



แนวทาง

การขับเคลื่อนจริยธรรม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

จัดพิมพ์และเผยแพร่โดย

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 11000
สายด่วน 1205 เว็บไซต์ www.nacc.go.th

คณะผู้จัดทำ

บรรณาธิการที่ปรึกษา	นายศรชัย ชูวิเชียร นางวาธินี สุริยวรรณ นายอนิวัต โพธิ์ประเสริฐ	รองเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ผู้ช่วยเลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
บรรณาธิการบริหาร	นายมีชัย อิน	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
บรรณาธิการ	นางสุวิมล สุจริต	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตชำนาญการพิเศษ
ออกแบบปก	นายอนุรักษ รัชสี	เจ้าพนักงานป้องกันการทุจริตปฏิบัติการ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงาน ป.ป.ช.
การผลิตและลอกเลียนเนื้อหาเล่มนี้ไม่ว่ารูปแบบใดต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากสำนักงาน ป.ป.ช.

เอกสารเล่มนี้จัดทำขึ้นด้วยงบประมาณแผ่นดิน “ห้ามจำหน่าย”

สามารถดาวน์โหลดเอกสารดิจิทัลฉบับนี้ได้ที่ <https://ggde.nacc.go.th/> หรือ www.nacc.go.th



บทสรุปผู้บริหาร

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันนำไปสู่การยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏว่าเมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O16 การขับเคลื่อนจริยธรรม พบว่ามีหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีคะแนน จำนวน 627 แห่ง โดยส่วนใหญ่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 620 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 98.88 สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงต้องเร่งพัฒนาให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานและเปิดเผยข้อมูลอย่างมีคุณภาพให้ครบทุกแห่งต่อไป

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยนำผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม มาประมวลผลและวิเคราะห์ โดยกำหนดเกณฑ์ระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็น 4 ระดับ ตามคะแนน และกำหนดสีตามระดับ ดังนี้

เกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
คะแนน	ระดับ	สี
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	ม่วง
85.00 - 94.99	ผ่าน	เขียว
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	ส้ม
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	แดง

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สรุปได้ดังนี้

1. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 87.62 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” ลดลงจากปีก่อนหน้า 5.08 คะแนน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน จำนวน 6,519 แห่ง คะแนน 50 คะแนน จำนวน 701 แห่ง และไม่มีคะแนน จำนวน 620 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 7,840 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.91

นอกจากนี้ ยังพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสัดส่วนมากที่สุดของจำนวนหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 98.88 จากหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 627 แห่ง

สะท้อนให้เห็นว่าต้องเร่งพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 620 แห่ง ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 701 แห่ง ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนสมบูรณ์มีคุณภาพ และรักษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 6,519 แห่ง ให้ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมได้

2. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามรายประเภท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” จำนวน 1 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอยู่ในระดับผ่าน จำนวน 5 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 83.33

โดยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนในการขับเคลื่อนจริยธรรม มากที่สุด จำนวน 420 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.74 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีการขับเคลื่อน จริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรม 87.68 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” รองลงมา คือ เทศบาลตำบล จำนวน 184 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.68 มีคะแนนเฉลี่ย 89.87 คะแนน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ ได้คะแนน 100 คะแนน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนก รายประเภท ควรเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมไปที่องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลตำบล

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ จำแนกตาม รายภาค พบว่าพื้นที่ภาคส่วนใหญ่อยู่ในระดับ “ผ่าน” จำนวน 6 ภาค จาก 9 ภาค คิดเป็นร้อยละ 66.67

โดยพื้นที่ภาคที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำที่สุดอยู่ในพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 80.85 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 4 มีคะแนนเฉลี่ย 82.18 คะแนน และพื้นที่ภาค 9 มีคะแนนเฉลี่ย 86.70 คะแนน ตามลำดับ โดยมีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด คือ พื้นที่ภาค 1 มีคะแนนเฉลี่ย 94.44 คะแนน

สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับ พื้นที่ภาค ควรเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมไปที่ภาค 8 ภาค 4 และภาค 9

4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ จำแนก ตามรายจังหวัด พบว่ามีจังหวัดที่อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” และ “ต้องปรับปรุง” รวมจำนวน 21 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 27.63 ระดับ “ผ่าน” และ “ผ่านดีเยี่ยม” รวมจำนวน 55 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 72.37

โดยจังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ นครพนม มีคะแนนเฉลี่ย 61.54 คะแนน รองลงมาเป็นจังหวัดมหาสารคาม มีคะแนนเฉลี่ย 62.24 คะแนน และจังหวัดระนอง มีคะแนนเฉลี่ย 67.74 คะแนน ตามลำดับ

ทั้งนี้ จังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน มีจำนวน 1 จังหวัด คือ จังหวัดภูเก็ต

สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับ พื้นที่จังหวัด ควรเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปที่จังหวัดที่อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยด่วน จำนวน 3 จังหวัด เป็นลำดับแรก ได้แก่ นครพนม มหาสารคาม ระนอง

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ส่งเสริม กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นแนวทางในการ ยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์สถานการณ์ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ภาค และระดับพื้นที่จังหวัด ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดัน และยกระดับให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกแห่ง หรือร้อยละ 100 ตามระดับสถานการณ์ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 พื้นที่สี ตามเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ดังนี้

พื้นที่สี	สถานการณ์	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	<u>รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการ และติดตาม ประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานวัตกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ตอบสนองต่อ สถานการณ์ด้านจริยธรรมแก้ไขปัญหาจริยธรรมของหน่วยงาน/พื้นที่ อย่างยั่งยืน และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	<u>พัฒนาต่อยอดการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์สภาพปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมของ หน่วยงาน/พื้นที่ เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ตรงกับ ประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง - ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรม อย่างถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและ ยกระดับขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	<u>ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและ เร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ใน พื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมี คุณภาพ - เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อน จริยธรรมอย่างครบถ้วนตามสภาพปัญหาโดยเร็ว เพื่อพัฒนา ยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 - 69.99	<u>เร่งปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและ เร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนา อยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง อย่างมีคุณภาพ - ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มขัน โดยเร่ง ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม ตั้งแต่หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนาระดับให้มีการขับเคลื่อน จริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง

สำหรับแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน ได้กำหนดข้อเสนอแนะการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมตามระดับคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน เป็น 3 ระดับ ได้แก่ “100 คะแนน” “50 คะแนน” และ “0 คะแนน” ดังนี้

สถานการณ์	มาตรการ
ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้อ O16 ประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม “หน่วยงานมีคะแนน 100 คะแนน” (จำนวน 6,519 แห่ง)	<u>รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> หน่วยงานควรรักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการ และดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านจริยธรรมแก้ไขปัญหาจริยธรรมของหน่วยงานอย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพ
ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้อ O16 ประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม “หน่วยงานมีคะแนน 50 คะแนน” (จำนวน 701 แห่ง)	<u>ปรับปรุงมาตรฐานและพัฒนาต่อยอดการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> หน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้ - วิเคราะห์สภาพปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ตรงกับประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ - มุ่งเน้นการบริหารจัดการตามสภาพปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพ
ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้อ O16 ประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม “หน่วยงานมีคะแนน 0 คะแนน” (จำนวน 620 แห่ง)	<u>เร่งปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> หน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้ - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียด และเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ - เร่งดำเนินการปรับปรุงพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพ

รวมทั้ง มีข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม และข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านจริยธรรม ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยงด้านจริยธรรม จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม รวมทั้งการกำกับติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรม นอกจากนี้ ยังได้จัดทำตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้พิจารณานำไปประยุกต์ใช้ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพต่อไป



สำนักงาน ป.ป.ช. หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวทางฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ผู้บริหารท้องถิ่นแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการด้วยการขับเคลื่อนจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง ส่งผลต่อการยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะช่วยผลักดันให้นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็น การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงาน ป.ป.ช.
ธันวาคม 2568

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก - จ
ส่วนที่ 1 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับการขับเคลื่อนจริยธรรม	1 - 15
1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย	1
1.1 คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต	1
1.2 เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริต	1
2. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	5
3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	6
3.1 ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	6
3.2 ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สะท้อนสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	9
3.3 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	13
4. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	13
ส่วนที่ 2 กฎหมาย มาตรการ และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	9 - 29
1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	16
2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562	16
3. ประมวลจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	17
3.1 ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น	17
3.2 ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น	20
3.3 ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	23
4. ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น	24
5. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	28
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	30 - 48
1. เหนือการประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	30
2. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568	30
3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	31
4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายประเภท ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	32
4.1 สถานการณ์รายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	32
4.2 สถานการณ์รายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2567	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 สถานการณ์รายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ	34
5. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	35
5.1 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่ภาค	35
5.2 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่จังหวัด	38
6. ประเด็นสำคัญที่พบจากการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	47
ส่วนที่ 4 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	49 - 83
1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	49
2. การกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	50
3. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569	51
3.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายประเภทหน่วยงาน	51
3.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่	52
3.3 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน	57
3.3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน ตามระดับคะแนน	57
3.3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน	58
ส่วนที่ 5 ตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	84 - 112
1. การแสดงผลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ	84
2. การแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน	98
2.1 การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ	98
2.2 แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน	103
2.3 การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2569	110
ส่วนที่ 6 สื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	113 - 114
1. สื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	113
2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมาภิบาล	114

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	1
ค่าเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) ตัวชี้วัดดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย	
ตารางที่ 2	3
แสดงสถิติจำนวนค่ากล่าวหา ปึงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2568 จำแนกตามลักษณะความผิด	
ตารางที่ 3	4
แสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามค่ากล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำแนกตามลักษณะความผิด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
ตารางที่ 4	5
สถิติเปรียบเทียบจำนวนค่ากล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2568 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา	
ตารางที่ 5	8
จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2568	
ตารางที่ 6	9
ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รายตัวชี้วัด	
ตารางที่ 7	13
ผลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568	
ตารางที่ 8	13
จำนวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568	
ตารางที่ 9	30
เกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
ตารางที่ 10	31
แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
ตารางที่ 11	31
ผลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568	
ตารางที่ 12	32
จำนวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568	
ตารางที่ 13	32
แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกรายประเภทหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
ตารางที่ 14	33
แสดงผลการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามรายประเภทหน่วยงาน	
ตารางที่ 15	33
แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามรายประเภท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
ตารางที่ 16	34
ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568– 2567 จำแนกตามรายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 17 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ จำแนกตามรายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	34
ตารางที่ 18 ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่ภาค ปิงบประมาณ พ.ศ. 2568	35
ตารางที่ 19 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามพื้นที่รายภาค	36
ตารางที่ 20 แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่รายภาค	36
ตารางที่ 21 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่รายภาค	37
ตารางที่ 22 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ จำแนกตามพื้นที่รายภาค	38
ตารางที่ 23 แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่จังหวัด ปิงบประมาณ พ.ศ. 2568	38
ตารางที่ 24 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด	39
ตารางที่ 25 ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่จังหวัด	41
ตารางที่ 26 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด	42
ตารางที่ 27 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปิงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด	44
ตารางที่ 28 เกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	49
ตารางที่ 29 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปิงบประมาณ พ.ศ. 2569	50
ตารางที่ 30 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายประเภทหน่วยงาน ประจำปิงบประมาณ พ.ศ. 2569	51
ตารางที่ 31 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่ภาค ประจำปิงบประมาณ พ.ศ. 2569	53
ตารางที่ 32 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่จังหวัด ประจำปิงบประมาณ พ.ศ. 2569	55
ตารางที่ 33 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับหน่วยงาน ตามระดับคะแนน ประจำปิงบประมาณ พ.ศ. 2569	57
ตารางที่ 34 ตัวอย่างการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 35 ความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม	73
ตารางที่ 36 แผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน	75

สารบัญแผนภาพ

	หน้า
แผนภาพที่ 1	คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2567
แผนภาพที่ 2	แสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
แผนภาพที่ 3	แสดงร้อยละของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA
แผนภาพที่ 4	แสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกรายประเภท ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
แผนภาพที่ 5	แสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
แผนภาพที่ 6	แสดงสัดส่วนระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
แผนภาพที่ 7	แสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับ กระทรวง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
แผนภาพที่ 8	แสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
แผนภาพที่ 9	แสดงสัดส่วนระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐระดับพื้นที่ จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
แผนภาพที่ 10	แสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน
แผนภาพที่ 11	แสดงขั้นตอนการขับเคลื่อนจริยธรรม
แผนภาพที่ 12	การกำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ 1

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการขับเคลื่อนจริยธรรม

1. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตของประเทศไทย

สถานการณ์ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทย ที่ต้องเร่งดำเนินการแก้ไข และทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญ การทุจริตในประเทศไทยที่ผ่านมาส่งผลเสียต่อประเทศอย่างมหาศาล ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ การพัฒนาเศรษฐกิจ การค้า การลงทุน การพัฒนาประเทศ รวมถึงภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทย ทั้งในด้านการรับรู้ของภาคประชาชนและภาคธุรกิจ โดยการทุจริตก็มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรง ซับซ้อน และยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของสังคมโลกและพลวัตของการทุจริตที่ผู้กระทำการทุจริตหาช่องทางการทุจริตที่ยากแก่การตรวจสอบมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้กระบวนการป้องกันการทุจริตยิ่งทวีความสำคัญ โดยต้องพัฒนากระบวนการและรูปแบบของการป้องกันการทุจริตให้เท่าทันต่อพลวัตของการทุจริต เพื่อให้สามารถระงับยับยั้งการทุจริตได้อย่างเท่าทัน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายขึ้น

1.1 คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI)

ดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) คือ ดัชนีที่องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International - TI) พัฒนาขึ้นเพื่อใช้สะท้อนภาพลักษณ์การทุจริตในภาครัฐของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก นักลงทุนหรือนักธุรกิจหลายประเทศใช้ดัชนีการรับรู้การทุจริต ประเมินความน่าสนใจในการลงทุนของแต่ละประเทศ โดยมองว่าการทุจริตเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เป็นต้นทุนหรือเป็นความเสี่ยงในการเข้ามาประกอบธุรกิจ โดยดัชนีการรับรู้การทุจริตเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกให้การยอมรับและนำมาใช้เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์การทุจริตประจำปี หรือวัดระดับความรุนแรงของการทุจริตในแต่ละประเทศ โดยการรวบรวมข้อมูลด้านการทุจริตจากฐานข้อมูลที่เป็นการจัดอันดับหรือดัชนีชี้วัดซึ่งจัดทำขึ้นโดยหน่วยงานที่น่าเชื่อถือต่าง ๆ ทั่วโลก หรือเรียกว่า “แหล่งข้อมูล” ทั้งนี้ สำหรับประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 จนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2567 องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติคำนวณดัชนีการรับรู้การทุจริต จาก 9 แหล่งข้อมูล

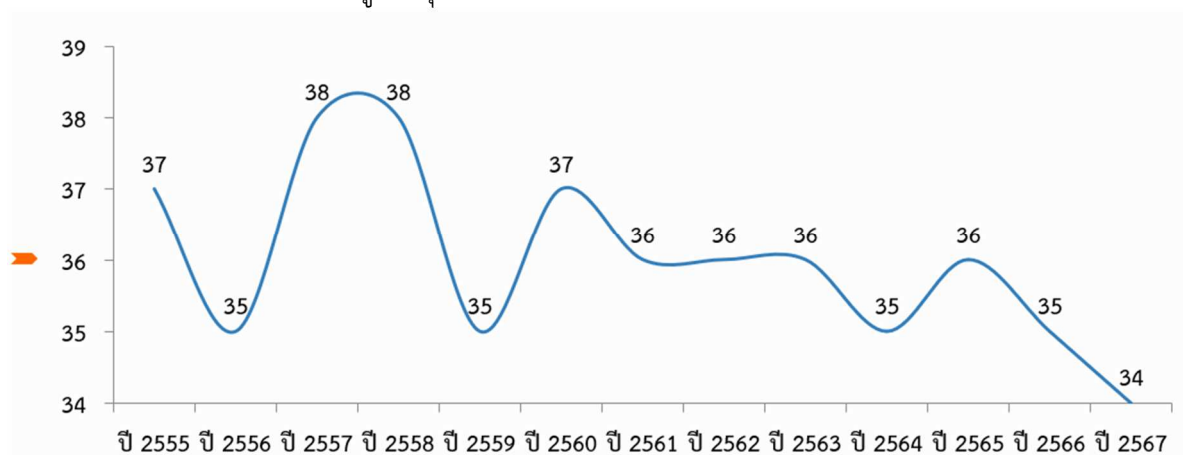
ประเทศไทยนำดัชนีการรับรู้การทุจริตมาเป็นเครื่องมือในการบ่งชี้สถานการณ์การทุจริตภายในประเทศ ผ่านการกำหนดเป็นเป้าหมายของการบรรลุผลตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนการพัฒนาดัง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบได้กำหนดเป้าหมายที่ประเทศไทยจะต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตไม่เกินในอันดับที่ 43 และ/หรือไม่น้อยกว่า 57 คะแนน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 และต้องอยู่ไม่เกินในอันดับที่ 20 และ/หรือไม่น้อยกว่า 73 คะแนน ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2580

ตารางที่ 1 ค่าเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) ตัวชี้วัดดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
	ปี 2566 - 2570	ปี 2571 - 2575	ปี 2576 - 2580
ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน ภายในปี 2570/2575/2580)	อันดับไม่เกิน 43 / ไม่น้อยกว่า 57 คะแนน	อันดับไม่เกิน 32 / ไม่น้อยกว่า 62 คะแนน	อันดับไม่เกิน 20 / ไม่น้อยกว่า 73 คะแนน

อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังไม่สามารถบรรลุตามเป้าหมายการยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตที่วางไว้ โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ได้ประกาศผลสำรวจคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI) ประจำปี 2567 เมื่อวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2568 โดยมีประเทศที่ได้รับการประเมินทั้งหมด 180 ประเทศ โดยประเทศเดนมาร์ก ครองตำแหน่งอันดับที่ 1 ของโลก ด้วยคะแนนสูงสุด 90 คะแนน ในขณะที่ประเทศไทย ได้ 34 คะแนน ลดลงจากปี 2566 จำนวน 1 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 107 ของโลก และอยู่ในอันดับที่ 5 ของกลุ่มประเทศอาเซียน (10 ประเทศ) ซึ่งประเทศสิงคโปร์ ได้คะแนนสูงสุด คือ 84 คะแนน จัดอยู่ในอันดับที่ 3 ของโลก ซึ่งคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยยังคงห่างไกลจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และหากพิจารณาผลสำรวจคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตย้อนหลังตั้งแต่ ปี 2555 จะพบว่าประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 36 คะแนน

แผนภาพที่ 1 คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 - 2567



ผลการสำรวจดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยในปี พ.ศ. 2567 นั้น เป็นการประเมินจากแหล่งข้อมูล 9 แหล่ง โดยมีคะแนนเพิ่มขึ้นในแหล่งการประเมิน 5 แหล่ง ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นประสิทธิภาพการต่อต้านการทุจริต คือ PERC(+4), V-DEM(+3), PRS(+1), BF(TI)(+1) และ WJP(+1) ซึ่งการที่คะแนนมีระดับเพิ่มขึ้นในหลายแหล่งมากกว่าคะแนนที่ลดลง ถือเป็นแนวโน้มในการดำเนินการที่ดี เนื่องจากในสายตา

ผู้ประเมินอาจจะมองว่าการจัดการแก้ไขปัญหาการทุจริตในรอบปีที่ผ่านมามีประสิทธิภาพมากขึ้น มีเสรีภาพ และความเป็นประชาธิปไตยของไทยในการตรวจสอบถ่วงดุลเพิ่มมากขึ้นรวมถึงความน่าเชื่อถือในกระบวนการ ยุติธรรมเพิ่มขึ้นเล็กน้อย และมีคะแนนลดลงในแหล่งการประเมิน 4 แหล่ง คือ IMD (-7), GI (-3), EIU (-2) และ WEF (-2) ส่วนใหญ่แหล่งการประเมินที่ลดลงจะเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ การอนุมัติ อนุญาต ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการดำเนินธุรกิจยังคงมีความยุ่งยากในการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐและยังมีการเรียกรับ สินบนจากภาคธุรกิจเอกชน แสดงให้เห็นถึงอุปสรรคในการประกอบธุรกิจในประเทศไทย ส่งผลต่อ ศักยภาพในการแข่งขันทางการค้าการลงทุนจากต่างประเทศ ลดลง นอกจากนี้ผลคะแนนที่ปรากฏยังมีความ เชื่อมโยงไปถึงการใช้จ่ายงบประมาณของภาครัฐยังไม่มีประสิทธิภาพ ไม่โปร่งใส ในสายตาของผู้ประเมิน

1.2 เรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริต

สำนักงาน ป.ป.ช. เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับเรื่องกล่าวหา ร้องเรียนการทุจริตของเจ้าพนักงาน ของรัฐทุกระดับ รวมถึงสามารถมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแทนได้ในบางกรณี โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. จะเน้นการทำความผิดทุจริตที่เป็นเรื่องสำคัญและเป็นความผิดร้ายแรง ซึ่งถือเป็นการ ร่วมกันดำเนินงานระหว่างหน่วยงานที่มีหน้าที่และอำนาจในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้เกิด ความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่าสถิติจำนวนคำกล่าวหา ปึงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2568 จำแนกตามลักษณะความผิด พบว่าการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีขอบหรือโดยทุจริตมีจำนวนมากที่สุด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีจำนวน 7,609 เรื่อง รองลงมา คือ การจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 1,370 เรื่องและการใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ โดยมีขอบหรือโดยทุจริต จำนวน 1,208 เรื่อง ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2 แสดงสถิติจำนวนคำกล่าวหา ปึงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2568 จำแนกตามลักษณะความผิด

ตารางที่ 2 แสดงสถิติจำนวนคำกล่าวหา ปึงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2568 จำแนกตามลักษณะความผิด

หน่วย : เรื่อง

ลำดับ ที่	ลักษณะความผิด	ปีงบประมาณ พ.ศ.							จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	
1	ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือโดยทุจริต	8,027	7,455	5,935	6,441	6,207	7,836	7,609	49,510
2	จัดซื้อจัดจ้าง	974	771	847	1,465	1,252	1,470	1,370	8,149
3	ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบ หรือโดยทุจริต	809	641	775	863	791	1,041	1,208	6,128
4	เรียกรับสินบนให้/ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	314	193	269	298	363	440	364	2,241
5	ร่ำรวยผิดปกติ	184	136	122	143	178	196	153	1,112
6	เจ้าพนักงานยกยอกทรัพย์สิน	-	39	149	161	159	213	195	916
7	การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและ ประโยชน์ส่วนรวม	91	49	57	73	45	74	77	466
8	ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมอย่างร้ายแรง	25	19	117	61	58	73	105	458
9	จงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อ บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย	19	16	29	20	18	15	24	141
10	จงใจไม่ยื่นทรัพย์สินและหนี้สิน/จงใจยื่นบัญชี แสดงรายการทรัพย์สินหรือหนี้สินอันเป็นเท็จ	1	3	5	2	1	-	2	14

ลำดับ ที่	ลักษณะความผิด	ปีงบประมาณ พ.ศ.							จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	
11	การจัดทำโครงการหรืออนุมัติหรือจัดสรรงบประมาณอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญมาตรา 114	1	3	1	1	-	1	-	7
12	ไม่ระบุ	100	110	183	241	182	303	208	1,327
รวมทั้งหมด		10,545	9,435	8,489	9,769	9,254	11,662	11,315	70,469

หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจรับค่ากล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2568

2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

เมื่อพิจารณาลักษณะความผิดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำนวน 2,575 เรื่อง พบว่าค่ากล่าวหาที่มีจำนวนมากที่สุด คือ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต เช่น ละเลย เพิกเฉยต่อการปฏิบัติตามหน้าที่ กระทำการเกินอำนาจหน้าที่โดยทุจริต เป็นต้น จำนวน 1,437 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 55.81 รองลงมา คือ ประเภจัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 639 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 24.82 และใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 258 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 10.02 ตามลำดับ

