ๓๙ ให้คูกรณีอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองนั้นโดยยื่นต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาผู้ทำคำสั่งทางปกครอง

ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาผู้ทำคำสั่งทางปกครองพิจารณาคำอุทธรณ์ และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ในกรณีที่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งทางปกครองตามความเห็นของตนภายในกำหนดเวลาดังกล่าวด้วย

ถ้าเจ้าหน้าที่ตามวรรคสองไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ให้เร่งรายงานความเห็นพร้อมเหตุผลไปยังคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด หรือผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์เหนือขึ้นไปภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง และให้พิจารณาคำอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับรายงาน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาคำอุทธรณ์มีหนังสือแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว ในการนี้ให้ขยายระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

ข้อ ๔๐ ให้ผู้อุทธรณ์จัดทำสำเนาหนังสืออุทธรณ์และสำเนายานหลักฐานโดยรับรองสำเนาถูกต้อง ยื่นพร้อมกับหนังสืออุทธรณ์ด้วย กรณีที่ไม่อาจแนบยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้เพราะยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลอื่น หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ระบุเหตุที่ไม่อาจแนบยานหลักฐานไว้ด้วย

/ข้อ ๔๑...

ข้อ ๔๑ ในการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เจ้าหน้าที่พิจารณาทบทวนคำสั่งทางปกครองได้ไม่ว่าจะเป็น ปัญหาข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย หรือความเหมาะสมของการทำคำสั่งทางปกครอง และอาจมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่ง ทางปกครองเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งนั้นไปในทางใด ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระหรือลดภาระหรือใช้ดุลพินิจ แทนในเรื่องความเหมาะสมของการทำคำสั่งทางปกครองหรือมีข้อกำหนดเป็นเงื่อนไขอย่างไรก็ได้

ข้อ ๔๒ ถ้ามีการมอบหมายให้ดำเนินการแทน ให้แนบหนังสือมอบหมายพร้อมหนังสืออุทธรณ์ด้วย

ข้อ ๔๓ การยื่นหนังสืออุทธรณ์ มี ๒ วิธี คือ

(๑) ยื่นต่อพนักงานผู้รับอุทธรณ์ที่สำนักงานจังหวัดและให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐาน การลงทะเบียนรับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

(๒) ยื่นหนังสืออุทธรณ์โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนมายังสำนักงานจังหวัดและให้ถือวันที่ ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ของหนังสืออุทธรณ์เป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๔๔ ระยะเวลาอุทธรณ์ ระยะเวลาการยื่นอุทธรณ์มี ๒ กรณี ดังนี้

(๑) ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน ๓๐ วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งที่เป็นเหตุ แห่งการอุทธรณ์

(๒) ทายาทของผู้มีสิทธิอุทธรณ์ต้องยื่นอุทธรณ์ภายใน ๙๐ วันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบ คำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์

ข้อ ๔๕ การนับระยะเวลาอุทธรณ์ต้องถือตามกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ให้ถือวันที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งที่เป็นเหตุแห่งการอุทธรณ์เป็นวัน รับทราบคำสั่ง

(๒) ในกรณีผู้มีสิทธิอุทธรณ์ไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งและมีการแจ้งคำสั่งให้ทราบ กับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์แล้ว และทำบันทึกลงวันเดือนปี เวลา สถานที่ที่แจ้ง และลงลายมือชื่อผู้แจ้ง พร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันรับทราบคำสั่ง

(๓) ในกรณีที่ไมอาจแจ้งให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ลงลายมือชื่อรับทราบในคำสั่งได้โดยตรง และได้แจ้ง เป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งดังกล่าวทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ ณ ที่อยู่ของผู้นั้น ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์เก็บไว้หนึ่งฉบับ ส่วนอีกฉบับหนึ่งให้ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ลงลายมือชื่อ และวันเดือนปีที่รับทราบคำสั่งแล้วส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้ เป็นหลักฐาน ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้มีสิทธิ อุทธรณ์ได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้รับแทนแล้วแม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งฉบับที่ให้ลงลายมือชื่อและวันเดือนปี ที่รับทราบคำสั่งกลับคืนมา ก็ให้ถือว่าผู้มีสิทธิอุทธรณ์ได้รับทราบคำสั่งแล้ว

ข้อ ๔๖ กรณีที่ไม่ได้กำหนดขั้นตอนหรือวิธีการอุทธรณ์ให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติ ราชการทางปกครอง

/ส่วนที่ ๔...