หากพิจารณามูลค่าความเสียหาย พบว่าค่ากล่าวหาที่มีมูลค่าความเสียหายมากที่สุด คือ จัดซื้อจัดจ้าง จำนวน 7,538,237,546.67 บาท รองลงมา คือ การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต จำนวน 2,140,272,248.38 บาท และเรียกรับสินบนให้/ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ จำนวน 124,303,810.00 บาท รายละเอียดดังตารางที่ 3 แสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามค่ากล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำแนกตามลักษณะความผิด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ตารางที่ 3 แสดงวงเงินงบประมาณของโครงการหรือจำนวนเงินที่มีการทุจริตตามค่ากล่าวหาที่สำนักงาน ป.ป.ช. รับไว้ดำเนินการเอง จำแนกตามลักษณะความผิด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลักษณะความผิด	จำนวนค่ากล่าวหา ที่รับดำเนินการ (เรื่อง)	มูลค่าความเสียหาย (บาท)
1. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	1,437	2,140,272,248.38
2. จัดซื้อจัดจ้าง	639	7,538,237,546.67
3. ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบหรือโดยทุจริต	258	805,163,814.70
4. ร่ำรวยผิดปกติ	69	77,341,200.00
5. เรียกรับสินบนให้/ขอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ	67	124,303,810.00
6. เจ้าพนักงานยกยอกทรัพยากร	41	98,026,658.24
7. การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม	15	ไม่ระบุ
8. ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมอย่างร้ายแรง	29	ไม่ระบุ
9. จงใจปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อำนาจขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย	7	ไม่ระบุ
10. ไม่ระบุ	13	ไม่ระบุ
รวมทั้งหมด	2,575	10,783,345,277.99

หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจรับค่ากล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2568

2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

2. สถานการณ์ปัญหาการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากสถิติคำกล่าวหาโดยรวมในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในภาพรวมที่มีเรื่องกล่าวหาร้องเรียนจำนวน 11,315 เรื่อง ลดลงจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 347 เรื่อง และเมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่มีจำนวนการกล่าวหาการกระทำความผิด พบว่าหน่วยงานที่มีคำกล่าวหาเป็นอันดับหนึ่ง คือ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4,231 เรื่อง รองลงมาคือกระทรวงมหาดไทย จำนวน 1,473 เรื่อง และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีจำนวน 1,149 เรื่อง ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4 สถิติเปรียบเทียบจำนวนคำกล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2568 จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา

ตารางที่ 4 สถิติเปรียบเทียบจำนวนคำกล่าวหาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2568
จำแนกตามหน่วยงานที่ถูกกล่าวหา

หน่วย : เรื่อง

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.							จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	
1	หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	3,683	3,603	3,036	3,620	3,288	4,173	4,231	25,634
2	กระทรวงมหาดไทย	1,489	1,163	1,060	1,170	1,114	1,650	1,473	9,119
3	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ	918	917	976	1,025	941	1,154	1,149	7,080
4	กระทรวงศึกษาธิการ	838	624	427	601	686	785	714	4,675
5	กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	404	305	285	329	361	494	443	2,621
6	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	454	518	317	291	282	397	364	2,623
7	กระทรวงสาธารณสุข	298	315	226	252	320	384	342	2,137
8	หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ	202	180	344	400	352	380	325	2,183
9	กระทรวงคมนาคม	415	270	214	330	242	296	306	2,073
10	สำนักนายกรัฐมนตรี	148	152	112	115	133	247	269	1,176
11	กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	273	204	161	226	256	239	229	1,588
12	กระทรวงการคลัง	247	190	167	272	213	262	222	1,573
13	กระทรวงกลาโหม	126	108	118	123	147	134	175	931
14	กระทรวงยุติธรรม	163	121	146	164	155	181	159	1,089
15	ส่วนราชการมีฐานะเป็นกรมไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวง	110	99	86	103	90	119	136	743
16	หน่วยงานในสังกัดรัฐสภา	11	44	144	96	97	100	112	604
17	สำนักงานอัยการสูงสุด	58	76	80	80	68	93	63	518
18	กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	71	55	76	48	60	57	62	429
19	กระทรวงพลังงาน	64	38	49	41	23	61	53	329
20	กระทรวงอุตสาหกรรม	52	41	47	43	43	44	53	323
21	กระทรวงวัฒนธรรม	54	42	50	26	27	58	52	309
22	กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์	66	75	82	46	50	62	44	425
23	กระทรวงแรงงาน	34	20	39	36	37	52	41	259

ลำดับ ที่	หน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ.							จำนวน รวม
		2562	2563	2564	2565	2566	2567	2568	
24	กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	53	40	29	41	46	61	37	307
25	กระทรวงพาณิชย์	76	39	39	44	40	35	22	295
26	กระทรวงการต่างประเทศ	5	1	15	5	3	2	5	36
27	ไม่ระบุ	233	195	164	242	180	142	234	1,390
รวมทั้งหมด		10,545	9,435	8,489	9,769	9,254	11,662	11,315	70,469

หมายเหตุ 1. ข้อมูลจากระบบตรวจรับคำกล่าวหา (PESCA) ณ วันที่ 17 ตุลาคม 2568

2. ประมวลผลข้อมูลโดยกลุ่มบริหารข้อมูลคดี สำนักบริหารงานกลาง สำนักงาน ป.ป.ช.

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

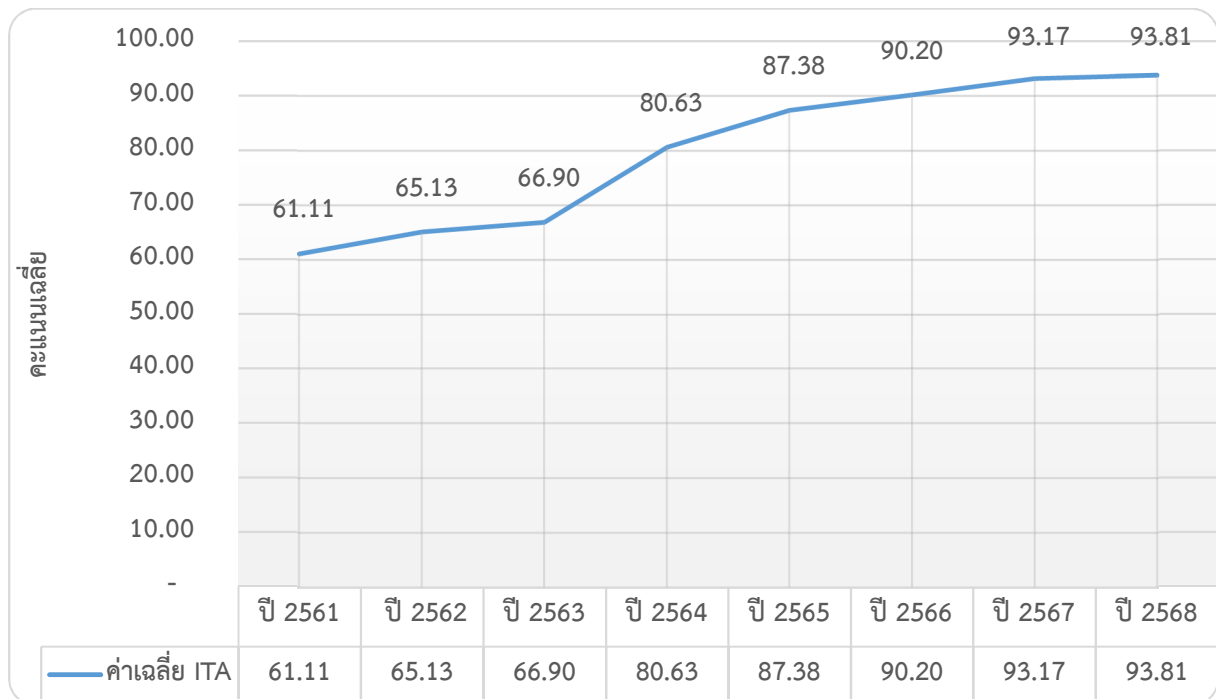
3.1 ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2570 หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

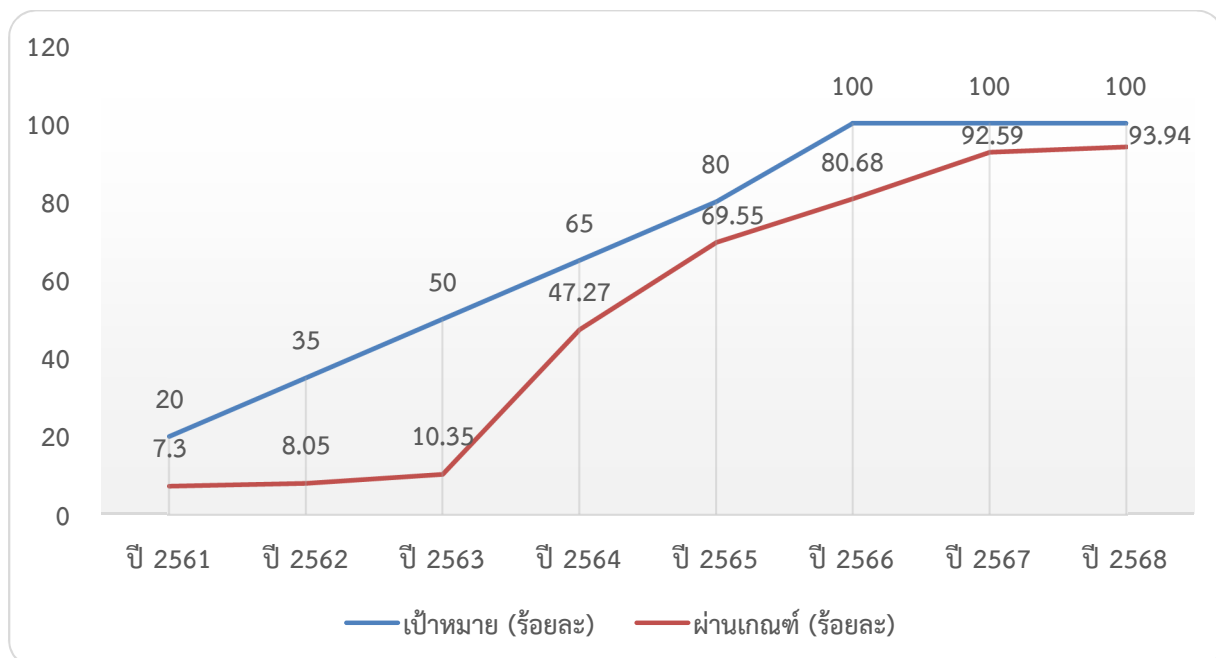
สำหรับผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 จนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะเห็นว่าไม่มีปีใดเลยที่ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะยังไม่บรรลุเป้าหมายตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แต่ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว มีแนวโน้มไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพยายามที่จะพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ย 93.81 คะแนน สูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา 0.64 คะแนน และมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านเกณฑ์การประเมินได้ 85 คะแนนขึ้นไปตามเป้าหมาย จำนวน 7,365 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7,840 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 93.94 เมื่อเทียบกับปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 พบว่าเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.35 หรือ จำนวน 97 แห่ง สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงาน ตามกลไกการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง

แผนภาพที่ 2 แสดงคะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



แผนภาพที่ 3 แสดงร้อยละของจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA



อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการประเมิน ITA ดังกล่าวจะยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ว่าทุกหน่วยงานต้องผ่าน 85 คะแนนขึ้นไป แต่ผลการประเมินในปี พ.ศ. 2568 ได้สะท้อนให้เห็นถึงการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายเพิ่มขึ้น จำนวน 97 หน่วยงาน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.35 และมีคะแนนภาพรวมเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.64 คะแนน เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมา

ตารางที่ 5 จำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ตามเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2568

ปีงบประมาณ	ผ่านเป้าหมายแผนแม่บทฯ	ไม่ผ่านเป้าหมายแผนแม่บทฯ
พ.ศ. 2566	80.68% (6,333 แห่ง)	19.32% (1,517 แห่ง)
พ.ศ. 2567	92.59% (7,268 แห่ง)	7.41% (582 แห่ง)
พ.ศ. 2568	93.94% (7,368 แห่ง)	6.06% (475 แห่ง)

การประเมิน ITA ดำเนินการเก็บข้อมูลจาก 3 ส่วน/เครื่องมือ จำนวน 10 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

(1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด IIT ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรภาครัฐทุกระดับที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานตนเอง โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ และตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต

(2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด EIT ที่เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้ติดต่อหน่วยงานภาครัฐในช่วงปีงบประมาณที่ทำการประเมินได้มีโอกาสสะท้อนและแสดงความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยสอบถามการรับรู้และความคิดเห็นใน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 6 คุณภาพการดำเนินงาน ตัวชี้วัดที่ 7 ประสิทธิภาพการสื่อสาร และตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน

(3) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment) หรือแบบวัด OIT ซึ่งเป็นการตรวจสอบระดับการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เผยแพร่บนหน้าเว็บไซต์หลักของหน่วยงาน ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต

หากพิจารณาผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รายตัวชี้วัด จะพบว่า ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ 99.49 คะแนน รองลงมา คือ ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ มีคะแนนเฉลี่ย 98.14 คะแนน และตัวชี้วัดที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ 97.32 คะแนน ตามลำดับ โดยตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด 87.89 คะแนน รองลงมา คือ ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต มีคะแนนเฉลี่ย 92.21 คะแนน และตัวชี้วัดที่ 8 การปรับปรุงระบบการทำงาน มีคะแนนเฉลี่ย 93.56 คะแนน รายละเอียดดังตารางที่ 6 ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รายตัวชี้วัด

ตารางที่ 6 ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รายตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	คะแนน ITA ปี 2568
IIT : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment)	97.08
1. การปฏิบัติหน้าที่	97.32
2. การใช้งบประมาณ	98.14
3. การใช้อำนาจ	99.49
4. การใช้ทรัพย์สินของราชการ	93.58
5. การแก้ไขปัญหาการทุจริต	96.88
EIT : แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and Transparency Assessment)	94.61
6. คุณภาพการดำเนินงาน	96.08
7. ประสิทธิภาพการสื่อสาร	94.18
8. การปรับปรุงระบบการทำงาน	93.56
OIT : แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment)	90.05
9. การเปิดเผยข้อมูล	87.89
10. การป้องกันการทุจริต	92.21
รวม	93.81

3.2 ผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่สะท้อนสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

การประเมิน ITA ในส่วนของการวัดการรับรู้ การสะท้อนความคิดเห็น ประกอบด้วย แบบวัด IIT และแบบวัด EIT โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีบุคลากรของหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมประเมินในแบบวัด IIT จำนวน 317,116 คน และแบบวัด EIT จำนวน 712,091 คน และหากพิจารณาผลการประเมิน ITA ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกรายข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ในแบบวัด IIT และ EIT¹ ปรากฏผลดังนี้

(1) การเรียกรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ จากมุมมองของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากแบบวัด IIT พบว่า “เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานยังมีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการจำนวน 1,546 คน” และมุมมองของผู้มาติดต่อ ผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน จากแบบวัด EIT พบว่า “เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงมีการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ จำนวน 4,854 คน” ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่ามีการรับรู้หรือพบเห็นว่า “เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพฤติกรรมการเรียกรับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการ”

¹ ระบบ ITAS, ผลการประเมินรายประเภท ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, สืบค้นเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2568

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่มีการเรียกรับสินบน	มีการเรียกรับสินบน	
ข้อคำถามที่สะท้อนความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน				
i3	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเรียก รับสินบนเพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือการให้บริการหรือไม่	99.31% 315,570 ราย	0.69% 1,546 ราย	99.45
ข้อคำถามที่สะท้อนความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก				
e3 (Public)	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	98.99% 521,672 ราย	1.01% 4,278 ราย	99.08
e3 (Survey)	ท่านเคยถูกเจ้าหน้าที่เรียกรับสินบน เพื่อแลกกับการปฏิบัติงานหรือให้บริการแก่ท่าน หรือไม่	98.26% 185,565 ราย	1.74% 576 ราย	98.34

(2) การเบิกจ่ายเท็จและการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ผลจากแบบวัด IIT ตัวชี้วัดที่ 2 การใช้งบประมาณ พบว่า “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 10,207 ราย เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตน ยังมีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ” และ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11,071 ราย เห็นว่าหน่วยงานของตนมีการใช้จ่ายงบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้กับบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือผู้ประกอบการรายใดรายหนึ่งอยู่” สะท้อนให้เห็นว่า “เจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังคงมีการเบิกจ่ายเท็จและการใช้จ่ายงบประมาณภาครัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง”

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่มี	ยังคงมีอยู่ (น้อยที่สุด - มากที่สุด)	
i5	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการเบิกจ่ายเงินเป็นเท็จ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ มากน้อยเพียงใด	95.01% 306,909 ราย	4.99% 10,207 ราย	98.23
i6	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	94.73% 306,045 ราย	5.28% 11,071 ราย	98.10

(3) ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและมีการให้หรือรับสินบนในการบริหารงานบุคคล ผลจากแบบวัด IIT ตัวชี้วัดที่ 3 การใช้อำนาจ พบว่า “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เคยถูกผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง จำนวน 9,278 ราย” และ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4,622 ราย เห็นว่าหน่วยงานของตน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง” นอกจากนี้ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,442 ราย เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของตน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่ง” สะท้อนให้เห็นว่า “ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังคงมีการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุรส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและมีการให้หรือรับสินบนในการบริหารงานบุคคล”

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่เคย	เคย (แทบจะไม่เคย - เป็นประจำ)	
17	ท่านเคยถูกผู้บังคับบัญชา* ของท่าน สั่งให้ทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือพวกพ้อง บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	95.05% 307,838 ราย	4.94% 9,278 ราย	98.82
18	หน่วยงานของท่าน มีการใช้งบประมาณหรือการจัดซื้อจัดจ้างที่เอื้อประโยชน์ให้บุคคลใดบุคคลหนึ่ง มากน้อยเพียงใด	97.80% 312,494 ราย	2.20% 4,622 ราย	99.48

* ผู้บังคับบัญชาหมายถึง ผู้ที่มีอำนาจ สั่งการบังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชา ไปจนถึงผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่มีการเรียกรับสินบน	มีการเรียกรับสินบน	
19	การบริหารงานบุคคลในหน่วยงานของท่าน มีการให้หรือรับสินบน เพื่อแลกกับการบรรจุ แต่งตั้งโยกย้าย หรือเลื่อนตำแหน่งหรือไม่	99.46% 315,674 ราย	0.54% 1,442 ราย	82.98

(4) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง ผลจากแบบวัด IIT ตัวชี้วัดที่ 4 การใช้ทรัพย์สินของราชการ พบว่า “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 39,205 ราย เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตน ไม่มีการขอยืมหรือขอใช้ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ” และ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 11,507 ราย เห็นว่าเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของตน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว” นอกจากนี้ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 2,508 ราย เห็นว่าการกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงานตนเอง ไม่สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว” สะท้อนให้เห็นว่า “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเสี่ยงที่จะเบียดบังหรือนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน”

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่มี	มี (มีน้อยที่สุด - มีมากที่สุด)	
110	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน มีการขอยืมหรือขอใช้ ทรัพย์สินของหน่วยงาน อย่างถูกต้องตามขั้นตอน/แนวปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด	15.04% 39,205 ราย	84.96% 277,911 ราย	85.17

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่เคย	เคย (แทบจะไม่เคย - เป็นประจำ)	
111	เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน เคยนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว บ่อยครั้งมากน้อยเพียงใด	94.76% 305,609 ราย	9.20% 11,507 ราย	98.66

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่สามารถป้องกันได้	สามารถป้องกันได้ (ป้องกันได้น้อยที่สุด – ป้องกันได้มากที่สุด)	
I12	การกำกับดูแลและตรวจสอบทรัพย์สินของหน่วยงาน สามารถป้องกันการนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวได้ มากน้อยเพียงใด	1.09 2,508 ราย	98.91 314,608 ราย	95.40

(4) การแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงาน ผลจากแบบวัด IIT ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ไขปัญหาการทุจริต พบว่า “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,124 ราย เห็นว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของตน ไม่ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต” และ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 781 ราย เห็นว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานตนเอง ไม่สามารถป้องกันได้” นอกจากนี้ “บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1,030 ราย ไม่เชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของตน” สะท้อนให้เห็นว่า “หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากร”

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่ให้ความสำคัญ	ให้ความสำคัญ (น้อยที่สุด – มากที่สุด)	
I13	ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต มากน้อยเพียงใด	0.49% 1,124 ราย	99.52 315,992 ราย	96.77

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่สามารถป้องกันได้	สามารถป้องกันได้ (น้อยที่สุด – มากที่สุด)	
I14	ท่านคิดว่าการดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริตของหน่วยงานท่าน สามารถป้องกันได้ มากน้อยเพียงใด	0.40 781 ราย	99.60 316,335 ราย	95.89

ข้อ	คำถาม	ระดับ		คะแนน
		ไม่เชื่อมั่น	เชื่อมั่น (น้อยที่สุด – มากที่สุด)	
I15	ท่านเชื่อมั่นในกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในหน่วยงานของท่าน มากน้อยเพียงใด	0.60 1,030 ราย	83.22 316,086 ราย	95.45

3.3 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เมื่อพิจารณาการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าในภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ย 87.62 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” ลดลงจากปีก่อนหน้า 5.08 คะแนน มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน จำนวน 6,519 แห่ง คะแนน 50 คะแนน จำนวน 701 แห่ง และไม่มีคะแนน จำนวน 620 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 7,840 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.91

ตารางที่ 7 ผลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568

ปีงบประมาณ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
พ.ศ. 2566	78.57	ต้องปรับปรุง
พ.ศ. 2567	92.70	ผ่าน
พ.ศ. 2568	87.62	ผ่าน

ตารางที่ 8 จำนวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568

ปีงบประมาณ	มีคะแนน 100	มีคะแนน 50	ไม่มีคะแนน
พ.ศ. 2566	78.57% (6,168 แห่ง)	-	21.43% (1,682 แห่ง)
พ.ศ. 2567	92.70% (7,277 แห่ง)	-	7.30% (573 แห่ง)
พ.ศ. 2568	83.15% (6,519 แห่ง)	8.94% (701 แห่ง)	7.91% (620 แห่ง)

ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สะท้อนให้เห็นว่าต้องเร่งพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนน จำนวน 620 แห่ง ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างเป็นรูปธรรม และยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดเผยข้อมูลการขับเคลื่อนจริยธรรมไม่ครบถ้วนที่ได้คะแนน 50 คะแนน จำนวน 701 แห่ง ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ครบถ้วนสมบูรณ์ นอกจากนี้ ต้องรักษาระดับมาตรฐานการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 6,519 แห่ง ให้มีการพัฒนาคุณภาพการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลต่อไป

4. ความสำคัญและความจำเป็นของการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ที่จะเป็นแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ ในปี พ.ศ. 2580 กล่าวคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศให้ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยจะมีการยกระดับศักยภาพของประเทศ

ในหลากหลายมิติ ทั้งการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ในประเด็นที่ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2566 – 2580) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) กำหนดเป้าหมายไว้ว่า ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยกำหนดตัวชี้วัดไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2580 ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 20 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 73 คะแนน (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) เพื่อให้บรรลุผลดังกล่าว โดยได้นำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ไปกำหนดเป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายไว้ว่าหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 90 คะแนนขึ้นไป โดยในปี พ.ศ. 2570 ได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ว่า ประเทศไทยต้องมีคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) อยู่ในอันดับ 1 ใน 43 และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 57 คะแนน และหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ทั้งหมด (ร้อยละ 100) ต้องได้คะแนน 85 คะแนนขึ้นไป

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เป็นหน่วยงานของรัฐภายใต้โครงสร้างการจรรยาบรรณบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจการปกครอง ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางลงสู่ท้องถิ่นและเป็นกลไกหนึ่งในการส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ถือเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นซึ่งนำไปสู่การพัฒนาทั่วทั้งประเทศ การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความยั่งยืน รัฐจะต้องให้ความสำคัญกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักแห่งการปกครองชุมชนของตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในระดับพื้นที่ส่วนการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำได้เท่าที่จำเป็นตามกรอบกฎหมายกำหนด และต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น

จากสถิติคำกล่าวหาร้องเรียนการทุจริตหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่มีจำนวน 4,231 เรื่อง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ถูกกล่าวหามากที่สุด ประกอบกับผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ที่พบว่ายังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้คะแนนด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 620 แห่ง จากหน่วยงานภาครัฐที่ไม่ได้คะแนน จำนวน 627 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 98.88 ของจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนน และยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดเผยข้อมูลการขับเคลื่อนจริยธรรมไม่ครบถ้วน จำนวน 701 แห่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังคงต้องพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม และมีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง เพื่อยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ด้วยเหตุผลดังกล่าว การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างกลไกให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึงมีจิตสำนึกความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในประมวลจริยธรรมของท้องถิ่น รวมถึงมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีการจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา ป้องกันการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว การเรียกรับสินบนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการใช้ทรัพยากรของรัฐเพื่อประโยชน์ส่วนตัว โดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักสำคัญ อันจะส่งผลต่อการยกระดับธรรมาภิบาลและผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนำพาประเทศไทยไปสู่การบรรลุเป้าหมาย “ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ”

ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการรณรงค์เสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในทุกภาคส่วน จึงได้ดำเนินการจัดทำ “แนวทางขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569” เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกแห่ง และมีการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง อันนำไปสู่การยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

ส่วนที่ 2

กฎหมาย มาตรการ และแนวคิด

ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

2. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562² มาตรา 5 ได้บัญญัติไว้ว่ามาตรฐานทางจริยธรรมคือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะต้องประกอบด้วย

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

โดยบัญญัติในมาตรา 6 ไว้ว่าให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

² ศึกษาเพิ่มเติมได้จากพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562. (2562, 16 เมษายน). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนที่ 50 ก หน้า 1 – 9.

3. ประมวลจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประมวลจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รายละเอียด ดังนี้

3.1 ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น³ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 3 ผู้บริหารท้องถิ่นต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

(1) ปกป้อง ดูแล และยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ พึงรักษารักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ และไม่ประพฤติดนินทาจากก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ

(2) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพความแตกต่างของแต่ละศาสนา

(3) จงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(4) ยึดมั่นและธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(5) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ 4 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ

(2) ไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม

(3) ไม่เรียกรับ หรือยินยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่

(4) ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

(5) ไม่ใช้หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

(6) ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่ง

(7) แสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณีเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

ข้อ 5 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และปราศจากอคติ โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลแรงกดดัน หรือกระแสสังคม อันมิชอบด้วยกฎหมาย

³ ศึกษาเพิ่มเติมได้จากประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.(2565, 7 เมษายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 81 ง หน้า ที่ 6 – 10.

- (2) ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- (3) คำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ
- (4) ต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือการกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- (5) เปิดเผยหรือให้ข้อมูลข่าวสารอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน แก่ประชาชน

ข้อ 6 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

- (1) มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติและต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด
- (2) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย
- (3) ไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของราชการ ซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เอกชน ทั้งในระหว่างการดำรงตำแหน่งและเมื่อพ้นจากตำแหน่ง
- (4) มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม
- (5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อความมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ผาสุก และสามัคคีปรองดอง

ข้อ 7 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (2) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ
- (3) อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจหรือกระทำการอื่นใดเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น
- (4) เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและริหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน และเท่าเทียมกัน
- (5) รักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย
- (6) รักษาทรัพย์สินของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ 8 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (2) ปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างให้เกียรติ

(3) ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งการเป็นผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติราชการ การดำเนินงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัยหรือการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(4) ไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือผู้อื่น

(5) ปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐตามระเบียบ และขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 9 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) รักษาจรรยาของตนให้ดี น้อมนาพระบรมราชาบาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต

(2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

(3) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัว และโดยหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน

(4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย

(5) เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด

(6) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพ หรือการงานของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตน มีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

(7) ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น และจะต้องดูแลให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย เว้นแต่เป็นการรับจากการให้โดยธรรมจรรยาและการรับที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้

(8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ผู้ถูกระทำได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกระทำ อยู่ในภาวะจำยอมต้องยอมรับในการกระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือมีอิทธิพลครอบงำให้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด

(9) ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติหรือมีชื่อในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ 10 ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความเสี่ยงทางจริยธรรมภูมิสังคม ความเป็นอยู่และวิถีของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3.2 ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น⁴ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

ข้อ 3 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

- (1) ปกป้อง ดูแล และยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ พึงทะนุถนอมไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ และไม่ประพฤตินอนอนอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ
- (2) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพความแตกต่างของแต่ละศาสนา

(3) จงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(4) ยึดมั่นและธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(5) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ 4 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ

(2) ไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม

(3) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่

(4) ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤตินิষอบทุกรูปแบบ

(5) ไม่ใช้หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

(6) ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่ง

(7) แสดงความรับผิดชอบต่อความบกพร่องเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

ข้อ 5 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และปราศจากอคติ โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลแรงกดดัน หรือกระแสสังคม อันมิชอบด้วยกฎหมาย

(2) ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

(3) คำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

(4) ต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือการกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(5) เปิดเผยหรือให้ข้อมูลข่าวสารอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือนแก่ประชาชน

⁴ ศึกษาเพิ่มเติมได้จากประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.(2565, 7 เมษายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 81 ง หน้าที่ 11 – 16.

ข้อ 6 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติและต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

(2) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

(3) ไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของราชการ ซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เอกชน ทั้งในระหว่างการดำรงตำแหน่งและเมื่อพ้นจากตำแหน่ง

(4) มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม

(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ผาสุก และสามัคคีปรองดอง

ข้อ 7 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(2) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

(3) อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจหรือกระทำการอื่นใด เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

(4) เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและริหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วน และเท่าเทียมกัน

(5) รักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(6) รักษาทรัพย์สินของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด คุ่มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ 8 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(2) ปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างให้เกียรติ

(3) ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติราชการ การดำเนินงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัย หรือการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่

(4) ไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือผู้อื่น

(5) ปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐตามระเบียบ และขั้นตอนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 9 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) รักษาจรรยาของตนให้ดี น้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต

(2) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

(3) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัว และโดยหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน

(4) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้งรักษาเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย

(5) เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด

(6) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพ หรือการงานของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตน มีลักษณะเป็นการ กระหอบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

(7) ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น และจะต้องดูแลให้ คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย เว้นแต่เป็นการรับจากการให้โดยธรรมจรรยา และการรับที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้

(8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ถูกกระทำ ได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกกระทำ อยู่ในภาวะจำยอมต้องยอมรับ ในการกระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือมีอิทธิพลครอบงำให้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด

(9) ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติ หรือมีชื่อในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ 10 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงรักษาไว้และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และมติของที่ประชุมโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(1) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่กระทำการใด ๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของประเทศชาติและสภาท้องถิ่น

(2) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องกล่าวยินยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ยึดมั่นหลักการในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติใด ๆ

(3) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ มีลักษณะเป็นการดูหมิ่น หมิ่นประมาท เสียดสีหรือใส่ร้ายป้ายสีบุคคลใด หรือนำเอาเรื่องที่เป็นเท็จ มาอภิปรายแสดงความเห็นในที่ประชุม หรือที่อื่นใด

(4) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องไม่แสดงอาการข่มขู่ อาฆาตมาดร้าย หรือใช้กำลังประทุษร้ายต่อบุคคลอื่น ในที่ประชุม บริเวณสภา หรือที่อื่นใด

(5) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องอุทิศเวลาให้แก่การประชุม โดยคำนึงถึงการตรงต่อเวลาและต้องไม่ขาดการประชุมโดยไม่จำเป็น เว้นแต่ในกรณีเจ็บป่วย หรือมีเหตุสุดวิสัย

(6) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาข้อบัญญัติ ญัตติ กระทำ หรือเรื่องร้องทุกข์ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวมโดยเร็ว

(7) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาและให้ความเห็นชอบให้บุคคลดำรงตำแหน่งใดตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

(8) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องระมัดระวังการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลใกล้ชิดมิให้มีการกระทำใด ๆ อันเป็นที่เสื่อมเสียแก่สภาท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(9) สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหรือต่อสาธารณะ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ทำให้ราชการ ผู้อื่นหรือประชาชนเสียหาย การใช้อำนาจในทางที่ผิด และการทุจริตประพฤติดมิชอบของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(10) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยตามข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น ให้เกียรติและเคารพต่อสถานที่ และสำรวมกิริยาวาจาในที่ประชุมสภา

(11) สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้ใดทราบถึงข้อเท็จจริงที่อาจทำให้ตนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้นั้นแจ้งประธานสภาท้องถิ่นทราบ

ข้อ 11 สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจสภาท้องถิ่น เพื่อให้การตราข้อบัญญัติท้องถิ่น การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความเสี่ยงทางจริยธรรม ภูมิสังคม ความเป็นอยู่ และวิถีของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

3.3 ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ 4 กำหนดให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม⁵ ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

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

(2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

⁵ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.(2565, 20 มกราคม).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 139 ตอนพิเศษ 15 ง หน้าที่ 29 – 30.

(7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (1) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (2) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (4) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (5) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (6) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (7) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (8) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (9) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

4. ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษากฎจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษากฎจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น⁶ สรุปสาระสำคัญ ดังนี้

หมวดที่ 1 กลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อ 14 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดจัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้น เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่จัดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

ข้อ 15 คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย (1) ประธานกรรมการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ และผลงานด้านการส่งเสริมจริยธรรม รวมถึงมีความเข้าใจในบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

⁶ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษากฎจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น. (2566, 7 มิถุนายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 130 ง หน้าที่ 24 – 43.

โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติมีความซื่อสัตย์ สุจริต (2) กรรมการผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับคัดเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนหนึ่งคน (3) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นกรรมการ (4) กรรมการ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จำนวนสองคน (5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมาจากภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาคเอกชน สื่อมวลชน รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ข้าราชการทุกประเภทซึ่งไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นหรือตำแหน่งอำนวยการท้องถิ่น หรืออดีตข้าราชการทุกประเภทที่เคยดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นหรือเทียบเท่าขึ้นไป และเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือประสบการณ์ด้านการส่งเสริมจริยธรรม ด้านกฎหมาย ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือด้านอื่นใดอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากบุคคลที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ที่มีเกียรติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเห็นสมควร จำนวนสองคน (6) ให้หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 16 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

(2) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (1) ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ 29 หรือดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี

(3) ให้ส่วนราชการ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรม โดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ด้วย

(4) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

หมวด 2 กระบวนการรักษาจริยธรรม

ข้อ 17 ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

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

(2) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและกำหนดหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(3) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัยและปัญหาการทุจริต

(4) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตราค่าจ้างเพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(6) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(7) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(8) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ 18 ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(1) พัฒนาระบบ เครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(2) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ความรู้ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม

(3) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริม จริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(4) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรม การทุจริต และประพัตมิชอบ

(5) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(6) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

(7) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(8) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในหน่วยงาน

(9) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(10) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(11) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หรือคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมอบหมาย

ข้อ 19 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ โดยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อ 20 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรต้องสอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 21 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามข้อ 20 จะต้องจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละข้อที่กำหนดขึ้นการปฏิบัติที่ควรกระทำ และการปฏิบัติที่ไม่ควรกระทำ เพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมตามวรรคหนึ่งให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

ข้อ 22 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคล เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมจำนวนหนึ่งตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์ เพื่อใช้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนโดยเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ 23 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการเพื่อขยายผลการขับเคลื่อนกระบวนการรักษาจริยธรรม และให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นทราบ

การจัดทำแผนงาน/โครงการตามวรรคหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 24 ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานส่วนท้องถิ่นพัฒนาความรู้ต่าง ๆ ด้านจริยธรรม และให้นำไปขยายผลในหน่วยงานหรือชุมชน หรือตำบล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนคำนึงถึงความสำคัญของจริยธรรม

หมวด 3 การบังคับใช้ มาตรการ และการคุ้มครองพยาน

ข้อ 27 กรณีที่นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ให้ถือว่านายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานั้นฝ่าฝืนจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

ข้อ 29 พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรม ดังนี้

- (1) ว่ากล่าวตักเตือน
- (2) สั่งให้ได้รับการพัฒนา
- (3) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ
- (4) ดำเนินการตามมาตรการทางบริหาร

5. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ หรือ Integrity and Transparency Assessment หรือที่เรียกว่าการประเมิน ITA ถือเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐเครื่องมือหนึ่ง โดยเป็นเครื่องมือในเชิงบวกที่มุ่งพัฒนาระบบราชการไทยในเชิงสร้างสรรค์มากกว่ามุ่งจับผิด เปรียบเสมือนเครื่องมือตรวจสุขภาพองค์กรประจำปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศได้รับทราบถึงสถานะและปัญหาการดำเนินงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร ผลการประเมินที่ได้จะช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การให้บริการ สามารถอำนวยความสะดวก และตอบสนองต่อประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานภาครัฐ การประเมิน ITA จึงเป็นการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการให้บริการประชาชนด้วย เพื่อให้ทราบถึงช่องว่างของความไม่เป็นธรรมและความด้อยประสิทธิภาพสำหรับนำไปจัดทำแนวทางมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในระบบราชการไทยต่อไป

การประเมิน ITA ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ซึ่งเป็นแบบวัดที่ให้หน่วยงานแสดงหลักฐานว่ามีการเปิดเผยข้อมูลตามที่กำหนดต่อสาธารณชน ผ่านการระบุ URL ที่เชื่อมโยงไปยังเว็บไซต์ของหน่วยงานลงในระบบ ITAS โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บข้อมูลจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน และทำการประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชนของหน่วยงานที่ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้จากเว็บไซต์หลักของหน่วยงานใน 2 ตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล และตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต โดยแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่ส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรม ประกอบด้วย ดังนี้

1) แบบวัด OIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ประกอบด้วย ข้อ O39 ข้อ O40 และ ข้อ O41⁷ ดังนี้

ข้อ O39 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี) เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ทั้งนี้ ประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรกลางบริหารงานบุคคลที่รับผิดชอบ และข้อกำหนดจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยหน่วยงานเอง

ข้อ O40 การขับเคลื่อนจริยธรรม กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอย่างน้อยประกอบด้วย

(1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

(2) การจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

(3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

ข้อ O41 การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงข้อมูล ดังนี้

- แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

⁷ สำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, หน้า 54

- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566

2) แบบวัด OIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประกอบด้วย ข้อ O16 และ ข้อ O21⁸ ดังนี้

ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทั้งนี้ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงประมวลจริยธรรม 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม กำหนดให้หน่วยงานต้องแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยอย่างน้อยประกอบด้วยข้อมูล ดังนี้

(1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งที่เป็นทางการ

(2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน

(3) การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตรหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2567

3) แบบวัด OIT ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้แก่ ข้อ O16⁹ ดังนี้

ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม กำหนดให้หน่วยงานแสดงข้อมูล ดังนี้

(1) ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยประมวลจริยธรรมจะต้องดำเนินการโดยองค์กรที่มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงประมวลจริยธรรม 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

(2) ผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

(2.1) การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ

(2.2) แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน

(2.3) ผลการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2568

⁸ สำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567, หน้า 44 - 45

⁹ ประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 26 กันยายน 2567, หลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568, หน้า 26

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น¹⁰ โดยพิจารณาจากผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยคะแนนที่นำมาใช้ในการประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คือ ข้อ O21 การขับเคลื่อนจริยธรรม และปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คือ ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม

โดยกำหนดระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น 4 ระดับ แบ่งตามคะแนน และกำหนดสีตามระดับ ดังนี้

ตารางที่ 9 เกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คะแนน	ระดับ	สี
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	ม่วง
85.00 - 94.99	ผ่าน	เขียว
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	ส้ม
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	แดง

2. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้จัดทำข้อเสนอแนะ “แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจริยธรรมเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายละเอียดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่ภาค และระดับพื้นที่จังหวัด โดยจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดันและยกระดับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกแห่ง หรือร้อยละ 100 ตามระดับสถานการณ์ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 พื้นที่สี ตามเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริม กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

¹⁰ การกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เกณฑ์เดียวกับเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ตามแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569, สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช., หน้า 21

ตารางที่ 10 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

พื้นที่สี	สถานการณ์	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	รักษาระดับมาตรฐาน และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และดำเนินการเปิดเผยข้อมูล สาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อน จริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับ ขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ครบถ้วนโดยเร็ว วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการ ปรับปรุงพัฒนาให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการ เปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 - 69.99	ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้ เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรมตั้งแต่ หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนายกระดับให้มีการขับเคลื่อน จริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เมื่อพิจารณาผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ข้อ O16 ประมวลจริยธรรมและการขับเคลื่อนจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าในภาพรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคะแนนเฉลี่ย 87.62 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” ลดลงจากปีก่อนหน้า 5.08 คะแนน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน จำนวน 6,519 แห่ง คะแนน 50 คะแนน จำนวน 701 แห่ง และไม่มีคะแนน จำนวน 620 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 7,840 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.91

ตารางที่ 11 ผลการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568

ปีงบประมาณ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
พ.ศ. 2566	78.57	ต้องปรับปรุง
พ.ศ. 2567	92.70	ผ่าน
พ.ศ. 2568	87.62	ผ่าน

ตารางที่ 12 จำนวนการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568

ปีงบประมาณ	มีคะแนน 100	มีคะแนน 50	ไม่มีคะแนน
พ.ศ. 2566	78.57% (6,168 แห่ง)	-	21.43% (1,682 แห่ง)
พ.ศ. 2567	92.70% (7,277 แห่ง)	-	7.30% (573 แห่ง)
พ.ศ. 2568	83.15% (6,519 แห่ง)	8.94% (701 แห่ง)	7.91% (620 แห่ง)

4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

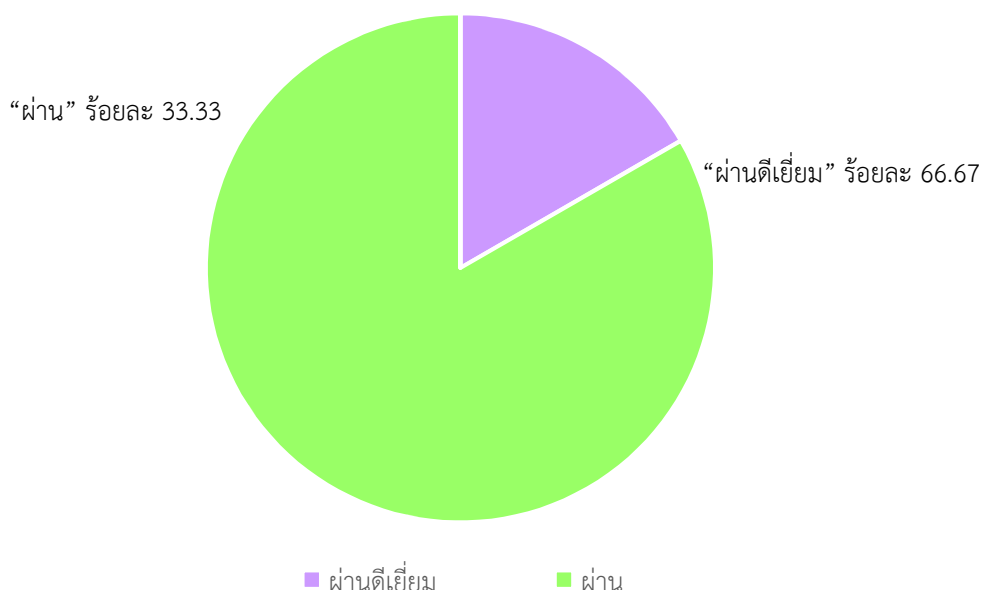
4.1 สถานการณ์รายงานภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามรายงานภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 87.62 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” โดยส่วนใหญ่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับ “ผ่าน” จำนวน 5 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 83.33 อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” จำนวน 1 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 16.67 ดังนี้

ตารางที่ 13 แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกรายประเภทหน่วยงาน

คะแนน	ระดับ	จำนวนประเภทหน่วยงาน	
		ประเภท	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	1	16.67
85.00 - 94.99	ผ่าน	5	83.33
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	-	-
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-
รวมจำนวน		6	100

แผนภาพที่ 4 แสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกรายประเภท ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



โดยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนในการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด จำนวน 420 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.74 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยเทศบาลนครมีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำสุด คือ 87.14 คะแนน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่ได้คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน รายละเอียดดังตารางที่ 14 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกรายประเภท

ตารางที่ 14 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จำแนกตามรายประเภท

ลำดับ ที่	ประเภท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม		จำนวนหน่วยงานที่ไม่มี การขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในแต่ละ ประเภท	คะแนน ITA ปี 68
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	เทศบาลนคร	87.14	ผ่าน	3	0.48	8.57	35	94.46
2	องค์การบริหารส่วนตำบล	87.68	ผ่าน	420	67.74	7.94	5,291	93.90
3	เทศบาลตำบล	89.87	ผ่าน	184	29.68	8.29	2,220	93.84
4	เทศบาลเมือง	91.67	ผ่าน	8	1.29	3.70	216	94.29
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	92.11	ผ่าน	5	0.81	6.58	76	95.57
6	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	2	93.67
รวม		87.62		620	100.00		7,840	94.29

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 620 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละประเภท

4.2 สถานการณ์รายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2567

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายประเภท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่ามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม ลดลง จำนวน 3 ประเภท

ตารางที่ 15 แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามรายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คะแนน	ระดับ	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		พัฒนาการ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	4	66.67	1	16.67	-3
85.00 - 94.99	ผ่าน	2	28.57	5	83.33	+3
70.00 – 84.99	ต้องปรับปรุง	-	-	-	-	-
0 – 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-	-	-	-
รวมจำนวน		6	100	6	100	

โดยพบว่าเมืองปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรักษาระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ค่าคะแนน 100 คะแนน เมื่อปีก่อนหน้า จำนวน 1 ประเภท คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ รายละเอียดดังตารางที่ 16 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568- 2567 จำแนกตามรายประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 16 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568- 2567 จำแนกตามรายประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ ที่	ประเภท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		คะแนน ITA ปี 67	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		คะแนน ITA ปี 68	จำนวน หน่วยงาน ในแต่ละ ประเภท	พัฒนาการ	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ			ITA	O16
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	90.02	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	93.67	2	3.65	0.00
2	เทศบาลตำบล	93.06	ผ่าน	93.15	89.87	ผ่าน	93.84	2,220	0.69	-3.19
3	เทศบาลเมือง	95.38	ผ่านดีเยี่ยม	93.6	91.67	ผ่าน	94.29	216	0.69	-3.71
4	องค์การบริหารส่วนตำบล	92.32	ผ่าน	93.14	87.68	ผ่าน	93.90	5,291	0.76	-4.64
5	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	94.64	92.11	ผ่าน	95.57	76	0.93	-7.89
6	เทศบาลนคร	96.67	ผ่านดีเยี่ยม	93.61	87.14	ผ่าน	94.46	35	0.85	-9.53
รวม								7,840		

4.3 สถานการณ์รายประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ

หากพิจารณาผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 รายประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568 พบว่า เป็นไปตามเป้าหมาย จำนวน 1 ประเภท จากจำนวน 6 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 16.67 และต่ำกว่าเป้าหมาย จำนวน 5 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 83.33 รายละเอียดดังตารางที่ 17 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายจำแนกตามรายประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ 17 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ จำแนกตามรายประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ลำดับ ที่	ประเภท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรมปี 2568		ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		จำนวน หน่วยงาน ในแต่ละ ประเภท	ผลการ ขับเคลื่อนเทียบ กับเป้าหมาย (คะแนน)
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.00
2	องค์การบริหารส่วนจังหวัด	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	92.11	ผ่าน	76	-7.89
3	เทศบาลเมือง	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	91.67	ผ่าน	216	-8.33
4	เทศบาลตำบล	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	89.87	ผ่าน	2,220	-10.13
5	องค์การบริหารส่วนตำบล	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.68	ผ่าน	5,291	-12.32
6	เทศบาลนคร	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.14	ผ่าน	35	-12.86
รวม						7,840	

5. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับพื้นที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

5.1 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่ภาค

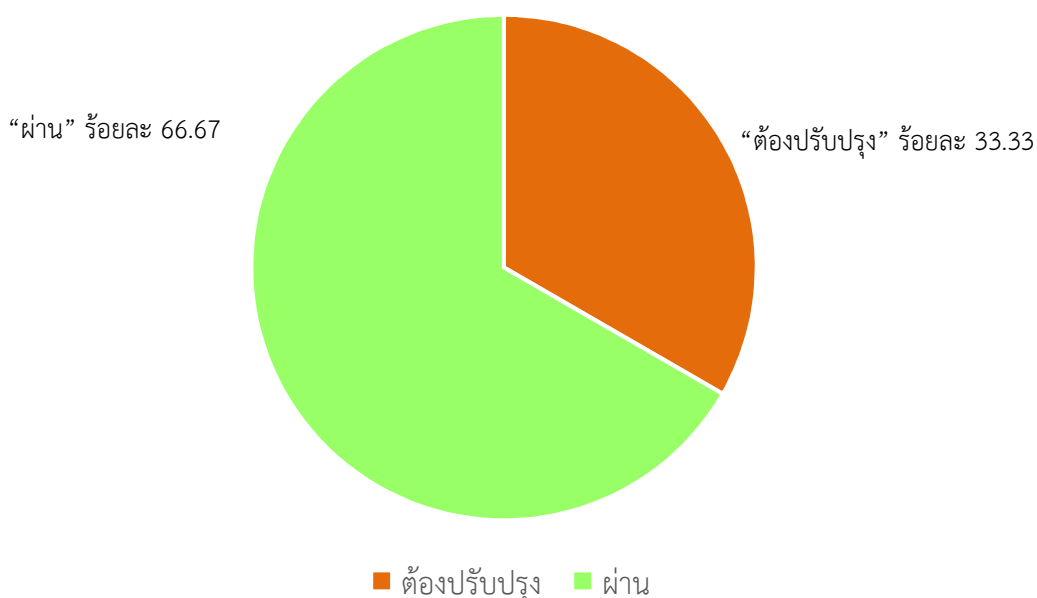
5.1.1 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่ามีพื้นที่ภาคส่วนใหญ่อยู่ในระดับผ่าน จำนวน 6 ภาค จาก 9 ภาค คิดเป็นร้อยละ 66.67 รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 18 ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คะแนน	ระดับ	จำนวนพื้นที่ภาค	
		จำนวนภาค	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	-	-
85.00 - 94.99	ผ่าน	6	66.67
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	3	33.33
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-
รวมจำนวน		9	100