ส่วนที่ ๔ การร้องทุกข์

ข้อ ๔๗ คำร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือโดยใช้ถ้อยคำสุภาพ และอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๔๘ ในการยื่นคำร้องทุกข์ให้แนบหลักฐานที่เกี่ยวข้องพร้อมคำร้องทุกข์ กรณีที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องได้เพราะพยานหลักฐานอยู่ในความครอบครองของหน่วยงานทางปกครอง เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลอื่น หรือเพราะเหตุอื่นใด ให้ระบุเหตุที่ไม่อาจแนบพยานหลักฐานไว้ด้วย

ข้อ ๔๙ ให้ผู้ร้องทุกข์ทำสำเนาคำร้องทุกข์และพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง โดยให้ผู้ร้องทุกข์รับรองสำเนาถูกต้อง ๑ ชุด แนบพร้อมคำร้องทุกข์ด้วย

ข้อ ๕๐ กรณีที่มีเหตุจำเป็นต้องมอบหมายให้บุคคลอื่นร้องทุกข์แทน หรือกรณีที่มีการแต่งตั้งทนายความหรือบุคคลอื่นดำเนินการแทนในชั้นตอนใด ๆ ในกระบวนการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ให้แนบหลักฐานการมอบหมายหรือหลักฐานการแต่งตั้งด้วย

ข้อ ๕๑ การยื่นคำร้องทุกข์ กระทำได้ ๒ วิธี คือ

(๑) ยื่นคำร้องทุกข์ด้วยตนเองต่อพนักงานผู้รับคำร้องทุกข์หรือยื่นคำร้องทุกข์ผ่านผู้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาที่เป็นเหตุแห่งทุกข์

(๒) ยื่นคำร้องทุกข์โดยส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน กรณีนี้ให้ถือว่าวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตราวันที่ของหนังสือร้องทุกข์เป็นวันยื่นคำร้องทุกข์

ผู้ร้องทุกข์ต้องทำคำร้องทุกข์เป็นหนังสือยื่นต่อผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

กรณีนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาเป็นเหตุแห่งทุกข์ ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป

รูปแบบ วิธีการ การร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่ ก.ถ. กำหนด

ส่วนที่ ๕
การคุ้มครองพยาน

ข้อ ๕๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการอันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการให้ถือว่าผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งได้รับความคุ้มครองพยานและอาจได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษก็ได้

ข้อมูลหรือถ้อยคำตามวรรคหนึ่งจะถือว่าเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อทางราชการต่อเมื่อเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำเนินการทางจริยธรรมได้ หรือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ลงโทษผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมได้ และมีผลทำให้สามารถประหยัดงบประมาณแผ่นดินเป็นอย่างมากหรือมีผลทำให้สามารถรักษาไว้ซึ่งระบบบริหารราชการที่ดีโดยรวมได้

ในกรณีที่พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้นั้นเป็นผู้ฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นเสียเองหรืออาจจะถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นด้วย ไม่ให้ได้รับบำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษตามข้อนี้

ข้อ ๕๓ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ที่จะถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมในการฝ่าฝืนจริยธรรมกับพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น ถ้าได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับการกระทำฝ่าฝืนจริยธรรมที่ได้กระทำมาต่อบุคคลหรือคณะบุคคลที่มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ และข้อมูลหรือถ้อยคำนั้นเป็นปัจจัยสำคัญจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม อาจได้รับการกั้นเป็นพยาน การลดโทษ หรือการให้ความคุ้มครองพยานตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๕๔ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นมีหน้าที่ให้ความคุ้มครองพยาน ดังต่อไปนี้

(๑) ไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลใด ๆ ที่จะทำให้ทราบว่ามีผู้ใดเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำ

(๒) ไม่ใช้อำนาจไม่ว่าในทางใดหรือกระทำการอื่นใดอันเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่เป็นธรรมซึ่งอาจมีผลทำให้กระทบสิทธิหรือหน้าที่ของผู้นั้นในทางเสียหาย

(๓) ให้ความคุ้มครองมิให้ผู้นั้นถูกกลั่นแกล้งหรือถูกข่มขู่เพราะเหตุที่มีการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำ

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

ข้อ ๕๕ การให้ความคุ้มครองพยานให้พิจารณาดำเนินการในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ และให้เริ่มตั้งแต่มีการให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำจนกว่าจะมีการสั่งยุติเรื่องหรือการดำเนินการตามมาตรการฝ่าฝืนจริยธรรมตามกฎหมายนี้แก่ผู้เป็นต้นเหตุเสร็จสิ้น

ข้อ ๕๖ ก่อนมีการแจ้งเรื่องกล่าวหาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม ถ้าผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำไม่ใช่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือข้อกำหนด

จริยธรรมในเรื่องนั้น และเป็นกรณีที่ไม่อาจแสวงหาข้อมูลหรือพยานหลักฐานอื่นใดเพื่อบำเนินมาตรการจริยธรรม
/แก่ผู้เป็น ...

แก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมในเรื่องนั้นได้นอกจากจะได้ข้อมูลหรือพยานหลักฐานจากผู้นั้น นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดหรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายจัดตั้งนั้นอาจกันผู้นั้นเป็นพยานได้

ข้อ ๕๗ ในกรณีที่ผู้ที่ถูกกันเป็นพยานไม่มาให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือมาแต่ไม่มาให้ถ้อยคำ หรือให้ถ้อยคำแต่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการ หรือให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จ หรือกลับคำให้การ ให้การกันผู้นั้นไว้เป็นพยานเป็นอันสิ้นสุดลง

ข้อ ๕๘ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำผู้ใดใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำที่สำคัญจนเป็นเหตุให้ดำเนินมาตรการทางจริยธรรมแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมได้และผู้นั้นต้องถูกมาตรการฝ่าฝืนจริยธรรมเพราะเหตุที่ได้รวมกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นด้วย ถ้านายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมิได้เป็นต้นเหตุแห่งการฝ่าฝืนจริยธรรมนั้นหรือได้รวมกระทำการฝ่าฝืนจริยธรรมไปเพราะตกอยู่ในอำนาจบังคับ หรือกระทำไปโดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาโทษให้ผู้นั้นต่ำกว่าโทษที่ควรได้รับจริงได้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่ต่ำกว่าการทำงานอุทิศตนเพื่อสังคม

ข้อ ๕๙ นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาประกาศคุณงามความดีหรือให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษแก่ผู้ให้ข้อมูลหรือถ้อยคำได้ตามระดับความมากน้อยของประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการที่ได้รับจากการให้ข้อมูลหรือถ้อยคำนั้น ดังนี้

(๑) คำชมเชยป็นหนังสือ

(๒) เครื่องหมายที่เห็นสมควรเพื่อเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ

(๓) รางวัล

(๔) ให้ถือว่า การให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำนั้นเป็นข้อควรพิจารณาอื่นตามประกาศคณะกรรมการกลางการเลื่อนเงินเดือนหรือตามกฎหมายการเลื่อนเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่กฎหมายกำหนดที่ผู้บังคับบัญชาต้องนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

หมวด ๔

กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

ข้อ ๖๐ ให้เมืองพัทยาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้งขึ้น ดำเนินการตามข้อกำหนดนี้โดยอนุโลม

กรณีกรุงเทพมหานครให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานครกำหนด

/บทเฉพาะกาล...

การดำเนินการตามวรรคสอง ให้กรุงเทพมหานครนำข้อกำหนดนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ
กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการกรุงเทพมหานคร บุคลากร
กรุงเทพมหานคร และผู้ปฏิบัติอื่นในกรุงเทพมหานคร

ให้เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง รายงานให้ ก.ธ. ทราบ

หมวด ๕

การประเมิน ติดตามผล การรายงาน

ข้อ ๖๑ ให้ ก.ธ. และ กระทรวงมหาดไทย วางระบบ กำหนดวิธีปฏิบัติงาน การบริหารพัฒนา
ระบบการส่งเสริมและกำกับดูแลการปฏิบัติงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ หากองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นใดกำหนดการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ต่ำกว่าที่กระทรวงมหาดไทย และ ก.ธ. กำหนด
ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการต่อไป และรายงานให้ ก.ธ. ทราบ

ให้สำนักงานจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และกำกับดูแลการปฏิบัติงานในระบบ
จริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่ ก.ธ. หรือกระทรวงมหาดไทยกำหนด

รูปแบบการรายงานให้เป็นไปตามที่ ก.ธ. กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมไปแล้วให้ใช้บังคับได้
เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่น

กรณีประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดขัดหรือแย้งกับประมวลจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ปรับปรุง
แก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิก และให้ดำเนินการเป็นไปประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดนี้

ข้อ ๖๓ เมื่อข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่นมีผลใช้บังคับแล้ว ให้จังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการสรรหาและแต่งตั้ง
คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วันนับถัดจากวันที่ข้อกำหนดนี้ประกาศใช้บังคับ
และรายงานให้ ก.ธ. ทราบ

ข้อ ๖๔ ให้คณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวันก่อนวันที่
ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมและกลุ่มงานจริยธรรม
ตามข้อกำหนดนี้

ข้อ ๖๕ การดำเนินการกรณีมีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อกำหนดนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่

นายพงศ์ไพยม วาศภูติ
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เอกสารฉบับนี้ห้ามเผยแพร่