แผนภาพที่ 5 แสดงสัดส่วนร้อยละระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



โดยพื้นที่ภาคที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำที่สุดอยู่ในพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 80.85 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 3 มีคะแนนเฉลี่ย 82.18 คะแนน และพื้นที่ภาค 9 มีคะแนนเฉลี่ย 86.70 คะแนน ตามลำดับ โดยมีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด คือ พื้นที่ภาค 7 มีคะแนนเฉลี่ย 94.44 คะแนน รายละเอียดดังตารางที่ ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ตารางที่ 19 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามพื้นที่รายการ

ลำดับ ที่	พื้นที่รายการ	ระดับขับเคลื่อนจริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ภาค (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 68
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	ภาค 8	80.85	ต้องปรับปรุง	66	10.65	11.70	564	93.22
2	ภาค 4	82.18	ต้องปรับปรุง	178	28.71	11.88	1,498	91.53
3	ภาค 9	86.70	ผ่าน	59	9.52	9.46	624	93.53
4	ภาค 7	87.11	ผ่าน	65	10.48	9.31	698	94.33
5	ภาค 2	87.22	ผ่าน	44	7.10	7.55	583	94.92
6	ภาค 3	87.59	ผ่าน	125	20.16	8.55	1,462	92.48
7	ภาค 5	91.24	ผ่าน	32	5.16	3.89	822	95.36
8	ภาค 6	93.72	ผ่าน	28	4.52	3.23	868	95.63
9	ภาค 1	94.44	ผ่าน	23	3.71	3.19	720	96.63
10	กรุงเทพมหานคร	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	1	87.93
รวมจำนวน		87.62	ผ่าน	620	100	7.91	7,840	93.81

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบจากจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 620 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบจากจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ภาค

5.1.2 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2567

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าพื้นที่ภาคมีระดับค่าคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยมลดลง จำนวน 3 ภาค รายละเอียดดังตารางที่ 20 แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่รายการ

ตารางที่ 20 แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่รายการ

คะแนน	ระดับ	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		พัฒนาการ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	3	33.33	-	-	-3
85.00 - 94.99	ผ่าน	6	66.67	6	66.67	0
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	-	-	3	33.33	+3
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-	-	-	-
รวมจำนวน		9	100	9	100	

ทั้งนี้ สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า พบว่าพื้นที่ภาค 9 เป็นพื้นที่ที่มีคะแนนลดลง สูงสุด จำนวน 10.42 คะแนน รองลงมาเป็น พื้นที่ภาค 4 ลดลง จำนวน 9.08 คะแนน และพื้นที่ภาค 8 ลดลง จำนวน 8.20 คะแนน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 21 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ตารางที่ 21 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ลำดับ ที่	พื้นที่รายภาค	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		คะแนน ITA ปี 67	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		คะแนน ITA ปี 68	จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ ภาค (แห่ง)	พัฒนาการ	
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ			ITA	O16
1	กรุงเทพมหานคร	100	ผ่านดีเยี่ยม	80.63	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.93	1	7.30	0.00
2	ภาค 6	94.37	ผ่าน	93.87	93.72	ผ่าน	95.63	868	1.76	-0.65
3	ภาค 3	88.75	ผ่าน	90.89	87.59	ผ่าน	92.48	1,462	1.59	-1.16
4	ภาค 1	95.83	ผ่านดีเยี่ยม	95.29	94.44	ผ่าน	96.63	720	1.34	-1.39
5	ภาค 5	96.35	ผ่านดีเยี่ยม	94.39	91.24	ผ่าน	95.36	822	0.97	-5.11
6	ภาค 2	92.47	ผ่าน	94.66	87.22	ผ่าน	94.92	583	0.26	-5.25
7	ภาค 7	93.7	ผ่าน	93.77	87.11	ผ่าน	94.33	698	0.56	-6.59
8	ภาค 8	89.05	ผ่าน	91.21	80.85	ต้อง ปรับปรุง	93.22	564	2.01	-8.20
9	ภาค 4	91.26	ผ่าน	92.86	82.18	ต้อง ปรับปรุง	91.53	1,498	-1.33	-9.08
	ภาค 9	97.12	ผ่านดีเยี่ยม	93.94	86.70	ผ่าน	93.53	624	-0.41	-10.42
รวม								7,840		

5.1.3 สถานการณ์ระดับพื้นที่ภาค ปิงปประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐ ปิงปประมาณ พ.ศ. 2568 ระดับพื้นที่จำแนกตามรายภาค เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปิงปประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่ามีเพียงกรุงเทพมหานครที่สามารถขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยมตามเป้าหมายมาตรการที่กำหนด แต่หากพิจารณาพื้นที่ภาคพบว่าไม่มีพื้นที่ภาคใดสามารถขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นไปตามเป้าหมายมาตรการ รายละเอียดดังตารางที่ 22 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปิงปประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ตารางที่ 22 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปิงปประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ จำแนกตามพื้นที่รายภาค

ลำดับ ที่	พื้นที่รายภาค	เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568		ระดับขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568		จำนวน หน่วยงาน ในพื้นที่ภาค (แห่ง)	ผลการ ขับเคลื่อน เทียบกับ เป้าหมาย (คะแนน)
		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		
1	กรุงเทพมหานคร	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.00
2	ภาค 1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	94.44	ผ่าน	720	-5.56
3	ภาค 6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	93.72	ผ่าน	868	-6.28
4	ภาค 5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	91.24	ผ่าน	822	-8.76
5	ภาค 3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.59	ผ่าน	1,462	-12.41
6	ภาค 2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.22	ผ่าน	583	-12.78
7	ภาค 7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.11	ผ่าน	698	-12.89
8	ภาค 9	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	86.70	ผ่าน	624	-13.30
9	ภาค 4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	82.18	ต้องปรับปรุง	1,498	-17.82
10	ภาค 8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	80.85	ต้องปรับปรุง	564	-19.15
รวม						7,840	

5.2 สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่จังหวัด

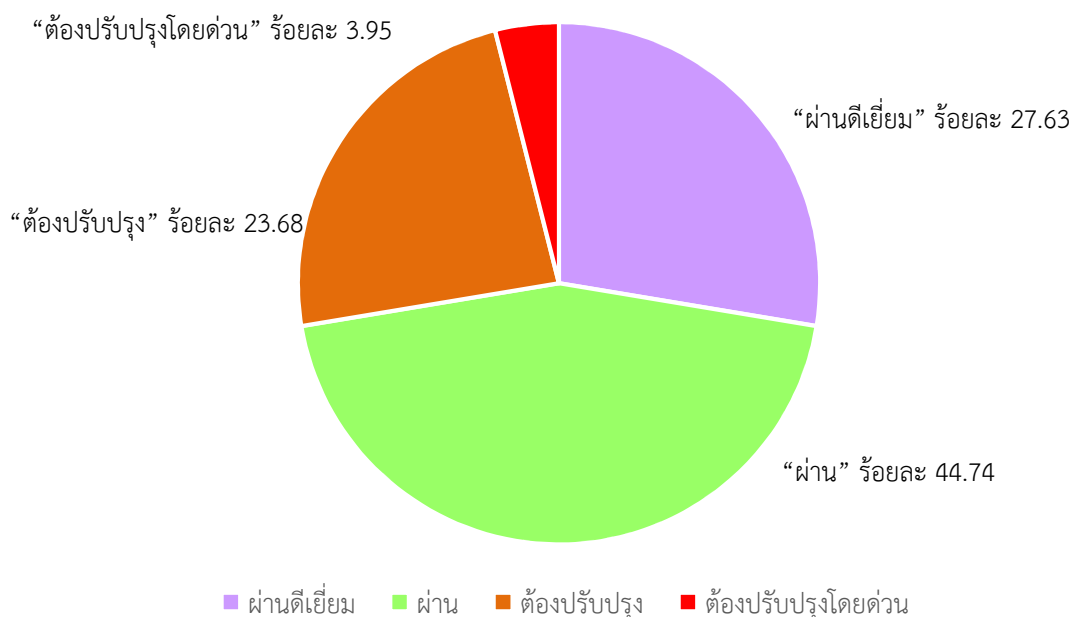
5.2.1 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่ามีจังหวัดที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุงและต้องปรับปรุงโดยด่วน รวมจำนวน 21 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 27.63 ระดับผ่านและผ่านดีเยี่ยม รวมจำนวน 55 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 72.37 รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 23 แสดงระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

คะแนน	ระดับ	จำนวนพื้นที่จังหวัด	
		จำนวนจังหวัด	ร้อยละ
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	21	27.63
85.00 - 94.99	ผ่าน	34	44.74
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	18	23.68
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	3	3.95
รวมจำนวน		76	100

แผนภาพที่ 6 แสดงสัดส่วนระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



โดยจังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ จังหวัดนครพนม มีคะแนนเฉลี่ย 61.54 คะแนน รองลงมาเป็นจังหวัดมหาสารคาม มีคะแนนเฉลี่ย 62.24 คะแนน และจังหวัดระนอง มีคะแนนเฉลี่ย 67.74 คะแนน ตามลำดับ ทั้งนี้ จังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน มีจำนวน 1 จังหวัด คือ จังหวัดภูเก็ต รายละเอียดดังตารางที่ 24 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ตารางที่ 24 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ลำดับที่	จังหวัด	ภาค	ระดับขับเคลื่อนจริยธรรม		จำนวนหน่วยงานที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวนหน่วยงานในพื้นที่จังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 68
			คะแนนเฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
1	นครพนม	4	61.54	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	35	5.65	33.65	104	85.25
2	มหาสารคาม	4	62.24	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	37	5.97	25.87	143	86.06
3	ระนอง	8	67.74	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	7	1.13	22.58	31	92.92
4	นครศรีธรรมราช	8	71.08	ต้องปรับปรุง	30	4.84	16.22	185	91.02
5	เพชรบุรี	7	71.18	ต้องปรับปรุง	16	2.58	18.82	85	92.52
6	ปราจีนบุรี	2	72.14	ต้องปรับปรุง	12	1.94	17.14	70	94.02
7	สุพรรณบุรี	7	75.98	ต้องปรับปรุง	23	3.71	18.11	127	91.66
8	ร้อยเอ็ด	4	77.83	ต้องปรับปรุง	28	4.52	13.79	203	91.10
9	แม่ฮ่องสอน	5	78.00	ต้องปรับปรุง	7	1.13	14.00	50	92.78
10	ราชบุรี	7	78.13	ต้องปรับปรุง	22	3.55	19.64	112	93.51
11	ชัยนาท	1	78.33	ต้องปรับปรุง	8	1.29	13.33	60	93.16
12	กาฬสินธุ์	4	78.81	ต้องปรับปรุง	18	2.90	11.92	151	91.96
13	สงขลา	9	80.14	ต้องปรับปรุง	23	3.71	16.31	141	92.63
14	สุราษฎร์ธานี	8	80.80	ต้องปรับปรุง	17	2.74	12.32	138	92.36

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับขับเคลื่อนจริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงานใน พื้นที่จังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 68
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
15	ปัตตานี	9	81.58	ต้องปรับปรุง	18	2.90	15.79	114	92.40
16	พังงา	8	82.00	ต้องปรับปรุง	8	1.29	16.00	50	95.33
17	อุดรธานี	4	82.87	ต้องปรับปรุง	14	2.26	7.73	181	90.63
18	ศรีสะเกษ	3	82.95	ต้องปรับปรุง	33	5.32	15.21	217	89.20
19	ตรัง	9	83.00	ต้องปรับปรุง	9	1.45	9.00	100	92.73
20	ฉะเชิงเทรา	2	83.33	ต้องปรับปรุง	12	1.94	11.11	108	94.50
21	บุรีรัมย์	3	84.07	ต้องปรับปรุง	23	3.71	11.27	204	92.83
22	ตาก	6	85.51	ผ่าน	6	0.97	8.70	69	94.44
23	ชัยภูมิ	3	85.66	ผ่าน	13	2.10	9.09	143	91.70
24	นครราชสีมา	3	85.78	ผ่าน	34	5.48	10.18	334	91.19
25	อำนาจเจริญ	3	85.94	ผ่าน	7	1.13	10.94	64	94.67
26	มุกดาหาร	4	86.36	ผ่าน	4	0.65	7.27	55	93.46
27	กำแพงเพชร	6	87.22	ผ่าน	3	0.48	3.33	90	93.52
28	เลย	4	87.62	ผ่าน	11	1.77	10.89	101	92.61
29	สระแก้ว	2	87.88	ผ่าน	3	0.48	4.55	66	95.33
30	จันทบุรี	2	88.41	ผ่าน	8	1.29	9.76	82	97.19
31	ลำปาง	5	88.83	ผ่าน	7	1.13	6.80	103	92.90
32	ชลบุรี	2	88.89	ผ่าน	7	1.13	7.07	99	95.89
33	สกลนคร	4	89.01	ผ่าน	13	2.10	9.22	141	93.35
34	ขอนแก่น	4	89.11	ผ่าน	18	2.90	8.00	225	92.45
35	สมุทรปราการ	1	89.80	ผ่าน	4	0.65	8.16	49	93.14
36	สุรินทร์	3	90.75	ผ่าน	7	1.13	4.05	173	95.97
37	พะเยา	5	90.97	ผ่าน	4	0.65	5.56	72	95.52
38	เชียงราย	5	90.97	ผ่าน	6	0.97	4.17	144	94.03
39	แพร่	5	91.07	ผ่าน	2	0.32	2.38	84	96.30
40	กระบี่	8	91.13	ผ่าน	1	0.16	1.61	62	95.40
41	สุโขทัย	6	91.21	ผ่าน	5	0.81	5.49	91	94.66
42	ลำพูน	5	91.38	ผ่าน	2	0.32	3.45	58	95.81
43	ยโสธร	3	91.48	ผ่าน	3	0.48	3.41	88	94.55
44	พัทลุง	9	91.89	ผ่าน	4	0.65	5.41	74	93.94
45	ตราด	2	92.05	ผ่าน	2	0.32	4.55	44	94.10
46	ลพบุรี	1	92.46	ผ่าน	7	1.13	5.56	126	97.39
47	สตูล	9	92.86	ผ่าน	2	0.32	4.76	42	95.08
48	นราธิวาส	9	93.26	ผ่าน	2	0.32	2.25	89	95.79
49	นครนายก	2	93.48	ผ่าน	0	0.00	0.00	46	92.08
50	เชียงใหม่	5	93.60	ผ่าน	4	0.65	1.90	211	96.87
51	พิษณุโลก	6	93.69	ผ่าน	3	0.48	2.91	103	96.38
52	อุดรดิตถ์	6	94.38	ผ่าน	3	0.48	3.75	80	94.30
53	สมุทรสงคราม	7	94.44	ผ่าน	1	0.16	2.78	36	95.70
54	เพชรบูรณ์	6	94.53	ผ่าน	5	0.81	3.91	128	95.81
55	สระบุรี	1	94.95	ผ่าน	2	0.32	1.83	109	95.61

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ระดับขับเคลื่อนจริยธรรม		จำนวนหน่วยงาน ที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม			จำนวน หน่วยงานใน พื้นที่จังหวัด (แห่ง)	คะแนน ITA ปี 68
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	แห่ง	สัดส่วน*	สัดส่วน**		
56	อุบลราชธานี	3	95.19	ผ่านดีเยี่ยม	5	0.81	2.09	239	93.58
57	ชุมพร	8	95.57	ผ่านดีเยี่ยม	3	0.48	3.80	79	96.40
58	พิจิตร	6	95.59	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.32	1.96	102	95.15
59	น่าน	5	96.00	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	100	96.75
60	สมุทรสาคร	7	96.05	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	38	97.17
61	หนองคาย	4	96.32	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	68	93.88
62	ประจวบคีรีขันธ์	7	96.72	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.16	1.64	61	94.57
63	นนทบุรี	1	96.74	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.16	2.17	46	95.08
64	ยะลา	9	96.88	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.16	1.56	64	94.14
65	ปทุมธานี	1	96.92	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	65	98.47
66	หนองบัวลำภู	4	97.06	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	68	96.92
67	ระยอง	2	97.06	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	68	94.40
68	กาญจนบุรี	7	97.13	ผ่านดีเยี่ยม	2	0.32	1.64	122	95.49
69	สิงห์บุรี	1	97.62	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.16	2.38	42	97.64
70	อุทัยธานี	6	97.66	ผ่านดีเยี่ยม	1	0.16	1.56	64	96.92
71	อ่างทอง	1	97.69	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	65	97.12
72	นครปฐม	7	98.72	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	117	96.66
73	บึงกาฬ	4	99.14	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	58	98.96
74	นครสวรรค์	6	99.29	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	141	98.02
75	พระนครศรีอยุธยา	1	99.37	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	158	98.34
76	ภูเก็ต	8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	0	0.00	0.00	19	95.63
รวม					620	100			

หมายเหตุ *สัดส่วนจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมทั้งหมด จำนวน 620 แห่ง

**สัดส่วนจำนวนหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นจำนวนร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัดของแต่ละจังหวัด

5.2.2 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 - 2567

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับปีก่อนหน้า เมื่อพิจารณาจากระดับการขับเคลื่อนพบว่าพื้นที่จังหวัดอยู่ในระดับผ่านดีเยี่ยม มีจำนวน 21 จังหวัด ซึ่งลดลงจากปีก่อนหน้า จำนวน 14 จังหวัด ตารางที่ 41 ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามรายจังหวัด

คะแนน	ระดับ	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		พัฒนาการ
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	35	46.05	21	27.63	-14
85.00 - 94.99	ผ่าน	34	44.74	34	44.74	0
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	7	9.21	18	23.68	+11
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	-	-	3	3.95	+3
รวมจำนวน		76	100	76	100	

เมื่อพิจารณาการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อเปรียบเทียบกับปีก่อนหน้าในภาพรวม พบว่าพื้นที่จังหวัดสามารถยกระดับค่าคะแนนการขับเคลื่อนจริยธรรมมีคะแนนเพิ่มขึ้น จำนวน 21 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 27.63 โดยพื้นที่จังหวัดที่มีพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมสูงสุด ได้แก่ หนองบัวลำภู คะแนนเพิ่มขึ้นจำนวน 16.18 คะแนน รองลงมาเป็น นครนายก คะแนนเพิ่มขึ้นจำนวน 13.05 คะแนน และอุบลราชธานี คะแนนเพิ่มขึ้นจำนวน 8.96 คะแนน ตามลำดับ

สำหรับพื้นที่จังหวัดที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมลดลงจากปีก่อนหน้า มีจำนวน 51 จังหวัด รายละเอียดดังตารางที่ 29 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568– 2567 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ตารางที่ 26 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เปรียบเทียบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 – 2567 จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ลำดับที่	จังหวัด	ภาค	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2567		คะแนน ITA ปี 67	ผลการขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568		คะแนน ITA ปี 68	จำนวนหน่วยงานในจังหวัด (แห่ง)	พัฒนาการ	
			คะแนนเฉลี่ย	ระดับ		คะแนนเฉลี่ย	ระดับ			ITA	O16
1	หนองบัวลำภู	4	80.88	ต้องปรับปรุง	87.4	97.06	ผ่านดีเยี่ยม	96.92	68	9.52	16.18
2	นครนายก	2	80.43	ต้องปรับปรุง	85.54	93.48	ผ่าน	92.08	46	6.54	13.05
3	อุบลราชธานี	3	86.19	ผ่าน	89.39	95.19	ผ่านดีเยี่ยม	93.58	239	4.19	9.00
4	อุทัยธานี	6	90.63	ผ่าน	92.48	97.66	ผ่านดีเยี่ยม	96.92	64	4.44	7.03
5	อุดรดิตถ์	6	87.5	ผ่าน	93.16	94.38	ผ่าน	94.30	80	1.14	6.88
6	ระยอง	2	91.18	ผ่าน	91.4	97.06	ผ่านดีเยี่ยม	94.40	68	3.00	5.88
7	สิงห์บุรี	1	92.86	ผ่าน	97.69	97.62	ผ่านดีเยี่ยม	97.64	42	-0.05	4.76
8	กระบี่	8	87.1	ผ่าน	90.93	91.13	ผ่าน	95.40	62	4.47	4.03
9	กาญจนบุรี	7	93.44	ผ่าน	93.99	97.13	ผ่านดีเยี่ยม	95.49	122	1.50	3.69
10	พะเยา	5	87.5	ผ่าน	91.02	90.97	ผ่าน	95.52	72	4.50	3.47
11	นนทบุรี	1	93.48	ผ่าน	89.99	96.74	ผ่านดีเยี่ยม	95.08	46	5.09	3.26
12	เพชรบูรณ์	6	92.19	ผ่าน	94.64	94.53	ผ่าน	95.81	128	1.17	2.34
13	สมุทรปราการ	1	87.76	ผ่าน	91.23	89.80	ผ่าน	93.14	49	1.91	2.04
14	ยโสธร	3	89.77	ผ่าน	90.93	91.48	ผ่าน	94.55	88	3.62	1.71
15	อุดรธานี	4	81.22	ต้องปรับปรุง	90.72	82.87	ต้องปรับปรุง	90.63	181	-0.09	1.65
16	ยะลา	9	95.31	ผ่านดีเยี่ยม	93.28	96.88	ผ่านดีเยี่ยม	94.14	64	0.86	1.57
17	พิจิตร	6	94.12	ผ่าน	91.07	95.59	ผ่านดีเยี่ยม	95.15	102	4.08	1.47
18	สระบุรี	1	93.58	ผ่าน	95.32	94.95	ผ่าน	95.61	109	0.29	1.37
19	นครสวรรค์	6	98.6	ผ่านดีเยี่ยม	96.87	99.29	ผ่านดีเยี่ยม	98.02	141	1.15	0.69
20	พระนครศรีอยุธยา	1	98.73	ผ่านดีเยี่ยม	96.84	99.37	ผ่านดีเยี่ยม	98.34	158	1.50	0.64
21	เลย	4	87.13	ผ่าน	91.6	87.62	ผ่าน	92.61	101	1.01	0.49
22	ปทุมธานี	1	96.92	ผ่านดีเยี่ยม	97.15	96.92	ผ่านดีเยี่ยม	98.47	65	1.32	0.00
23	พัทลุง	9	91.89	ผ่าน	90.96	91.89	ผ่าน	93.94	74	2.98	0.00
24	ภูเก็ต	8	100	ผ่านดีเยี่ยม	95.45	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	95.63	19	0.18	0.00
25	สตูล	9	92.86	ผ่าน	91.49	92.86	ผ่าน	95.08	42	3.59	0.00
26	บุรีรัมย์	3	84.69	ต้องปรับปรุง	90.17	84.07	ต้องปรับปรุง	92.83	204	2.66	-0.62
27	ชุมพร	8	96.2	ผ่านดีเยี่ยม	92.93	95.57	ผ่านดีเยี่ยม	96.40	79	3.47	-0.63
28	บึงกาฬ	4	100	ผ่านดีเยี่ยม	96.85	99.14	ผ่านดีเยี่ยม	98.96	58	2.11	-0.86

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		คะแนน ITA ปี 67	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		คะแนน ITA ปี 68	จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	พัฒนาการ	
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ			ITA	O16
29	มุกดาหาร	4	87.27	ผ่าน	90.51	86.36	ผ่าน	93.46	55	2.95	-0.91
30	นครปฐม	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	96.16	98.72	ผ่านดีเยี่ยม	96.66	117	0.50	-1.28
31	สระแก้ว	2	89.39	ผ่าน	95.02	87.88	ผ่าน	95.33	66	0.31	-1.51
32	ประจวบคีรีขันธ์	7	98.36	ผ่านดีเยี่ยม	92.95	96.72	ผ่านดีเยี่ยม	94.57	61	1.62	-1.64
33	ชลบุรี	2	90.91	ผ่าน	95.28	88.89	ผ่าน	95.89	99	0.61	-2.02
34	ศรีสะเกษ	3	85.25	ผ่าน	86.79	82.95	ต้องปรับปรุง	89.20	217	2.41	-2.30
35	อ่างทอง	1	100	ผ่านดีเยี่ยม	96.65	97.69	ผ่านดีเยี่ยม	97.12	65	0.47	-2.31
36	สุรินทร์	3	93.06	ผ่าน	93.36	90.75	ผ่าน	95.97	173	2.61	-2.31
37	ลพบุรี	1	95.24	ผ่านดีเยี่ยม	94.78	92.46	ผ่าน	97.39	126	2.61	-2.78
38	จันทบุรี	2	91.46	ผ่าน	95.69	88.41	ผ่าน	97.19	82	1.50	-3.05
39	ราชบุรี	7	81.25	ต้องปรับปรุง	91.6	78.13	ต้องปรับปรุง	93.51	112	1.91	-3.13
40	พิษณุโลก	6	97.09	ผ่านดีเยี่ยม	94.12	93.69	ผ่าน	96.38	103	2.26	-3.40
41	หนองคาย	4	100	ผ่านดีเยี่ยม	94.44	96.32	ผ่านดีเยี่ยม	93.88	68	-0.56	-3.68
42	สมุทรสาคร	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	97.07	96.05	ผ่านดีเยี่ยม	97.17	38	0.10	-3.95
43	น่าน	5	100	ผ่านดีเยี่ยม	96.59	96.00	ผ่านดีเยี่ยม	96.75	100	0.16	-4.00
44	นครราชสีมา	3	90.12	ผ่าน	92.32	85.78	ผ่าน	91.19	334	-1.13	-4.34
45	เชียงใหม่	5	98.58	ผ่านดีเยี่ยม	95.93	93.60	ผ่าน	96.87	211	0.94	-4.98
46	ลำปาง	5	94.17	ผ่าน	93.47	88.83	ผ่าน	92.90	103	-0.57	-5.34
47	สุโขทัย	6	96.7	ผ่านดีเยี่ยม	92.59	91.21	ผ่าน	94.66	91	2.07	-5.49
48	สมุทรสงคราม	7	100	ผ่านดีเยี่ยม	93.9	94.44	ผ่าน	95.70	36	1.80	-5.56
49	เชียงราย	5	96.53	ผ่านดีเยี่ยม	91.62	90.97	ผ่าน	94.03	144	2.41	-5.56
50	นราธิวาส	9	98.88	ผ่านดีเยี่ยม	98.8	93.26	ผ่าน	95.79	89	-3.01	-5.62
51	ตราด	2	97.73	ผ่านดีเยี่ยม	94.55	92.05	ผ่าน	94.10	44	-0.45	-5.68
52	สุราษฎร์ธานี	8	86.96	ผ่าน	91.46	80.80	ต้องปรับปรุง	92.36	138	0.90	-6.16
53	ขอนแก่น	4	95.56	ผ่านดีเยี่ยม	94.79	89.11	ผ่าน	92.45	225	-2.34	-6.45
54	ชัยภูมิ	3	92.31	ผ่าน	92.72	85.66	ผ่าน	91.70	143	-1.02	-6.65
55	ลำพูน	5	98.28	ผ่านดีเยี่ยม	95.5	91.38	ผ่าน	95.81	58	0.31	-6.90
56	กำแพงเพชร	6	94.44	ผ่าน	95.19	87.22	ผ่าน	93.52	90	-1.67	-7.22
57	สกลนคร	4	97.16	ผ่านดีเยี่ยม	97.31	89.01	ผ่าน	93.35	141	-3.96	-8.15
58	ตาก	6	94.2	ผ่าน	92.11	85.51	ผ่าน	94.44	69	2.33	-8.69
59	แพร่	5	100	ผ่านดีเยี่ยม	97.60	91.07	ผ่าน	96.30	84	-1.30	-8.93
60	อำนาจเจริญ	3	95.31	ผ่านดีเยี่ยม	94.56	85.94	ผ่าน	94.67	64	0.11	-9.37
61	แม่ฮ่องสอน	5	88	ผ่าน	91.51	78.00	ต้องปรับปรุง	92.78	50	1.27	-10.00
62	ฉะเชิงเทรา	2	96.33	ผ่านดีเยี่ยม	96.89	83.33	ต้องปรับปรุง	94.50	108	-2.39	-13.00
63	นครศรีธรรมราช	8	84.32	ต้องปรับปรุง	88.83	71.08	ต้องปรับปรุง	91.02	185	2.19	-13.24
64	ตรัง	9	97	ผ่านดีเยี่ยม	92.63	83.00	ต้องปรับปรุง	92.73	100	0.10	-14.00
65	พังงา	8	96.15	ผ่านดีเยี่ยม	95.24	82.00	ต้องปรับปรุง	95.33	50	0.09	-14.15
66	สุพรรณบุรี	7	93.7	ผ่าน	91.61	75.98	ต้องปรับปรุง	91.66	127	0.05	-17.72
67	กาฬสินธุ์	4	96.69	ผ่านดีเยี่ยม	91.49	78.81	ต้องปรับปรุง	91.96	151	0.47	-17.88
68	ปัตตานี	9	100	ผ่านดีเยี่ยม	94.36	81.58	ต้องปรับปรุง	92.40	114	-1.96	-18.42
69	สงขลา	9	98.58	ผ่านดีเยี่ยม	94.05	80.14	ต้องปรับปรุง	92.63	141	-1.42	-18.44

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2567		คะแนน ITA ปี 67	ผลการขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		คะแนน ITA ปี 68	จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	พัฒนาการ	
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		คะแนน เฉลี่ย	ระดับ			ITA	O16
70	ร้อยเอ็ด	4	97.54	ผ่านดีเยี่ยม	95.74	77.83	ต้องปรับปรุง	91.10	203	-4.64	-19.71
71	ชัยนาท	1	98.33	ผ่านดีเยี่ยม	94.39	78.33	ต้องปรับปรุง	93.16	60	-1.23	-20.00
72	มหาสารคาม	4	82.52	ต้องปรับปรุง	88.02	62.24	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	86.06	143	-1.96	-20.28
73	เพชรบุรี	7	92.94	ผ่าน	95.35	71.18	ต้องปรับปรุง	92.52	85	-2.83	-21.76
74	นครพนม	4	85.58	ผ่าน	92.17	61.54	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	85.25	104	-6.92	-24.04
75	ระนอง	8	93.55	ผ่าน	91.13	67.74	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	92.92	31	1.79	-25.81
76	ปราจีนบุรี	2	98.57	ผ่านดีเยี่ยม	97.95	72.14	ต้องปรับปรุง	94.02	70	-3.93	-26.43
รวม									7,839		

5.2.3 สถานการณ์ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ

หากพิจารณาสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่ามีจังหวัดที่มีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นไปตามเป้าหมายอยู่ใน “ระดับผ่านดีเยี่ยม” จำนวน 22 จังหวัด จากจำนวน 76 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 28.95 แต่หากพิจารณาคะแนนตามเป้าหมายในการขับเคลื่อนจริยธรรมพบว่ามีเพียง 1 จังหวัดที่สามารถขับเคลื่อนจริยธรรมเป็นไปตามเป้าหมาย คือ จังหวัดภูเก็ต รายละเอียดดังตารางที่ 27 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการจำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ตารางที่ 27 ผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เปรียบเทียบกับเป้าหมายมาตรการ จำแนกตามพื้นที่รายจังหวัด

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568		ระดับขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	ผลการ ขับเคลื่อน เทียบกับ เป้าหมาย
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		
1	ภูเก็ต	8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	19	0.00
2	พระนครศรีอยุธยา	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	99.37	ผ่านดีเยี่ยม	158	-0.63
3	นครสวรรค์	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	99.29	ผ่านดีเยี่ยม	141	-0.71
4	บึงกาฬ	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	99.14	ผ่านดีเยี่ยม	58	-0.86
5	นครปฐม	7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	98.72	ผ่านดีเยี่ยม	117	-1.28
6	อ่างทอง	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	97.69	ผ่านดีเยี่ยม	65	-2.31
7	อุทัยธานี	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	97.66	ผ่านดีเยี่ยม	64	-2.34
8	สิงห์บุรี	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	97.62	ผ่านดีเยี่ยม	42	-2.38
9	กาญจนบุรี	7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	97.13	ผ่านดีเยี่ยม	122	-2.87
10	หนองบัวลำภู	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	97.06	ผ่านดีเยี่ยม	68	-2.94

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568		ระดับขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	ผลการ ขับเคลื่อน เทียบกับ เป้าหมาย
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		
11	ระยอง	2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	97.06	ผ่านดีเยี่ยม	68	-2.94
12	ปทุมธานี	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	96.92	ผ่านดีเยี่ยม	65	-3.08
13	ยะลา	9	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	96.88	ผ่านดีเยี่ยม	64	-3.13
14	นนทบุรี	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	96.74	ผ่านดีเยี่ยม	46	-3.26
15	ประจวบคีรีขันธ์	7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	96.72	ผ่านดีเยี่ยม	61	-3.28
16	หนองคาย	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	96.32	ผ่านดีเยี่ยม	68	-3.68
17	สมุทรสาคร	7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	96.05	ผ่านดีเยี่ยม	38	-3.95
18	น่าน	5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	96.00	ผ่านดีเยี่ยม	100	-4.00
19	พิจิตร	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	95.59	ผ่านดีเยี่ยม	102	-4.41
20	ชุมพร	8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	95.57	ผ่านดีเยี่ยม	79	-4.43
21	อุบลราชธานี	3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	95.19	ผ่านดีเยี่ยม	239	-4.81
22	สระบุรี	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	94.95	ผ่าน	109	-5.05
23	เพชรบูรณ์	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	94.53	ผ่าน	128	-5.47
24	สมุทรสงคราม	7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	94.44	ผ่าน	36	-5.56
25	อุดรดิตถ์	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	94.38	ผ่าน	80	-5.63
26	พิษณุโลก	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	93.69	ผ่าน	103	-6.31
27	เชียงใหม่	5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	93.60	ผ่าน	211	-6.40
28	นครนายก	2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	93.48	ผ่าน	46	-6.52
29	นราธิวาส	9	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	93.26	ผ่าน	89	-6.74
30	สตูล	9	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	92.86	ผ่าน	42	-7.14
31	ลพบุรี	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	92.46	ผ่าน	126	-7.54
32	ตราด	2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	92.05	ผ่าน	44	-7.95
33	พัทลุง	9	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	91.89	ผ่าน	74	-8.11
34	ยโสธร	3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	91.48	ผ่าน	88	-8.52
35	ลำพูน	5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	91.38	ผ่าน	58	-8.62
36	สุโขทัย	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	91.21	ผ่าน	91	-8.79
37	กระบี่	8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	91.13	ผ่าน	62	-8.87
38	แพร่	5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	91.07	ผ่าน	84	-8.93
39	พะเยา	5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	90.97	ผ่าน	72	-9.03
40	เชียงราย	5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	90.97	ผ่าน	144	-9.03
41	สุรินทร์	3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	90.75	ผ่าน	173	-9.25
42	สมุทรปราการ	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	89.80	ผ่าน	49	-10.20
43	ขอนแก่น	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	89.11	ผ่าน	225	-10.89
44	สกลนคร	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	89.01	ผ่าน	141	-10.99
45	ชลบุรี	2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	88.89	ผ่าน	99	-11.11
46	ลำปาง	5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	88.83	ผ่าน	103	-11.17
47	จันทบุรี	2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	88.41	ผ่าน	82	-11.59

ลำดับ ที่	จังหวัด	ภาค	เป้าหมายมาตรการ ขับเคลื่อนจริยธรรม ปี 2568		ระดับขับเคลื่อน จริยธรรม ปี 2568		จำนวน หน่วยงาน ในจังหวัด (แห่ง)	ผลการ ขับเคลื่อน เทียบกับ เป้าหมาย
			คะแนน เฉลี่ย	ระดับ	คะแนน เฉลี่ย	ระดับ		
48	สระแก้ว	2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.88	ผ่าน	66	-12.12
49	เลย	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.62	ผ่าน	101	-12.38
50	กำแพงเพชร	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	87.22	ผ่าน	90	-12.78
51	มุกดาหาร	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	86.36	ผ่าน	55	-13.64
52	อำนาจเจริญ	3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	85.94	ผ่าน	64	-14.06
53	นครราชสีมา	3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	85.78	ผ่าน	334	-14.22
54	ชัยภูมิ	3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	85.66	ผ่าน	143	-14.34
55	ตาก	6	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	85.51	ผ่าน	69	-14.49
56	บุรีรัมย์	3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	84.07	ต้องปรับปรุง	204	-15.93
57	ฉะเชิงเทรา	2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	83.33	ต้องปรับปรุง	108	-16.67
58	ตรัง	9	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	83.00	ต้องปรับปรุง	100	-17.00
59	ศรีสะเกษ	3	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	82.95	ต้องปรับปรุง	217	-17.05
60	อุดรธานี	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	82.87	ต้องปรับปรุง	181	-17.13
61	พังงา	8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	82.00	ต้องปรับปรุง	50	-18.00
62	ปัตตานี	9	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	81.58	ต้องปรับปรุง	114	-18.42
63	สุราษฎร์ธานี	8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	80.80	ต้องปรับปรุง	138	-19.20
64	สงขลา	9	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	80.14	ต้องปรับปรุง	141	-19.86
65	กาฬสินธุ์	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	78.81	ต้องปรับปรุง	151	-21.19
66	ชัยนาท	1	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	78.33	ต้องปรับปรุง	60	-21.67
67	ราชบุรี	7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	78.13	ต้องปรับปรุง	112	-21.88
68	แม่ฮ่องสอน	5	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	78.00	ต้องปรับปรุง	50	-22.00
69	ร้อยเอ็ด	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	77.83	ต้องปรับปรุง	203	-22.17
70	สุพรรณบุรี	7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	75.98	ต้องปรับปรุง	127	-24.02
71	ปราจีนบุรี	2	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	72.14	ต้องปรับปรุง	70	-27.86
72	เพชรบุรี	7	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	71.18	ต้องปรับปรุง	85	-28.82
73	นครศรีธรรมราช	8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	71.08	ต้องปรับปรุง	185	-28.92
74	ระนอง	8	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	67.74	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	31	-32.26
75	มหาสารคาม	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	62.24	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	143	-37.76
76	นครพนม	4	100.00	ผ่านดีเยี่ยม	61.54	ต้องปรับปรุง โดยด่วน	104	-38.46
รวม							7,893	

6. ประเด็นสำคัญที่พบจากการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 87.62 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” ลดลงจากปีก่อนหน้า 5.08 คะแนน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้คะแนนเต็ม 100 คะแนน จำนวน 6,519 แห่ง คะแนน 50 คะแนน จำนวน 701 แห่ง และไม่มีคะแนนจำนวน 620 แห่ง จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 7,840 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 7.91

นอกจากนี้ ยังพบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสัดส่วนมากที่สุดของจำนวนหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 98.88 จากหน่วยงานภาครัฐที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมจำนวน 627 แห่ง

สะท้อนให้เห็นว่าต้องเร่งพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 620 แห่ง ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ยกกระตือรือร้นขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 701 แห่ง ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนสมบูรณ์มีคุณภาพ และรักษาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม จำนวน 6,519 แห่ง ให้ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องต่อไป ซึ่งจะสามารถส่งผลต่อการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานภาครัฐในภาพรวมได้

2. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามรายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าเมืององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” จำนวน 1 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 16.67 และอยู่ในระดับผ่าน จำนวน 5 ประเภท คิดเป็นร้อยละ 83.33

โดยพบว่าองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่ไม่มีคะแนนในการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด จำนวน 420 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 67.74 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ยในการขับเคลื่อนจริยธรรม 87.68 คะแนน อยู่ในระดับ “ผ่าน” รองลงมา คือ เทศบาลตำบลจำนวน 184 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 29.68 มีคะแนนเฉลี่ย 89.87 คะแนน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้คะแนน 100 คะแนน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตามรายประเภท ควรเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมไปที่องค์การบริหารส่วนตำบล และเทศบาลตำบล

3. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายภาค พบว่าพื้นที่ภาคส่วนใหญ่อยู่ในระดับ “ผ่าน” จำนวน 6 ภาค จาก 9 ภาค คิดเป็นร้อยละ 66.67

โดยพื้นที่ภาคที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมต่ำที่สุดอยู่ในพื้นที่ภาค 8 มีคะแนนเฉลี่ย 80.85 คะแนน รองลงมาคือพื้นที่ภาค 4 มีคะแนนเฉลี่ย 82.18 คะแนน และพื้นที่ภาค 9 มีคะแนนเฉลี่ย 86.70 คะแนน ตามลำดับ โดยมีระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมมากที่สุด คือ พื้นที่ภาค 1 มีคะแนนเฉลี่ย 94.44 คะแนน

สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่ภาค ควรเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมไปที่ภาค 8 ภาค 4 และภาค 9

4. สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ จำแนกตามรายจังหวัด พบว่ามีจังหวัดที่อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” และ “ต้องปรับปรุง” รวมจำนวน 21 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 27.63 ระดับ “ผ่าน” และ “ผ่านดีเยี่ยม” รวมจำนวน 55 จังหวัด คิดเป็นร้อยละ 72.37

โดยจังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ นครพนม มีคะแนนเฉลี่ย 61.54 คะแนน รองลงมาเป็นจังหวัดมหาสารคาม มีคะแนนเฉลี่ย 62.24 คะแนน และจังหวัดระนอง มีคะแนนเฉลี่ย 67.74 คะแนน ตามลำดับ

ทั้งนี้ จังหวัดที่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” คะแนนเฉลี่ย 100 คะแนน มีจำนวน 1 จังหวัด คือ จังหวัดภูเก็ต

สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับพื้นที่จังหวัด ควรเร่งพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปที่จังหวัดที่อยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุง โดยด่วน จำนวน 3 จังหวัด เป็นลำดับแรก ได้แก่ นครพนม มหาสารคาม ระนอง

ส่วนที่ 4

แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากสถิติเรื่องกล่าวหาร้องเรียนการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเรื่องกล่าวหาร้องเรียน จำนวน 4,231 เรื่อง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนเรื่องกล่าวหามากที่สุด และสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ยังมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ไม่ได้คะแนนการเปิดเผยข้อมูลประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม ในการประเมิน ITA จำนวน 620 แห่ง และเปิดเผยข้อมูลไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ได้คะแนน 50 คะแนน จาก 100 คะแนน จำนวน 701 แห่ง สะท้อนให้เห็นว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังต้องพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง และรักษามาตรฐานการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อันนำไปสู่การยกระดับธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริม กำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์สถานการณ์ระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ภาค และระดับพื้นที่จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดัน และยกระดับให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนจริยธรรมครบทุกแห่ง หรือร้อยละ 100 ตามระดับสถานการณ์ อันจะนำไปสู่การยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ตามตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ที่กำหนด ดังนี้

1. การกำหนดเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดเกณฑ์ระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากผลการประเมิน ITA แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ โดยคะแนนที่นำมาใช้ในการประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คือ ข้อ O16 ประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม

โดยกำหนดระดับสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็น 4 ระดับตามคะแนน และกำหนดพื้นที่สีตามระดับ ดังนี้

ตารางที่ 28 เกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คะแนน	ระดับ	พื้นที่สี
95.00 - 100	ผ่านดีเยี่ยม	ม่วง
85.00 - 94.99	ผ่าน	เขียว
70.00 - 84.99	ต้องปรับปรุง	ส้ม
0 - 69.99	ต้องปรับปรุงโดยด่วน	แดง

2. การกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณาจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการส่งเสริมกำกับ ติดตาม การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยจำแนกระดับความเข้มข้นในการดำเนินการส่งเสริม ผลักดัน และยกระดับผลการขับเคลื่อนจริยธรรมตามพื้นที่สี่ โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 พื้นที่สี่ตามเกณฑ์การประเมินสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม ดังตารางที่ 29 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางที่ 29 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

พื้นที่สี่	สถานการณ์	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	<u>รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการ และติดตามประเมินผลให้ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานวัตกรรม การขับเคลื่อนจริยธรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านจริยธรรมแก้ไขปัญหาจริยธรรมของหน่วยงาน/พื้นที่ อย่างยั่งยืน และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	<u>พัฒนาต่อยอดการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์สภาพปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/พื้นที่ เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ตรงกับประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง - ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 - 84.99	<u>ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมีคุณภาพ - เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างครบถ้วนตามสภาพปัญหาโดยเร็ว เพื่อพัฒนายกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง

พื้นที่สี	สถานการณ์	มาตรการ
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 – 69.99	<u>เร่งปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและ เร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนา อยู่ในพื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง อย่างมีคุณภาพ - ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึกอย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่ง ส่งเสริมให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการขับเคลื่อนจริยธรรม ตั้งแต่หลักการพื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนาระดับให้มีการขับเคลื่อน จริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง

3. แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

การจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ประกอบด้วยแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ และระดับหน่วยงาน ดังนี้

3.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายประเภทหน่วยงาน

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกตามรายประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 2 ระดับ ได้แก่ “ผ่านดีเยี่ยม” และ “ผ่าน” จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายประเภทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 2 ระดับ โดยควรดำเนินการส่งเสริมให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของแต่ละประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รักษาระดับหรือยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรม ตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งรักษา ระดับและยกระดับการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละประเภทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับมาตรการพื้นที่สีในแต่ละประเภท รายละเอียดดังตารางที่ 30 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางที่ 30 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายประเภทหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

พื้นที่สี	สถานการณ์	ประเภท	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ (1 ประเภท)	<u>รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการ และติดตามประเมินผลให้ ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อน จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา นวัตกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมที่

พื้นที่สี	สถานการณ์	ประเภท	มาตรการ
			ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านจริยธรรมแก้ไขปัญหายุทธศาสตร์ของหน่วยงาน/พื้นที่ อย่างยั่งยืน และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ในระดับ“ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	เทศบาลนคร องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง องค์การบริหารส่วนจังหวัด (5 ประเภท)	<u>พัฒนาต่อยอดการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์สภาพปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/พื้นที่ เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ตรงกับประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยกกระตือรือร้นการขับเคลื่อนจริยธรรมให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง - ส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุงผลักดันและยกระดับขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง

3.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่

3.2.1 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ภาค

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ภาค ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่ามีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 3 ระดับ ได้แก่ “ผ่านดีเยี่ยม” “ผ่าน” และ “ต้องปรับปรุง” จึงกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ภาค ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 3 ระดับ โดยควรดำเนินการส่งเสริมให้พื้นที่ภาคขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของภาค เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมหรือขับเคลื่อนจริยธรรมไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละภาค ดังตารางที่ 31 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางที่ 31 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่ภาค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

พื้นที่สี	สถานการณ์	ภาค	มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	กรุงเทพมหานคร ¹¹ (1 ภาค)	<u>รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการ ขับเคลื่อนจริยธรรม</u> รักษาระดับมาตรฐานการ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลให้ ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อน จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา นวัตกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้าน จริยธรรมแก้ไขปัญหาจริยธรรมของ หน่วยงาน/พื้นที่ อย่างยั่งยืน และ ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	ภาค 1 ภาค 2 ภาค 3 ภาค 5 ภาค 6 ภาค 7 ภาค 9 (7 ภาค)	<u>พัฒนาต่อยอดการดำเนินการ ขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์สภาพปัญหาการ ขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/ พื้นที่ เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อน จริยธรรมให้ตรงกับประเด็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ยกกระตือรือร้นการขับเคลื่อน จริยธรรมให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง - ส่งเสริมให้มีความรู้ความ เข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรม อย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุง ผลักดันและยกระดับขับเคลื่อน จริยธรรม และดำเนินการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง

¹¹ หน่วยงานกลุ่มเป้าหมายที่เข้าร่วมการประเมิน ITA จำแนกตามพื้นที่ภาค กรุงเทพมหานครอยู่ในพื้นที่ภาค 10 หรือพื้นที่ส่วนกลาง

พื้นที่สี	สถานการณ์	ภาค	มาตรการ
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 – 84.99	ภาค 4 ภาค 8 (2 ภาค)	ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการ ขับเคลื่อนจริยธรรม - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อน จริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วน ในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่ สีเขียว และเตรียมความพร้อมพัฒนา ให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมีคุณภาพ - เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความ เข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ครบถ้วนตามสภาพปัญหาโดยเร็ว เพื่อพัฒนาระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม และดำเนินการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง

3.2.2 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่จังหวัด

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่จังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่ามีการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 4 ระดับ ได้แก่ “ผ่านดีเยี่ยม” “ผ่าน” “ต้องปรับปรุง” และ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่จังหวัด ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 3 ระดับ โดยควรดำเนินการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน โดยใช้กลไกระดับจังหวัดขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในภาพรวมของจังหวัด เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมตามมาตรการพื้นที่สีในแต่ละจังหวัด รายละเอียดดังตารางที่ 32 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่จังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางที่ 32 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับพื้นที่จังหวัด
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

พื้นที่สี	สถานการณ์		มาตรการ
ม่วง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่านดีเยี่ยม” มีคะแนนเฉลี่ย 95.00 - 100	ภูเก็ต พระนครศรีอยุธยา นครสวรรค์ บึงกาฬ นครปฐม อ่างทอง อุทัยธานี สิงห์บุรี กาญจนบุรี หนองบัวลำภู ระยอง ปทุมธานี ยะลา นนทบุรี ประจวบคีรีขันธ์ หนองคาย สมุทรสาคร น่าน พิจิตร ชุมพร อุบลราชธานี (21 จังหวัด)	<u>รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการ ขับเคลื่อนจริยธรรม</u> รักษาระดับมาตรฐานการ ดำเนินการ และติดตามประเมินผลให้ ได้รับการพัฒนาการขับเคลื่อน จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนา นวัตกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้าน จริยธรรมแก้ไขปัญหาจริยธรรมของ หน่วยงาน/พื้นที่ อย่างยั่งยืน และ ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง
เขียว	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ผ่าน” มีคะแนนเฉลี่ย 85.00 - 94.99	สระบุรี เพชรบูรณ์ สมุทรสงคราม อุดรดิตถ์ พิษณุโลก เชียงใหม่ นครนายก นราธิวาส สตูล ลพบุรี ตราด พัทลุง ยโสธร ลำพูน สุโขทัย กระบี่ แพร่ พะเยา เชียงราย สุรินทร์ สมุทรปราการ ขอนแก่น สกลนคร ชลบุรี ลำปาง จันทบุรี สระแก้ว เลย กำแพงเพชร มุกดาหาร อำนาจเจริญ นครราชสีมา ชัยภูมิ ตาก (34 จังหวัด)	<u>พัฒนาต่อยอดการดำเนินการ ขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์สภาพปัญหาการ ขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/ พื้นที่ เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อน จริยธรรมให้ตรงกับประเด็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ยกกระดับการขับเคลื่อน จริยธรรมให้อยู่ในพื้นที่สีม่วง - ส่งเสริมให้มีความรู้ความ เข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ถูกต้องชัดเจนตามสภาพปัญหา และชี้ ข้อบกพร่องในการขับเคลื่อนจริยธรรม อย่างใกล้ชิด ให้ได้รับการปรับปรุง ผลักดันและยกระดับขับเคลื่อน จริยธรรม และดำเนินการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง
ส้ม	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” มีคะแนนเฉลี่ย 70.00 – 84.99	บุรีรัมย์ ฉะเชิงเทรา ตรัง ศรีสะเกษ อุตรดิตถ์ พังงา ปัตตานี สุราษฎร์ธานี สงขลา กาฬสินธุ์ ชัยนาท ราชบุรี แม่ฮ่องสอน ร้อยเอ็ด สุพรรณบุรี	<u>ปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการ ขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อน จริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุก ประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการ ปรับปรุงพัฒนาอยู่ในพื้นที่สีเขียว และ

พื้นที่สี	สถานการณ์		มาตรการ
		ปราจีนบุรี เพชรบุรี นครศรีธรรมราช (18 จังหวัด)	เตรียมความพร้อมพัฒนาให้อยู่ในพื้นที่ สีม่วงอย่างมีคุณภาพ - เร่งส่งเสริมให้มีความรู้ความ เข้าใจในการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่าง ครบถ้วนตามสภาพปัญหาโดยเร็ว เพื่อ พัฒนาระดับการขับเคลื่อน จริยธรรม และดำเนินการเปิดเผย ข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมี คุณภาพทุกแห่ง
แดง	การขับเคลื่อนจริยธรรม อยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุงโดยด่วน” มีคะแนนเฉลี่ย 0 – 69.99	ระนอง มหาสารคาม นครพนม (18 จังหวัด)	<u>เร่งปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการ ขับเคลื่อนจริยธรรม</u> - วิเคราะห์ปัญหาการ ขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและ เร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อให้ได้รับการปรับปรุงพัฒนาอยู่ใน พื้นที่สีเขียว และเตรียมความพร้อม พัฒนาให้อยู่ในพื้นที่สีม่วงอย่างมี คุณภาพ - ติดตามให้คำแนะนำเชิงลึก อย่างใกล้ชิด เข้มข้น โดยเร่งส่งเสริมให้ เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ ขับเคลื่อนจริยธรรมตั้งแต่หลักการ พื้นฐานทุกมิติ เพื่อพัฒนาระดับให้มี การขับเคลื่อนจริยธรรม และ ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพทุกแห่ง

3.3 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน

3.3.1 ข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน ตามระดับคะแนน

สถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พบว่าหน่วยงานมีผลการขับเคลื่อนจริยธรรมอยู่ใน 3 ระดับคะแนน ได้แก่ “100 คะแนน” “50 คะแนน” และ “0 คะแนน” จึงกำหนดข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน ตามสถานการณ์การขับเคลื่อนจริยธรรม เป็น 3 ระดับ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งรักษาระดับและยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่มีการขับเคลื่อนจริยธรรมหรือขับเคลื่อนจริยธรรมไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดดังตารางที่ 33 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ตารางที่ 33 แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน ตามระดับคะแนน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

สถานการณ์	มาตรการ
ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้อ O16 ประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม “หน่วยงานมีคะแนน 100 คะแนน” (จำนวน 6,519 แห่ง)	<u>รักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> หน่วยงานควรรักษาระดับมาตรฐานการดำเนินการ และดำเนินการติดตามประเมินผลการพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านจริยธรรมแก้ไขปัญหาจริยธรรมของหน่วยงานอย่างยั่งยืน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะให้ครบถ้วนอย่างมีคุณภาพ
ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้อ O16 ประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม “หน่วยงานมีคะแนน 50 คะแนน” (จำนวน 701 แห่ง)	<u>ปรับปรุงมาตรฐานและพัฒนาต่อยอดการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> หน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้ - วิเคราะห์สภาพปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมให้ตรงกับประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ - มุ่งเน้นการบริหารจัดการตามสภาพปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น เพื่อปรับปรุงพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพ
ผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ข้อ O16 ประมวลจริยธรรม และการขับเคลื่อนจริยธรรม “หน่วยงานมีคะแนน 0 คะแนน” (จำนวน 620 แห่ง)	<u>เร่งปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม</u> หน่วยงานควรดำเนินการ ดังนี้ - วิเคราะห์ปัญหาการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างละเอียดและเร่งด่วนในทุกประเด็นอย่างใกล้ชิด เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีการขับเคลื่อนจริยธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ - เร่งดำเนินการปรับปรุงพัฒนาการขับเคลื่อนจริยธรรม และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะครบถ้วนอย่างมีคุณภาพ

3.3.2 ข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน พิจารณาจากกลไกการขับเคลื่อนจริยธรรมที่ต้องเริ่มจากผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน กล่าวคือ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องมียุทธศาสตร์ให้ความสำคัญกับการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน และดำเนินการถ่ายทอดนโยบายดังกล่าวไปสู่ผู้บริหารระดับรองลงมาเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ การปฏิบัติ และการจัดให้มีระบบของการให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการขับเคลื่อน จริยธรรมของหน่วยงาน ดังแผนภาพที่ 10 แสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน

แผนภาพที่ 10 แสดงการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับหน่วยงาน



ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ช. จึงได้ดำเนินการจัดทำข้อเสนอแนะแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย
2. ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม
3. ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรม

1. ข้อเสนอแนะการดำเนินการระดับนโยบาย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ด้านจริยธรรมของหน่วยงาน โดยต้องทราบว่ามีกรณีฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรมด้านใด มีการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในหน่วยงาน มีจุดเสี่ยงด้านจริยธรรมใดบ้าง
2. กำหนดนโยบายด้านจริยธรรม กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม และวางแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/ส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ด้านจริยธรรม ป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัยและปัญหาการทุจริต เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันการทุจริต บริหารราชการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และก่อให้เกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจจากประชาชน
3. พิจารณาจัดทำประกาศแนวทางการขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ประกาศนโยบายด้านจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม/แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
4. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องกำกับติดตาม และให้ความช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกส่วนงานดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมตามนโยบายและนำโครงการ/กิจกรรม/มาตรการการส่งเสริมจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

2. ข้อเสนอแนะการดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการขับเคลื่อนจริยธรรม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยการรักษาจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้ในการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ผู้บริหารท้องถิ่นต้องดำเนินการเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม/แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts
3. จัดให้มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม ดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการตามที่กำหนด เช่น มีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม การจัดสรรเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำหรับการดำเนินการ เป็นต้น ทั้งนี้ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
4. จัดให้มีระบบของการให้คำปรึกษา วรรณคดี ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
5. สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

6. พิจารณาแต่งตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น¹² ถ้ามีคณะกรรมการ/คณะกรรมการดังกล่าวอยู่แล้ว ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบ อำนาจหน้าที่ และแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการ/คณะกรรมการดังกล่าว ทั้งนี้ ในแต่ละปีงบประมาณ คณะทำงาน/คณะกรรมการดังกล่าวควรดำเนินการประชุมอย่างน้อย 3 ระยะ คือ

- **ก่อนการดำเนินการ** เพื่อกำหนดแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม/จัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/เตรียมพร้อมการดำเนินการตามแนวทางฯ
- **ระหว่างการดำเนินการ** เพื่อกำกับติดตามการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม นำแนวทางฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
- **หลังดำเนินการ** เพื่อรับทราบรายงานผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม ปัญหาและอุปสรรค ประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อพัฒนาปรับปรุงแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมต่อไป

¹² คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า คณะกรรมการที่มีหน้าที่และอำนาจขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จากข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ 14 - 15 . (2566, 7 มิถุนายน).ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 130 ง หน้า ที่ 32 – 33.

3. ข้อเสนอแนะการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สำนักงาน ป.ป.ช. พิจารณาจัดทำแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการดำเนินการด้านการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมบริบท สถานการณ์การทุจริต ความเสี่ยงด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และขับเคลื่อนนำแนวทาง/โครงการ/กิจกรรม/มาตรการทางจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดแนวทางการดำเนินการในทางปฏิบัติเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์ด้านจริยธรรม
2. ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม
3. จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม
4. ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม
5. กำกับ ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรม

แผนภาพที่ 11 แสดงขั้นตอนการขับเคลื่อนจริยธรรม



ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ด้านจริยธรรม และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - ผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน¹³
 - สถานการณ์เกี่ยวกับการทุจริต เช่น คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index - CPI) ข้อมูลสถิติเรื่องกล่าวหาหรือเรียนการทุจริต เป็นต้น
 - ข้อมูลความเสี่ยงด้านจริยธรรม ได้แก่ ประเด็นปัญหาด้านจริยธรรม ความเสี่ยงด้านจริยธรรม ความเสี่ยงของการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรม รูปแบบและความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน
 - ผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการขับเคลื่อนตามแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม
- เพื่อค้นหาประเด็นข้อบกพร่อง/จุดอ่อน/ประเด็นสำคัญที่ต้องดำเนินการต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ประเมิน/ทบทวนความเสี่ยง และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 1 มาประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม¹⁴ โดยการประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการค้นหาจุดอ่อน ของระบบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ที่อาจเป็นช่องว่างที่ทำให้เกิดการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรม และเป็นการมุ่งหาความเป็นไปได้ที่จะกระทำการฝ่าฝืนละเมิดจริยธรรมในอนาคต เพื่อนำมาสู่การกำหนดโครงการ/กิจกรรม/มาตรการป้องกันการส่งเสริมจริยธรรมให้ตรงกับประเด็นความเสี่ยงด้านจริยธรรมของหน่วยงาน สำหรับขั้นตอนการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรม โดยการประเมินความเสี่ยงตามรูปแบบของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน มีขั้นตอนเช่นเดียวกับการประเมินความเสี่ยงการทุจริต¹⁵ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การคัดเลือกกระบวนการ หรือโครงการ

หน่วยงานต้องค้นหากระบวนการซึ่งเป็นการกิจหลักของหน่วยงานที่มีความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การค้นหาความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอาจค้นหาจากความเสี่ยงที่เคยเกิด หรือคาดว่าจะเกิดซ้ำสูง

¹³ ศึกษารายละเอียดผลการประเมิน ITA ของหน่วยงาน ได้ที่เว็บไซต์ระบบ ITAS หรือ <https://itas.nacc.go.th/>

¹⁴ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมตามแนวทางของหน่วยงานตนเองได้ทุกรูปแบบ สามารถใช้วิธีใดในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมก็ได้

¹⁵ ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จากคู่มือการประเมินความเสี่ยงการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569, สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ; พุทธศักราช 2568)

มีประวัติอยู่แล้ว (Known Factor) และไม่เคยเกิดหรือไม่มีประวัติมาก่อน แต่มีความเสี่ยงจากการพยากรณ์ในอนาคตว่ามีโอกาสเกิด (Unknown Factor) ในขั้นตอนนี้เป็นการตั้งสมมติฐานหรือเป็นการพยากรณ์ล่วงหน้าที่เกิดขึ้นในอนาคตเพิ่มเติม (Scenario) เป็นการมองข้อมูลไปข้างหน้า (Forward looking information) โดยไม่คำนึงว่าหน่วยงานมีมาตรการควบคุมความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมนั้น อยู่แล้วหรือไม่

ขั้นตอนที่ 2 การระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

เมื่อหน่วยงานตกลงร่วมกันว่าจะนำกระบวนการงานใดมาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ให้หน่วยงานนำกระบวนการงานนั้นมาระบุรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงานในกระบวนการงานนั้น และทำการระบุประเด็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอน ตามรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม 9 รูปแบบ ได้แก่

- 1) การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ (Accepting benefits)
- 2) การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)
- 3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ (Postemployment)
- 4) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)
- 5) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)
- 6) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)
- 7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork barreling)
- 8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)
- 9) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence) เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง

โดยอธิบายรายละเอียดเหตุการณ์ที่มีโอกาสเกิดความเสี่ยงว่ามีรูปแบบพฤติกรรมในแต่ละขั้นตอนในการดำเนินงานของกระบวนการงาน ให้ละเอียดและชัดเจนว่า ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร โดยผู้ปฏิบัติงานหรือรับผิดชอบกระบวนการงานหรือโครงการ (Risk Owners) และตัวแทนของหน่วยงานอาจมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกด้วยก็ได้ เนื่องจากการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม Risk Owners ส่วนใหญ่ไม่ยอมรับหรือบิดเบือนในความบกพร่องของตนเอง ผู้ประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม จึงไม่ใช่ Risk Owners เท่านั้น โดยหน่วยงานอาจใช้เทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ ในการช่วยค้นหาความเสี่ยง ดังนี้

1) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการระดมความคิดเห็นจากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นเจ้าของงานที่รู้และเข้าใจความเสี่ยงของงานที่ตนเองรับผิดชอบมากที่สุดหรือเรียกว่าเป็นเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner)

2) การสัมภาษณ์ (Interview) เป็นการสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน โครงการหรือกระบวนการปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่คาดว่าจะมีความเสี่ยง นอกจากนี้ยังสามารถใช้ในการยืนยันข้อมูลเดิมที่มีอยู่ว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่

3) การใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น (Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ที่อาจจะเป็นเหตุการณ์ความเสี่ยงหรืออาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร นอกจากนี้ยังอาจใช้เป็นข้อมูลในการประเมินความเพียงพอของการควบคุมด้วย

4) การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ (Facilitated Workshops) เพื่อสอบถามหรือระดมความคิดเห็นจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งผู้นำการประชุมต้องมีทักษะที่ดีในการกำหนดหรือควบคุมกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประชุม การจัด workshop สามารถทำได้ทุกเวลา และเป็นเครื่องมือที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กรได้

5) การเทียบรอย (Benchmarking) หรือการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น โดยวัดและเปรียบเทียบบริการและวิธีการปฏิบัติงานกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลของการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงหน่วยงานของตนเองสู่ความเป็นเลิศ Benchmarking ไม่ใช่การลอกเลียนแบบ แต่เป็นการทำ Competitive Analysis หรือการวิเคราะห์แข่งขัน ซึ่งเป็นการนำตัวเราไปเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

6) การตรวจสอบ (Auditing) การตรวจสอบเป็นกิจกรรมที่จัดให้มีขึ้น เพื่อประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ดีขึ้นหรือเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และประเมินผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของหน่วยงานจากข้อมูลหรือข้อเท็จจริง โดยผู้ตรวจสอบจะจัดทำรายงานผลการตรวจสอบที่ระบุประเด็นข้อตรวจพบและให้ข้อเสนอแนะหรือคำปรึกษา ซึ่งหน่วยงานที่ได้รับการตรวจสอบสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการค้นหาความเสี่ยงได้

7) การใช้ Checklist ในการประเมิน ซึ่งระบุมาตรฐานหรือสิ่งที่หน่วยงานควรปฏิบัติไว้ และผู้ประเมินจะพิจารณาข้อเท็จจริง สิ่งที่หน่วยงานหรือองค์กรปฏิบัติ ประสิทธิภาพของผู้ที่เกี่ยวข้อง และเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้นในอดีต ว่าเป็นไปตามรายการที่ระบุไว้ใน Checklist หรือไม่ การที่ไม่มีหรือไม่ปฏิบัติตาม Checklist ดังกล่าว อาจสะท้อนให้เห็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

8) การสืบสวน (Incident Investigation) ในกรณีที่มีเหตุการณ์ผิดปกติเกิดขึ้นในหน่วยงาน เช่น การทุจริต อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน การกระทำผิดกฎหมาย ฯลฯ หน่วยงานจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อสืบสวนและจัดทำรายงานเกี่ยวกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ซึ่งข้อเท็จจริงจากรายงานดังกล่าว สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาความเสี่ยงได้

ตัวอย่างการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ตารางที่ 34 ตัวอย่างการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือรูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
รูปแบบที่ 1 การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ			
1	การให้บริการจดทะเบียนพาณิชย์	1. เจ้าหน้าที่หน้าทีเรียกรับเงินในการดำเนินการ 2. ผู้ใช้บริการให้สินบนแก่เจ้าหน้าที่ในการดำเนินการ กรณีหลักฐานไม่ครบหรือไม่ถูกต้อง เพื่อให้ได้มาซึ่งการออกทะเบียนพาณิชย์ 3. นายทะเบียนเรียกรับผลประโยชน์ระหว่างการตรวจสอบความถูกต้องของคำขอและเอกสารประกอบคำขอ 4. นายทะเบียนเรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาปรับจดทะเบียนพาณิชย์จากผู้ประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับการโทษการขอรับสินบน

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
2	การขอรับใบอนุญาตจัดตั้ง สถานที่จำหน่ายอาหาร หรือสถานที่เสิร์ฟอาหาร (รายใหม่)	เจ้าหน้าที่มีการเรียกรับผลประโยชน์เพื่อ ดำเนินการออกใบอนุญาต	1. การตรวจสอบ คำขอเอกสาร ประกอบการยื่นคำขอและคุณสมบัติของ ผู้ยื่นคำขอไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนด 2. การทุจริตเงินค่าใบอนุญาต 3. การพิจารณาอนุมัติ อนุญาต ไม่เป็นไป ตามระเบียบเวลาที่กำหนด 4. การเก็บเรื่องไว้ไม่แจ้งผู้ประกอบการ
3	การจัดเก็บค่าธรรมเนียม เก็บขนมูลฝอย	เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ให้ตนเอง กรณีแจ้งอัตราค่าธรรมเนียมไม่เป็นไปตาม ปริมาณมูลฝอยที่ทำการประเมินและไม่ เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	1. เจ้าหน้าที่ประเมินปริมาณมูลฝอยสูง หรือต่ำกว่าความเป็นจริง 2. การทุจริตเงินค่าธรรมเนียมเก็บขนมูลฝอย ไม่เป็นไปตามใบแจ้งอัตราค่าธรรมเนียมมา ที่ประเมินไว้
4	การจัดซื้อจัดจ้าง	การจัดซื้อจัดจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจง สามารถ กำหนดหรือเลือกผู้รับจ้าง อาจทำ ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ในระหว่างการจัด ซื้อจัดจ้าง	1. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง โทษทางวินัยกรณีกระทำการทุจริต 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ
5	การจดทะเบียนพาณิชย์ จัดตั้งใหม่	เจ้าหน้าที่อาจเรียกรับผลประโยชน์ ในระหว่างการตรวจสอบเอกสารหลักฐาน ประกอบการพิจารณา และเจ้าหน้าที่เก็บ ค่าธรรมเนียมโดยไม่ออกใบเสร็จ และไม่นำส่งเงิน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษ การขอรับสินบน
6	การเปรียบเทียบปรับตาม กฎหมาย	พนักงานเจ้าหน้าที่อาจใช้อำนาจหน้าที่ เรียกรับเงินนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ หรือกระทำการอื่นใดที่ไม่เป็นไปตาม กฎหมาย หรือใช้ดุลพินิจที่มีขอบ อันจะ นำมาซึ่งการทุจริต เรียกรับสินบนเพื่อแลก กับการหลุดพ้นจากการเป็นผู้กระทำความ ผิด เรียกรับเงินเพื่อหลีกเลี่ยงการ ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย 2. ผู้รับบริการ หรือประชาชนเสนอ สินบนแก่เจ้าหน้าที่ เพื่อแลกกับการหลุดพ้น จากการเป็นผู้กระทำความผิด
7	การพิจารณาอนุญาต ก่อสร้างอาคาร	1. เรียกรับผลประโยชน์ระหว่างการ ตรวจสอบความถูกต้องของคำขอ และเอกสาร ประกอบคำขอ 2. เรียกรับผลประโยชน์ในการพิจารณาจาก ผู้ประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
8	การรับสมัครนักเรียนใหม่	เรียกรับผลประโยชน์ค่าดำเนินการจากปกครอง	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
9	การสวมตัวทำบัตร ประจำตัวประชาชนครั้งแรก	1. ผู้ร้องเสนอผลประโยชน์ให้แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์	1. ผู้ร้องนำเอกสารปลอม มาแสดง หรือ ติดปัญหาเรื่องเอกสารหลักฐาน พยาน บุคคล จึงเสนอผลประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหาช่องทางในการ เรียกรับเงินเพื่อประโยชน์ส่วนตน
10	การขออนุญาตก่อสร้าง อาคาร ดัดแปลงอาคาร หรือรื้อถอนอาคาร	1. ผู้ยื่นขออนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้แก่ เจ้าหน้าที่ 2. เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์โดยการรับ เอกสารและไม่ออกใบรับรองให้ผู้ขออนุญาต	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
11	การขอเปลี่ยนแปลง ขยาย หรือลดการประกอบกิจการ สถานที่ หรือเครื่องจักร ของกิจการที่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพ	1. ผู้ยื่นคำขออนุญาตเสนอผลประโยชน์ให้ เจ้าหน้าที่ เพื่อให้เอกสารผ่านการตรวจสอบ 2. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหาช่องทางในการ เรียกรับผลประโยชน์ส่วนตน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
12	การพิจารณาอนุญาต สถานประกอบการ	เจ้าหน้าที่เรียกรับผลประโยชน์ในขั้นตอน ของการพิจารณาอนุญาตสถานประกอบการ	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
13	การเรียกรับผลประโยชน์ ในการออกหนังสือรับรอง ผู้ประสพภัย	1. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองเรียกรับ ผลประโยชน์ ระหว่างการตรวจสอบความ ถูกต้องของคำขอ 2. เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองผู้ได้รับมอบหมาย ให้ออกตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุไปเรียกรับ ผลประโยชน์เพื่อตอบแทนการออกหนังสือรับรองให้ และดำเนินการจัดพิมพ์ให้อย่างรวดเร็ว	1. ไม่มีมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบเอกสาร 2. ไม่มีมาตรการกำหนดไม่ให้เจ้าหน้าที่ เรียกรับเงิน หรือผลประโยชน์ ค่าตอบแทนจากผู้มายื่นคำขอ และ กำหนดโทษอย่างเคร่งครัดต่อเจ้าหน้าที่ ที่มีพฤติกรรมทุจริต
14	การประเมินภาษี - ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - ภาษีบำรุงท้องที่ - ภาษีป้าย	การเรียกรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับ ผู้รับประเมิน	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้เกี่ยวกับโทษของ การรับเงินสินบน หรือการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ
15	การคัดเลือกลูกจ้าง เช่น การคัดเลือกลูกจ้าง ชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ และการรับสมัครคัดเลือก เป็นลูกจ้างชั่วคราว	มีการเรียกรับผลประโยชน์ เพื่อให้ได้รับการ คัดเลือก	1. ขาดการควบคุมและติดตามการ ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมีภารกิจจำนวนมาก 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้ เกี่ยวกับโทษรวมถึง ผลกระทบที่เกิดจากการ เรียกรับผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตาม ระเบียบ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
รูปแบบที่ 2 การทำธุรกิจกับตนเองหรือเป็นคู่สัญญา			
1	การจัดซื้อจัดจ้าง	การเข้าเป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ อาทิ การเป็นคู่สัญญากับตนเอง การซื้อของจากบริษัทของพรรคพวก เพื่อน ญาติ นอมินี เป็นต้น	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
2	การจ้างเหมาโครงการที่มีวงเงินงบประมาณสูง	ผู้บริหาร หรือเจ้าหน้าที่ที่มีการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจของตนเองหรือพวกพ้อง หรือใช้อำนาจของตนในการหาผลประโยชน์ทางอ้อม เช่น การใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้บริษัทของตนหรือของพวกพ้องได้รับงาน/การจ้างเหมาจากรัฐ	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
รูปแบบที่ 3 การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ			
1	-	การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
2	-	การเข้าเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่หลังพ้นจากตำแหน่ง	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
3	-	การใช้ประโยชน์จากการที่เคยมีตำแหน่งหน้าที่เข้ามาแทรกแซงการทำงานของหน่วยงานผู้ใต้บังคับบัญชาเดิม ให้เอื้อประโยชน์แก่บริษัทที่ตนไปทำงานหลังเกษียณ หรือใช้ความสนิทสนมเพื่อติดต่อกับบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 4 การทำงานพิเศษ			
1	-	การอาศัยตำแหน่งหน้าที่ไปรับงานพิเศษให้กับเอกชน โดยขัดต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง เช่น เจ้าหน้าที่ใช้เวลาราชการทำงานพิเศษที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
2	-	จัดตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติหน้าที่อยู่	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด

ลำดับ	ชื่อกระบวนการ/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
			3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
3	-	รับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ในราชการเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 5 การรู้ข้อมูลภายใน			
1	-	การรู้ข้อมูลภายในและการนำข้อมูลไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้ข้อมูลภายในของรัฐซึ่งเป็นข้อมูลที่มีความสำคัญต่อการกำหนดนโยบาย หรือการสั่งการตามกฎหมาย หรือตามอำนาจหน้าที่ และได้ใช้ข้อมูลนั้นเพื่อประโยชน์สำหรับตนเอง ครอบครัว บริวารญาติหรือพวกพ้อง และจะส่งผลกระทบทำให้การบังคับใช้กฎหมายขาดประสิทธิภาพ หรืออาจจะส่งผลให้การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเกิดการเอื้อประโยชน์หรือทำให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด 3. ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ฐานะ และรายได้
รูปแบบที่ 6 การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว			
1	การใช้วัสดุอุปกรณ์ของหน่วยงาน	เบิกวัสดุไปใช้มากกว่าปริมาณงานที่จำเป็นต้องใช้จริง	1. ไม่มีการควบคุมการเบิกจ่าย 2. เจ้าหน้าที่ที่นำวัสดุอุปกรณ์ไปใช้เป็นการส่วนตัว
2	การขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนกลางของราชการ	1. เจ้าหน้าที่หรือพนักงานขับรถยนต์ส่วนกลางของราชการนำรถไปใช้เพื่อภารกิจส่วนตนหรือ งานนอกเหนือที่ได้รับมอบหมาย 2. พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง ดุดน้ามันเชื้อเพลิงไปใช้ส่วนตัว	1. เจ้าหน้าที่ทำหนังสือขอ อนุญาตใช้รถยนต์ส่วนกลางของราชการไม่ถูกต้องครบถ้วน 2. เจ้าหน้าที่ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบหลักเกณฑ์การใช้ รถยนต์ส่วนกลางของราชการ 3. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ใส่ใจและ มีการกิจจางมาก 4. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึงผลกระทบจากการใช้รถยนต์ส่วนกลาง 5. เจ้าหน้าที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ 6. ความสนิทสนมส่วนบุคคลระหว่างเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จึงละเว้นหรือไม่ปฏิบัติตามระบบการควบคุมที่กำหนดไว้ 7. ความไว้วางใจขาดการติดตามและกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
3	การตรวจสอบการก่อสร้าง/ รื้อถอน/ตัดแปลงอาคาร	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นนายตรวจ อาคารใช้เวลาราชการ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	1. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติ ราชการ โดยเบียดบังเวลาราชการ นำเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว 2. ไม่มีการกำกับ ดูแล และ ติดตามงาน
4	การเบิกจ่ายน้ำมัน เชื้อเพลิงสำหรับฉีดพ่นยุง	พนักงานเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับฉีด พ่นยุงไปใช้สำหรับยานพาหนะส่วนตัว	ไม่มีการควบคุม กำกับดูแลการจัดเก็บ น้ำมันเชื้อเพลิงสำหรับเครื่องฉีดพ่น
5	การจัดเก็บค่าธรรมเนียม การจัดการสิ่งปฏิกูลและ ไขมัน	เจ้าหน้าที่ไม่ออกใบเสร็จรับเงินให้ ผู้รับบริการ เพื่อนำเงินดังกล่าวไปใช้ส่วนตัว	เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ
6	การใช้ทรัพย์สินของทาง ราชการ	การใช้ทรัพย์สินและวัสดุสำนักงานในการ ปฏิบัติงานมีโอกาสนำไปใช้อย่างไม่ เหมาะสมและเพื่อประโยชน์ส่วนตัว	ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการอนุมัติ ควบคุม ครอบครองและรักษาทรัพย์สินไม่ปฏิบัติ หน้าที่อย่างเคร่งครัด
7	การใช้ทรัพย์สินของทาง ราชการเพื่อประโยชน์ ของตน (การใช้เครื่องถ่าย เอกสาร)	1. การใช้เครื่องถ่ายเอกสาร และกระดาษ ในการถ่ายเอกสารในงานส่วนตัว ไม่ใช่งาน ราชการ ทำให้ทรัพย์สินของทางราชการ เสียหาย และสิ้นเปลืองงบประมาณในการ ซ่อมบำรุง 2. เจ้าหน้าที่มีการเบิกกระดาษมาใช้ในงาน ส่วนตัวบ่อยครั้ง	1. ใช้ทรัพย์สินของทางราชการเพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว 2. ขาดความคุมควบคุมดูแลในการใช้ ทรัพย์สินของทางราชการ
8	การตรวจสอบการก่อสร้าง/ รื้อถอน/ตัดแปลงอาคาร	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอาจเบียดบัง เวลาราชการไปกระทำการอื่น ๆ เพื่อ ประโยชน์ส่วนตัว ไม่รับผิดชอบงานในอำนาจ หน้าที่ ไม่มีวินัยในการปฏิบัติงาน ไม่อุทิศ เวลาให้แก่ราชการหรือละทิ้งหน้าที่ราชการ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่แล้วไม่ ปฏิบัติงานจริงตามที่กำหนดถือโอกาสไม่กลับ เข้ามาปฏิบัติงาน ส่งผลเสียต่อราชการ และ มีผลกระทบต่อการให้บริการประชาชน	1. ขาดการกำกับดูแลควบคุมและ ติดตามการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกใน การปฏิบัติ ราชการ โดยเบียดบังเวลาราชการ นำเวลาราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว
รูปแบบที่ 7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง			
1	-	ผู้บริหาร หรือสมาชิกสภาใช้งบประมาณไป เพื่อกิจกรรมที่มีลักษณะ เป็นการ ประชาสัมพันธ์ตนเอง	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมออกจาก กันได้อย่างเด็ดขาด
2	-	ผู้บริหารอนุมัติโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ ที่ให้การสนับสนุน (หัวคะแนน)	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ 2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ ส่วนตัวและประโยชน์ส่วนรวมออกจาก กันได้อย่างเด็ดขาด
3	-	ผู้บริหารอนุมัติโครงการสาธารณะ เช่น ถนน หรือสะพาน โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตน เป็นชื่อของถนน หรือสะพาน	1. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวสำคัญกว่า ประโยชน์ของทางราชการ

ลำดับ	ชื่อกระบวนการงาน/งาน/ โครงการที่มีความเสี่ยง	เหตุการณ์หรือ รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	สาเหตุ/ปัจจัยความเสี่ยง
			2. ไม่สามารถแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด
รูปแบบที่ 8 การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง			
1	การคัดเลือกลูกจ้าง เช่น การคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวเป็นลูกจ้างประจำ และการรับสมัครคัดเลือกเป็นลูกจ้างชั่วคราว	1. การพิจารณาที่ไม่เป็นธรรมจากการเล่นพรรคเล่นพวก 2. การใช้ระบบอุปถัมภ์เอื้อประโยชน์ให้กับคนใกล้ชิด	1. ขาดการควบคุมและติดตามการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดเนื่องจากผู้บังคับบัญชาไว้วางใจและมีภารกิจจำนวนมาก 2. เจ้าหน้าที่ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ และขาดความรู้เกี่ยวกับโทษรวมถึงผลกระทบที่เกิดจากการเรียกรับผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
2	การแต่งตั้ง โยกย้าย ข้าราชการ	การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการอย่างไม่เป็นธรรมไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม และใช้ระบบอุปถัมภ์ โดยผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ที่เป็นพวกพ้องของตนเอง หรือเครือญาติ	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
3	การจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อประโยชน์ตนเอง เครือญาติ หรือพวกพ้อง	ผู้บริหารบังคับหรือสั่งการให้หน่วยงานจัดทำโครงการหรือกิจกรรมเพื่อประโยชน์ตนเอง เครือญาติ หรือพวกพ้อง	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
4	การบริการประชาชน เช่น การทำบัตรประจำตัวประชาชน งานทะเบียนต่าง ๆ ที่ต้องมีลำดับคิวในการรับบริการ	การลัดคิวให้กับผู้ใช้บริการที่คุ้นเคย พวกพ้อง หรือเครือญาติ	ขาดจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนสำคัญกว่าประโยชน์ของทางราชการ
5	กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่รับบุคคลที่เป็นเครือญาติ หรือบุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์เข้าทำงานในหน่วยงาน โดยไม่ได้คำนึงถึงหลักความรู้ความสามารถ	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ โดยใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
รูปแบบที่ 9 การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐหรือหน่วยงานของรัฐอื่น			
1	การคัดเลือกนักเรียนเข้าเรียนในโรงเรียน	การอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่ของตน เข้าไปมีอิทธิพลในหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐนั้นกระทำการ หรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง อันเป็นการแทรกแซงการทำงานภายในของหน่วยงานรัฐนั้น เช่น ผู้บริหารใช้อำนาจในตำแหน่ง กดดันให้ผู้อำนวยการโรงเรียนในพื้นที่ รับบุตรหลานของตนเองเข้าเป็นนักเรียนโดยไม่ต้องสอบ เป็นต้น	ขาดจิตสำนึกในการบริหารราชการ ไม่สามารถแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมได้

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

หน่วยงานต้องกำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือด้านโอกาส และด้านผลกระทบและการให้คะแนนทั้ง 2 ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

- โอกาสที่จะเกิด (Likelihood) พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ในช่วงเวลาหนึ่ง ในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นที่จะเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ

- ผลกระทบ (Impact) การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบทางการเงินและผลกระทบที่ไม่ใช่การเงิน

ตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม¹⁶

1. ตัวอย่าง เกณฑ์โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)

โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	โอกาสเกิดมากกว่า 5 ครั้งต่อปี
4	สูง	โอกาสเกิดไม่เกิน 4 ครั้งต่อปี
3	ปานกลาง	โอกาสเกิดไม่เกิน 3 ครั้งต่อปี
2	น้อย	โอกาสเกิดไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี
1	น้อยมาก	โอกาสเกิด 1 ครั้งต่อปี

โอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Likelihood)		
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	คำอธิบาย
5	สูงมาก	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูงมาก (ร้อยละ 10 ขึ้นไป)
4	สูง	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นได้สูง (ร้อยละ 10)
3	ปานกลาง	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นบางครั้ง (ร้อยละ 5)
2	น้อย	เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นน้อยมาก (ร้อยละ 3)
1	น้อยมาก	เหตุการณ์ไม่น่ามีโอกาสเกิดขึ้น (น้อยกว่าร้อยละ 1)

¹⁶ เป็นเพียงตัวอย่างการกำหนดเกณฑ์ โอกาสที่จะเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม หน่วยงานต้องเป็นผู้กำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามความเหมาะสมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

2. ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ทางด้านการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
ระดับ	ระดับความรุนแรง	คำอธิบาย
5	สูงมาก	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
4	สูง	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
3	ปานกลาง	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
2	น้อย	ความเสียหายตั้งแต่..... บาท ถึง..... บาท
1	น้อยมาก	ความเสียหาย..... บาท หรือน้อยกว่า

3. ตัวอย่าง เกณฑ์ผลกระทบ (Impact) ที่ไม่ใช่ทางการเงิน

ระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)		
ระดับ	ระดับความรุนแรง	คำอธิบาย
5	สูงมาก	- เกิดความเสียหายต่อรัฐเจ้าหน้าที่ถูกลงโทษข้อมูลความผิดเข้าสู่กระบวนการทางยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือหน่วยงานกำกับดูแล องค์การตรวจสอบทำการตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น
4	สูง	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานตดลบเรื่องความโปร่งใส สื่อมวลชนสื่อสารออนไลน์ลงข่าวอย่างต่อเนื่อง และสังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
3	ปานกลาง	- หน่วยตรวจสอบภายในของหน่วยงาน หรือหน่วยตรวจสอบจากภายนอกเข้าตรวจสอบข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อการทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
2	น้อย	- มีคนร้องเรียนแจ้งเบาะแส
1	น้อยมาก	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายในหน่วยงาน - เริ่มมีความกังวลและสอบถามข้อมูล

4. เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

Risk Score					
โอกาสเกิด	ผลกระทบ				
	1	2	3	4	5
5	ปานกลาง (5*1=5)	สูง (5*2=10)	สูงมาก (5*3=15)	สูงมาก (5*4=20)	สูงมาก (5*5=25)
4	ต่ำ (4*1=4)	ปานกลาง (4*2=8)	สูง (4*3=12)	สูงมาก (4*4=16)	สูงมาก (4*5=20)
3	ต่ำ (3*1=3)	ปานกลาง (3*2=6)	ปานกลาง (3*3=9)	สูง (3*4=12)	สูงมาก (3*5=15)
2	ต่ำ (2*1=2)	ต่ำ (2*2=4)	ปานกลาง (2*3=6)	ปานกลาง (2*4=8)	สูง (2*5=10)
1	ต่ำ (1*1=1)	ต่ำ (1*2=2)	ต่ำ (1*3=3)	ต่ำ (1*4=4)	ปานกลาง (1*5=5)

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

- สีเขียว หมายถึง ความเสี่ยงระดับต่ำ (น้อยกว่า 5 คะแนน)
- สีเหลือง หมายถึง ความเสี่ยงระดับปานกลาง (5 – 9 คะแนน)
- สีส้ม หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูง (10 – 14 คะแนน)
- สีแดง หมายถึง ความเสี่ยงระดับสูงมาก (15 คะแนนขึ้นไป)

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

หลังจากหน่วยงานระบุประเด็นความเสี่ยงของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมแล้ว หน่วยงานต้องให้คะแนนความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยพิจารณาจากขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือ โอกาสเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) จะได้ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการทุจริต (Risk Score) ว่าอยู่ในระดับ สูงมาก สูง ปานกลาง หรือต่ำ ตามเกณฑ์ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ โดยตารางการระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม การให้คะแนนความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม และระดับความรุนแรงของความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม รายละเอียดดังตารางที่ 35 ประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ตารางที่ 35 ความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

ลำดับ ที่	ขั้นตอน การดำเนินงาน	ประเด็นความเสี่ยงการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม	Risk Score (L x I)			
			Likelihood (L)	Impact (I)	Risk Score (L x I)	ระดับ ความเสี่ยง
	ระบุขั้นตอนการดำเนินงานของกระบวนการที่ทำการประเมินตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด	ระบุประเด็นความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด	ใส่ผลคูณ (LxI)	ระบุระดับสูงมาก/สูง/กลาง/ต่ำ (ดูตามตารางจัดระดับความรุนแรงความเสี่ยงการทุจริต)

ขั้นตอนที่ 5 บริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

- หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน โดยนำผลการประเมินความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมจากขั้นตอนที่ 4 มาดำเนินการจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงฯ โดยกำหนดเป็นมาตรการควบคุมความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- มาตรการ หมายถึง วิธีการหรือแนวทางที่กำหนดขึ้นเพื่อควบคุม หรือลดโอกาสเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม โดยความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอยู่ในโซนสีแดง (Red Zone) จะถูกเลือกมาทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเป็นลำดับแรก ส่วนลำดับความเสี่ยงที่อยู่ในโซนสีส้ม สีเหลือง จะถูกเลือกในลำดับต่อมา มาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมอาจมีหลากหลายวิธีการ หน่วยงานควรทำการคัดเลือกวิธีที่ดีที่สุด และประเมินความคุ้มค่าและเหมาะสมกับระดับความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่ได้จากการประเมินมาประกอบด้วย
- การจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ให้นำมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมินของหน่วยงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Key Controls in place) มาทำการประเมินว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับใด ดี พอใช้ หรืออ่อน เพื่อพิจารณาจัดทำมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเพิ่มเติม (Further Actions to be Taken) โดยมาตรการควบคุมความเสี่ยงฯ ควรเชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องกับความเสี่ยงที่ประเมินไว้ และต้องมีการติดตามเพื่อประเมินการบริหารความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมในกิจกรรมตามแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการยืนยันผลว่ามาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด หรืออาจต้องเพิ่มเติมหรือปรับแผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมใหม่

ระดับ	คำอธิบาย การประเมินประสิทธิภาพมาตรการควบคุมความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมที่หน่วยงานมีในปัจจุบัน
ดี	การควบคุมมีความ เข้มแข็ง และดำเนินไปได้อย่าง เหมาะสม ซึ่งช่วย ให้เกิดความมั่นใจได้ ในระดับที่สมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
พอใช้	การควบคุมยัง ขาดประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าจะไม่ทำให้เกิดผลเสียจากความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ก็ ควรมีการปรับปรุง เพื่อให้มั่นใจว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้
อ่อน	การควบคุม ไม่ได้มาตรฐาน ที่ยอมรับได้เนื่องจากมีความ หละหลวมและไม่มีประสิทธิผล การควบคุมไม่ทำให้มั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าจะสามารถลดความเสี่ยงการทุจริตได้

ตัวอย่าง

ตารางที่ 36 แผนบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน

ความเสี่ยง	กระบวนการงาน	รูปแบบพฤติกรรมความเสี่ยง	Risk Score (L x I)	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การเรียกรับสินบน	การประเมินภาษี - ภาษีโรงเรือนและที่ดิน - ภาษีบำรุงท้องที่ - ภาษีป้าย	เจ้าหน้าที่เรียกรับสินบนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับผู้รับประเมิน เพื่อเสียภาษีได้น้อยลง	(3*3) 9 สูง	1. ผู้บังคับบัญชากำกับดูแล และติดตามงานอย่างใกล้ชิด และสม่ำเสมอ 2.อบรม พัฒนาความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 3. ประกาศ NO Gift Policy/Anti-Bribery Policy 4. มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน 5. จัดทำคู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ 6. จัดทำมาตรฐานการให้บริการประชาชน 7. ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน 8. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและจิตสำนึกในการแยกแยะระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน 9. จัดให้มีระบบและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน	ตุลาคม 2568 - กันยายน 2569	ฝ่ายจัดเก็บรายได้

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อแนะนำดำเนินการ :

- เมื่อหน่วยงานได้ดำเนินการประเมิน/ทบทวนความเสี่ยงด้านจริยธรรมของหน่วยงาน โดยประเมินความเสี่ยงของการเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงาน และจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานแล้ว หน่วยงานควรพิจารณานำมาตรการหรือแนวทางในการควบคุม/จัดการความเสี่ยงในขั้นตอนที่ 2 มากำหนดเป็นโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ
- เพื่อลดความซ้ำซ้อน ลดภาระงาน และประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน หน่วยงานควรพิจารณา ดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ที่มีแผนดำเนินการอยู่แล้ว¹⁷ โดยทบทวนปรับปรุงโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านจริยธรรม และปรับปรุงแผนที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องด้านจริยธรรมของหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่แล้วให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทของหน่วยงาน เช่น แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) เป็นต้น
- พิจารณาจัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน¹⁸ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถขับเคลื่อนจริยธรรมโดยใช้กลไกของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 – 2570) หรือแผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม โดยทบทวนแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ หรือแผนอื่น ๆ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านจริยธรรม

¹⁷ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษากฎจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ 23 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรมอย่างน้อยหนึ่งโครงการในแต่ละปีงบประมาณ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ เพื่อขยายผลการขับเคลื่อนกระบวนการรักษากฎจริยธรรม และให้รายงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล โดยการจัดทำแผนงาน/โครงการดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจจัดทำร่วมกับแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมอื่นก็ได้ โดยให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹⁸ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนชื่อแผนได้ตามความเหมาะสมและนโยบายของหน่วยงาน โดยลักษณะของแผนต้องมี วัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

ตัวอย่างแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น¹⁹

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
1	มาตรการ “ส่งเสริมการ ปฏิบัติงานตามประมวล จริยธรรม”	1. เพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความ ประพฤติของข้าราชการให้มีความ โปร่งใส มีมาตรฐานในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล 2. เพื่อยึดถือเป็นหลักการและ แนวทางการปฏิบัติงานอย่าง สม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กร ระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือ การตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้การ ดำเนินงานเป็นไปตามหลัก คุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล 3. เพื่อทำให้เกิดรูปแบบองค์กร อันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความ น่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย 4. เพื่อให้เกิดพันธะผูกพันระหว่าง องค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของ	1. กำหนดแนวทาง รูปแบบ และ ช่องทางในการเผยแพร่ประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมสำหรับ บุคลากรในองค์กรและสาธารณชน 2. ดำเนินการเผยแพร่ประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมเพื่อใช้เป็น ค่านิยมสำหรับองค์กร ข้าราชการ ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ควบคู่ไปกับระเบียบและกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ ตามแนวทางและ รูปแบบที่กำหนด 3. ดำเนินการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม เป็ดเผยเป็นการทั่วไป แก่สาธารณชนให้มีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมติดตามตรวจสอบ	ต.ค. 68 – ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1. มีการเผยแพร่ประมวล จริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติ Dos & Don'ts อย่างน้อย 3 ช่องทาง 2. คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ หน่วยงาน มีความรู้ความเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติตัวตาม ประมวลจริยธรรม ไม่น้อย กว่าร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้ แบบประเมินผล) ผลลัพธ์ : คณะผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของ หน่วยงานปฏิบัติตามประมวล จริยธรรม (สำรวจโดยใช้แบบ ประเมินติดตามผล)	สำนักปลัด

¹⁹ หน่วยงานสามารถปรับรายละเอียดรูปแบบของแผนการขับเคลื่อนจริยธรรมได้ตามความเหมาะสมหรือตามระเบียบหรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
		ข้าราชการต่อตนเอง ต้องค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ 5. เพื่อป้องกันการแสวงหา ประโยชน์โดยมิชอบและความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจ เกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความ โปร่งใสในการปฏิบัติงาน						
2	โครงการฝึกอบรมการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม บุคลากรของหน่วยงานเพื่อ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สุจริต	1. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนำหลัก คุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข 2. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร สุจริตให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน มีทัศนคติ ค่านิยม ในการปฏิบัติงาน อย่างซื่อสัตย์สุจริต	1. จัดทำโครงการเพื่อขออนุมัติจากผู้มี อำนาจอนุมัติ 2. มอบหมายงานให้กับผู้รับผิดชอบ โครงการ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อวางแผน และจัดเตรียมโครงการ 3. กำหนดรูปแบบ กำหนดการ และหัวข้อการอบรม 4. ประสานงานกับบุคคลและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดหา วิทยากร เชิญกลุ่มเป้าหมาย จัดเตรียมเอกสารประกอบการ อบรม และวัสดุอุปกรณ์ 5. ดำเนินการตามรูปแบบและ กำหนดการที่กำหนด 6. รายงานผลการดำเนินการ 7. เผยแพร่การดำเนินโครงการ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน	ม.ค. – ก.ย. 69	5,000 บาท	บุคลากรของ หน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1) มีการจัดอบรมจำนวน 1 ครั้ง 2) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ หลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถ นำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน และปฏิบัติงานได้ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 (สำรวจโดยใช้ แบบทดสอบความรู้/แบบ ประเมินผล) ผลลัพธ์ : บุคลากรนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาปรับใช้ในการ ดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร สุจริตในหน่วยงาน (สำรวจโดย ใช้แบบติดตามประเมินผล)	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
3	มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงาน 2. เพื่อแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงาน มีวัฒนธรรมองค์กร Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	1. ผู้บริหารและบุคลากรจัดประชุมเพื่อร่วมกันจัดทำมาตรการ “Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy” 2. จัดทำประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy พร้อมแนวทางการดำเนินการตามมาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 3. ผู้บริหารประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy 4. เผยแพร่ประกาศใช้ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy ให้แก่บุคคลภายในองค์กรและสาธารณชนให้รับทราบโดยทั่วกัน 5. ประเมินผลและติดตามผลการใช้มาตรการ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy	ม.ค. – ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผู้บริหาร และบุคลากรของหน่วยงาน ทุกกอง/สำนัก	ผลผลิต : 1. มี ประกาศ Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวน 1 ฉบับ 2. ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานดำเนินการตามแนวทาง Anti-Bribery Policy & NO Gift Policy จำนวนร้อยละ 100 (สำรวจโดยใช้แบบประเมิน/แบบสำรวจ) ผลลัพธ์ : ผู้บริหารและบุคลากรของหน่วยงานไม่มีเรื่องร้องเรียนเรื่องสินบน	สำนักปลัด
4	โครงการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ	1. เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสในการบริหารทรัพย์สินของหน่วยงาน 2. เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการใช้ประโยชน์จากทรัพย์สินของทางราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตน	1. จัดทำประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการกฎหมาย โดยกำหนดขั้นตอนปฏิบัติที่ชัดเจน มีแบบการขออนุญาต/การอนุมัติยืมที่มีรูปแบบที่สะดวก เปิดเผยและตรวจสอบได้ ทั้งกรณีการยืมของบุคคลภายในและบุคคลภายนอกหรือภาคเอกชน	ม.ค. – ก.ย. 69	ไม่ใช้ งบประมาณ	1. บุคลากรของหน่วยงานทุกสายงาน 2. ประชาชน	ผลผลิต : มีประกาศแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการกฎหมาย อย่างน้อยจำนวน 1 ฉบับ ผลลัพธ์ : จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากทรัพย์สินของราชการ ลดลง	สำนักปลัด

ที่	โครงการ/กิจกรรม/ มาตรการ	วัตถุประสงค์	ขั้นตอน/วิธีการดำเนินงาน	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย	ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ผลผลิตและผลลัพธ์)	หน่วยงานที่ รับผิดชอบ
			2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ 3. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์แนวทางปฏิบัติ/ระเบียบการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สิน แผนผังขั้นตอนในการดำเนินการให้บุคลากร และประชาชนได้รับทราบทางช่องทางต่าง ๆ 4. ดำเนินการติดตามตรวจสอบการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ/ระเบียบของการใช้ทรัพย์สินของราชการ การยืมทรัพย์สินของราชการ โดยวางระบบการจัดทำระเบียบการเบิกทรัพย์สินของราชการ ทะเบียนการยืมทรัพย์สินของราชการอย่างเป็นระบบ					

ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- ผู้บริหารท้องถิ่นประกาศมาตรการด้านจริยธรรมของหน่วยงาน/แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน
- ผู้บริหารแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการด้วยการประกาศนโยบายขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานไปสู่การปฏิบัติ และเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- บังคับใช้นโยบาย/แนวทางการส่งเสริมจริยธรรม กำกับ ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ผู้บริหารท้องถิ่นควรมีการชี้แจงสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการเผยแพร่แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงานให้บุคลากรของหน่วยงานและประชาชนทราบ
- ทรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
- ทุกส่วนงานดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ตามแนวทาง/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรมของหน่วยงาน/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ

ขั้นตอนที่ 5 การกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรม

ข้อเสนอแนะดำเนินการ :

- ผู้บริหารท้องถิ่นกำกับ ดูแล ติดตามการนำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และเผยแพร่ผลการดำเนินการให้บุคลากรและประชาชนทราบ
- ส่วนงานที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/คณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม/คณะกรรมการอื่น ๆ/คณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการกำกับติดตามและประเมินผลการนำแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม/แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ เพื่อแนะนำและส่งเสริมให้ส่วนงานในหน่วยงานขับเคลื่อนนำแนวทางฯ/แผนการขับเคลื่อนจริยธรรม รับทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอในการขับเคลื่อนจริยธรรมไปสู่การปฏิบัติ โดยควรดำเนินการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ดังนี้

1. การติดตามความคืบหน้า

- ช่วงเวลา : ภายในเดือนเมษายน (ปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
- วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม และกำกับให้ทุกส่วนงานรายงานความคืบหน้าและผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

2. การนิเทศติดตาม

- ช่วงเวลา : ระหว่างเดือนพฤษภาคมถึงมิถุนายน หรือช่วงเวลาอื่นตามแต่กรณี
- วิธีดำเนินการ : พิจารณานิเทศติดตามการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/มาตรการ/ข้อปฏิบัติ ที่ยังไม่มี การดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนฯ โดยสามารถดำเนินการนิเทศติดตามได้ทุกรูปแบบ/วิธีการ เช่น การประชุมประจำเดือน เป็นต้น

3. ประเมินผลการดำเนินงาน

- ช่วงเวลา : ภายในเดือนตุลาคม
- วิธีดำเนินการ : กำกับติดตามให้ทุกส่วนงานรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนฯ รวมทั้ง มีการประเมินผลการดำเนินการโดยดำเนินการเปรียบเทียบผลการขับเคลื่อนกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น ผลการประเมิน ITA คดีทุจริตในหน่วยงาน ข้อร้องเรียนกรณีการฝ่าฝืนจริยธรรม เป็นต้น เพื่อทบทวนปรับปรุงแนวทาง/แผนการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพต่อไป

- สำหรับการรายงานผลการดำเนินการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานไปยังหน่วยงาน/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือระเบียบ หรือหนังสือ หรือข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง

แผนภาพที่ 12 การกำกับติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



หมายเหตุ * กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้จัดทำแผนการขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม สามารถใช้แผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องด้านจริยธรรม เช่น แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตฯ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

ส่วนที่ 5

ตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ การขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. การแสดงผลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดเผยข้อมูลประมวลจริยธรรม จำนวน 3 ฉบับ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

➤ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

หน้า ๖

เล่ม ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๘๑ ง

ราชกิจจานุเบกษา

๗ เมษายน ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมนี้

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

“ผู้บริหารท้องถิ่น” หมายความว่า

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเมืองพัทยา

(๒) รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองนายกเทศมนตรี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกเมืองพัทยา

(๓) เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เลขาธิการนายกเทศมนตรี เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขาธิการนายกเมืองพัทยา ผู้ช่วยเลขาธิการนายกเมืองพัทยา

(๔) ที่ปรึกษานายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี ประธานที่ปรึกษา และที่ปรึกษานายกเมืองพัทยา

(๕) ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น เลขานุการผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยเลขานุการผู้บริหารท้องถิ่น ประธานที่ปรึกษาและที่ปรึกษาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง

ข้อ ๓ ผู้บริหารท้องถิ่นต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) ปกป้อง ดูแล และยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ พิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราช และอธิปไตยของชาติ และไม่ประพฤตินอนอาจก่อก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ

(๒) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพความแตกต่างของแต่ละศาสนา

(๓) จงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๔) ยึดมั่นและธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๕) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๔ ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ

(๒) ไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม

(๓) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่

(๔) ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ

(๕) ไม่ใช้หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

(๖) ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่ง

(๗) แสดงความรับผิดชอบต่อความบกพร่องเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

ข้อ ๕ ผู้บริหารท้องถิ่นพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และปราศจากอคติ โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพลแรงกดดัน หรือกระแสสังคม อันมิชอบด้วยกฎหมาย

(๒) ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

(๓) คำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

(๔) ต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือการกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ

(๕) เปิดเผยหรือให้ข้อมูลข่าวสารอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือน แก่ประชาชน

ข้อ ๖ ผู้บริหารท้องถิ่นพึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติและต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

(๒) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

(๓) ไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของราชการ ซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เอกชน ทั้งในระหว่างการดำรงตำแหน่งและเมื่อพ้นจากตำแหน่ง

(๔) มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ผาสุก และสามารถค้ำประกันต่อ

ข้อ ๗ ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๒) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

(๓) อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจหรือกระทำการอื่นใด เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

(๔) เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและริบหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนและเท่าเทียมกัน

(๕) รักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(๖) รักษาทรัพย์สินของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด คำนึง คุ้มค่า ระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๘ ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด

ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๒) ปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างให้เกียรติ

(๓) ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งการเป็นผู้บริหารท้องถิ่นเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซง การปฏิบัติราชการ การดำเนินงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และการดำเนินการทางวินัยหรือการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจหรือกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่ ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(๔) ไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือผู้อื่น

(๕) ปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐตามระเบียบ และขั้นตอน อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๙ ผู้บริหารท้องถิ่นพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาจรรยาของตนให้ดี น้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต

(๒) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย อย่างเคร่งครัด

(๓) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัว และโดยหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้ง รักษาเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย

(๕) เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียชื่อเสียงบุคคลใด

(๖) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพ หรือการงานของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตน มีลักษณะเป็นการ กระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

(๗) ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น และจะต้องดูแล ให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย เว้นแต่เป็นการรับจาก การให้โดยธรรมจรรยาและการรับที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ ผู้ถูกระทำได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกระทำ อยู่ในภาวะ

จำยอมต้องยอมรับในการกระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือมีอิทธิพลครอบงำให้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด

(๙) ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติหรือมีชื่อในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ ๑๐ ผู้บริหารท้องถิ่นพึงปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความเสี่ยงทางจริยธรรม ภูมิสังคม ความเป็นอยู่และวิถีของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ข้อ ๑๑ ให้บุคคล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและผู้ปฏิบัติงานอื่นที่ผู้บริหารท้องถิ่นแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ด้วย

ข้อ ๑๒ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยจึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่นไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ในประมวลจริยธรรมนี้

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงกรุงเทพมหานคร

“สภาท้องถิ่น” หมายความว่า สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สภาเทศบาล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาเมืองพัทยา และสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงสภากรุงเทพมหานคร

“สมาชิกสภาท้องถิ่น” ได้แก่ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด สมาชิกสภาเทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาเมืองพัทยา และสมาชิกสภาท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึงสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร

ข้อ ๓ สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) ปกป้อง ดูแล และยึดถือประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ พึงรักรักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติ และไม่ประพฤติดนินทาจากก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของชาติ

(๒) ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพความแตกต่างของแต่ละศาสนา

- (๓) จงรักภักดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- (๔) ยึดมั่นและธำรงไว้ซึ่งการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๕) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ทุกประการ

ข้อ ๔ สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อรับใช้ประเทศชาติและประชาชนอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความรับผิดชอบต่อ ยึดมั่นในหลักนิติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต เสียสละ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากอคติ
- (๒) ไม่ใช้หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้สถานะหรือตำแหน่งของตน ไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้ โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม
- (๓) ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่น ในประการที่อาจทำให้กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติหน้าที่
- (๔) ไม่ร่วมมือหรือสนับสนุนการทุจริตและประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ
- (๕) ไม่ใช้หรือบิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการเพื่อให้เกิดความเข้าใจผิด หรือเพื่อผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- (๖) ไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติศักดิ์ของการดำรงตำแหน่ง
- (๗) แสดงความรับผิดชอบต่อความบกพร่องเมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาด

ข้อ ๕ สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม โดยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม เป็นกลาง และปราศจากอคติ โดยไม่หวั่นไหวต่ออิทธิพล แรงกดดัน หรือกระแสสังคม อันมิชอบด้วยกฎหมาย
- (๒) ยึดมั่นในกฎหมายและไม่ใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- (๓) คำนึงถึงระบบคุณธรรมในการแต่งตั้งผู้สมควรดำรงตำแหน่งต่าง ๆ
- (๔) ต้องเปิดเผยข้อมูลการทุจริต การใช้อำนาจในทางที่ผิด การฉ้อฉล หลอกลวง หรือ การกระทำอื่นใดที่ทำให้ราชการเสียหายต่อเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ
- (๕) เปิดเผยหรือให้ข้อมูลข่าวสารอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และไม่บิดเบือนแก่ประชาชน

ข้อ ๖ สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม และมีจิตสาธารณะ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

- (๑) มีอุดมการณ์ในการทำงานเพื่อประเทศชาติและต้องถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติ และประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด

(๒) ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย

(๓) ไม่นำข้อมูลข่าวสารอันเป็นความลับของราชการ ซึ่งตนได้มาในระหว่างอยู่ในตำแหน่งไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่เอกชน ทั้งในระหว่างการดำรงตำแหน่งและเมื่อพ้นจากตำแหน่ง

(๔) มีจิตสาธารณะ จิตอาสา และอุทิศตนปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติและความผาสุกของประชาชนโดยรวม

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเป็นธรรม ผาสุก และสามัคคีปรองดอง

ข้อ ๗ สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยอย่างน้อยต้องดำรงตนดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๒) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

(๓) อุทิศเวลาแก่ราชการ ไม่เบียดบังเวลาราชการไปประกอบธุรกิจหรือกระทำการอื่นใดเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

(๔) เอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนและรับหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนและเท่าเทียมกัน

(๕) รักษาความลับของราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่และอำนาจตามกฎหมาย

(๖) รักษาทรัพย์สินของราชการและใช้ทรัพย์สินของราชการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์อย่างประหยัด คำนึงค่า รั้งมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองโดยไม่จำเป็น และไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๘ สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ถิ่นกำเนิด ศาสนา เพศ เพศสภาพ อายุ ความพิการ สภาพทางกาย สุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ หรือสังคม รวมทั้งเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๒) ปฏิบัติต่อประชาชน ผู้ร่วมงาน และผู้เกี่ยวข้องอย่างให้เกียรติ

(๓) ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งการเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่นเข้าไปก้าวก่าย หรือแทรกแซง การปฏิบัติราชการ การดำเนินงาน การบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน

และการดำเนินการทางวินัยหรือการให้พ้นจากตำแหน่งของข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือกิจการที่รัฐถือหุ้นใหญ่

(๔) ไม่ยินยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัว หรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่าย หรือแทรกแซง การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือผู้อื่น

(๕) ปฏิบัติต่อองค์กรธุรกิจที่ติดต่อทำธุรกิจกับหน่วยงานของรัฐตามระเบียบ และขั้นตอน อย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ ๙ สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) รักษาจรรยาของตนให้ดี น้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิต

(๒) เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

(๓) ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจริยธรรม คุณธรรม และศีลธรรม ทั้งโดยส่วนตัว และโดยหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อสาธารณชน

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม รวมทั้ง รักษาเอกลักษณ์ของความเป็นชาติไทย

(๕) เคารพและไม่ละเมิดสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจา อันไม่สุภาพ อาฆาตมาดร้าย หรือใส่ร้ายหรือเสียดสีบุคคลใด

(๖) วางตนให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน และระมัดระวังมิให้การประกอบวิชาชีพ อาชีพ หรือการงานของตนเอง คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตน มีลักษณะเป็นการ กระหอบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

(๗) ไม่รับของขวัญ ของกำนัล ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่น และจะต้องดูแล ให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวของตนปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย เว้นแต่เป็นการรับจากการให้ โดยธรรมจรรยาและการรับที่มีบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุทำให้ ผู้ถูกกระทำได้รับความเดือดร้อนเสียหาย หรือกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ โดยผู้ถูกกระทำ อยู่ในภาวะ จำยอมต้องยอมรับในการกระทำนั้น และไม่นำความสัมพันธ์ทางเพศที่ตนมีต่อบุคคลใด มาเป็นเหตุหรือ มีอิทธิพลครอบงำให้ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด

(๙) ไม่คบหาหรือให้การสนับสนุนแก่ผู้ประพฤติผิดกฎหมาย ผู้มีอิทธิพล หรือผู้มีความประพฤติ หรือมีชื่อในทางเสื่อมเสีย อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ข้อ ๑๐ สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงรักษาไว้และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น และมติของที่ประชุมโดยเคร่งครัด โดยอย่างน้อยต้องดำรงตน ดังต่อไปนี้

(๑) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องรักษาไว้ซึ่งชื่อเสียงขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และไม่กระทำการใด ๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของประเทศชาติและสภาท้องถิ่น

(๒) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องกล่าวยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม ยึดมั่นหลักการในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติใด ๆ

(๓) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องเคารพสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลของผู้อื่น ไม่แสดงกิริยาหรือใช้วาจาอันไม่สุภาพ มีลักษณะเป็นการดูหมิ่น หมิ่นประมาท เสียดสีหรือใส่ร้ายป้ายสีบุคคลใด หรือนำเอาเรื่องที่เป็นเท็จมาอภิปรายแสดงความเห็นในที่ประชุม หรือที่อื่นใด

(๔) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องไม่แสดงอาการข่มขู่ อาฆาตมาดร้าย หรือใช้กำลังประทุษร้ายต่อบุคคลอื่นในที่ประชุม บริเวณสภา หรือที่อื่นใด

(๕) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องอุทิศเวลาให้แก่การประชุม โดยคำนึงถึงการตรงต่อเวลาและต้องไม่ขาดการประชุมโดยไม่จำเป็น เว้นแต่ในกรณีเจ็บป่วย หรือมีเหตุสุดวิสัย

(๖) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาข้อบัญญัติ ญัตติ กระทำ หรือเรื่องร้องทุกข์ที่เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่น ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวมโดยเร็ว

(๗) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องพิจารณาและให้ความเห็นชอบให้บุคคลดำรงตำแหน่งใดตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

(๘) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องระมัดระวังการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลใกล้ชิดมิให้มีการกระทำใด ๆ อันเป็นที่เสื่อมเสียแก่สภาท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๙) สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงเสนอข้อมูลต่อที่ประชุมหรือต่อสาธารณะ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ทำให้ราชการ ผู้อื่นหรือประชาชนเสียหาย การใช้อำนาจในทางที่ผิด และการทุจริตประพฤติดมิชอบของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑๐) สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องแต่งกายสุภาพเรียบร้อยตามข้อบังคับการประชุมสภาท้องถิ่น ให้เกียรติและเคารพต่อสถานที่ และสำรวมกิริยาวาจาในที่ประชุมสภา

(๑๑) สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้ใดทราบถึงข้อเท็จจริงที่อาจทำให้ตนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม ให้สมาชิกสภาท้องถิ่นผู้นั้นแจ้งประธานสภาท้องถิ่นทราบ

ข้อ ๑๑ สมาชิกสภาท้องถิ่นพึงปฏิบัติงานตามหน้าที่และอำนาจสภาท้องถิ่น เพื่อให้การตราข้อบัญญัติท้องถิ่น การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดทำบริการสาธารณะ และการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท สภาพปัญหาและความเสี่ยงทางจริยธรรม ภูมิสังคม ความเป็นอยู่และวิถีของชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีอันดีงาม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ข้อ ๑๒ ให้บุคคล ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างและผู้ปฏิบัติงานอื่นที่สภาท้องถิ่นแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ด้วย

ข้อ ๑๓ ให้ปลัดกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

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

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศนี้

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

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง แต่ไม่รวมถึง กรุงเทพมหานคร

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการข้าราชการองค์กรบริหารส่วนจังหวัด คณะกรรมการพนักงานเทศบาล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ให้หมายความรวมถึง อนุกรรมการที่แต่งตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น แต่ไม่รวมถึง คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร และกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

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

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คู้มูลค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กำบังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้
- ข้อ ๕ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษাজริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย
- ข้อ ๖ การจัดทำกระบวนการรักษাজริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม เพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด
- ข้อ ๗ ให้กรรมการยึดถือปฏิบัติตามประกาศนี้ด้วย
- ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔
พงศ์ไพยม วาสุติ
ประธานกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

2. การแสดงผลการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน

2.1 การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยให้แสดงเป็นคำสั่งแต่งตั้งที่เป็นทางการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรแสดงคำสั่งการจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม/คณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม/คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น²⁰

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม



คำสั่ง(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ที่ /.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)²¹

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามเจตนารมณ์ของประมวลจริยธรรม และมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดยมีองค์ประกอบคณะทำงาน และอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

²⁰ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า คณะกรรมการที่มีหน้าที่และอำนาจขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้จากคู่มือการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

²¹ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนโดยใช้คำว่า “คณะทำงาน” หรือคณะบุคคลที่เรียกชื่ออย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น คณะกรรมการ เป็นต้น

องค์ประกอบ²²

- | | |
|---|------------------------|
| 1. นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานคณะกรรมการ |
| 2. รองนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | รองประธานคณะกรรมการ |
| ตามที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย | |
| 3. ประธานสภาท้องถิ่น/รองประธานสภาท้องถิ่น/
สมาชิกสภาท้องถิ่น | รองประธานคณะกรรมการ |
| 4. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/
รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | คณะกรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ |
| 8. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | คณะกรรมการ |
| 9. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะกรรมการ |
| 10. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน | คณะกรรมการ |
| 11. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| 12. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 13. ผู้ที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่และอำนาจ²³ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานการณ์การทุจริต ข้อมูลความเสี่ยงด้านจริยธรรม และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาทำความเข้าใจประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม
กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
3. ประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรมและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านจริยธรรม
4. วางแผน จัดทำหรือทบทวนพัฒนาปรับปรุงแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการ
ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน
5. ให้คำปรึกษาแนะนำ สอดส่อง ดูแลและส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม (ถ้ามี)
6. ดำเนินการกำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/
แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน ดังนี้
 - (1) ก่อนการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริม
จริยธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินการขับเคลื่อนแผนฯ/กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนแผนฯ
 - (2) ระหว่างการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริม
จริยธรรม เพื่อติดตาม/แก้ไขปัญหาในการปฏิบัติตามแผนฯ

²² จำนวนองค์ประกอบของคณะกรรมการสามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับบริบท ขนาด อัตรากำลัง และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

²³ อำนาจและหน้าที่ที่สามารถปรับปรุงเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ให้เกิดความชัดเจน มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(3) หลังดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม เพื่อประเมินผลการขับเคลื่อนจริยธรรม สรุปผลการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม พร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรค

7. จัดทำรายงานติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนขับเคลื่อนจริยธรรม/แผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม

8. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน..... พ.ศ. เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

(.....)
นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ตัวอย่างคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม



คำสั่ง(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

ที่ /.....

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)²⁴

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน นั้น

²⁴ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถปรับเปลี่ยนโดยใช้คำว่า “คณะทำงาน” หรือคณะบุคคลที่เรียกชื่ออย่างอื่นก็ได้ตามความเหมาะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น คณะกรรมการ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้การขับเคลื่อนจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ และเป็นการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมแก่ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) จึงแต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของ(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) โดยมีองค์ประกอบคณะทำงาน และอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ²⁵

- | | |
|---|----------------------|
| 1. ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/
รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | ประธานคณะทำงาน |
| 2. ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะทำงาน |
| 3. ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะทำงาน |
| 4. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะทำงาน |
| 5. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | คณะทำงาน |
| 6. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | คณะทำงาน |
| 7. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน/นิติกร | คณะทำงาน |
| 8. หัวหน้าสำนักปลัด | คณะทำงานและเลขานุการ |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| 10. ผู้ที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยมีหน้าที่และอำนาจ²⁶ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษากรอบแนวทางการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
2. ให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม ให้คำแนะนำ หรือข้อเสนอแนะการปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำสำหรับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง(ชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
3. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะทำงานมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ เดือน..... พ.ศ. เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่.....เดือน..... พ.ศ.

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

²⁵ จำนวนองค์ประกอบของคณะทำงานสามารถปรับปรุงได้ตามความเหมาะสมขึ้นอยู่กับบริบท ขนาด อัตรากำลัง และศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง

²⁶ อำนาจและหน้าที่ที่สามารถปรับปรุงเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ให้เกิดความชัดเจน มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนจริยธรรม และการให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



**ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำ (องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๒ (๔) ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบมติคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด ในการประชุม ครั้งที่/... เมื่อวันที่ ..เดือน พ.ศ. โดยข้อเสนอของนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองพัทยา) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขึ้น โดยให้มีหน้าที่และอำนาจตามข้อ ๑๔ ของข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ชื่อ - สกุล | ประธานกรรมการ |
| ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๒. ชื่อ - สกุล | กรรมการ |
| ผู้แทนฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับเลือกจากนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๓. ชื่อ - สกุล | กรรมการ |
| ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | |
| ๔. ชื่อ - สกุล | กรรมการ |
| ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น | |
| ๕. ชื่อ - สกุล | กรรมการ |
| ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น | |
| ๖. ชื่อ - สกุล | กรรมการ |
| ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร | |
| ๗. ชื่อ - สกุล | กรรมการ |
| ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เห็นสมควร | |
| ๘. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ .. เดือน พ.ศ. เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ .. เดือน พ.ศ.

(..... ชื่อ - สกุล)

ประธานกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

²⁷ แบบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ที่ มท 0209.6/ว 12171 ลงวันที่ 12 ธันวาคม 2566 เรื่อง คุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่จัดทำขึ้นโดยหน่วยงาน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแสดงแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Dos & Don'ts)²⁸ ในรูปแบบต่าง ๆ ตัวอย่างเช่น การจัดทำเป็นประกาศแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมของหน่วยงาน การจัดทำแนวทาง Dos & Don'ts ของหน่วยงาน เป็นต้น

ตัวอย่างการแสดงแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Dos & Don'ts)

➤ ประกาศแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts



ประกาศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เรื่อง แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าวและพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 5 ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2564 เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดให้มีประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน นั้น

ดังนั้น เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา ป้องกันมิให้เกิดปัญหาการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม อันเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมของพนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง เป็นการป้องปรามมิให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกระทำการซึ่งอาจเป็นความผิดทางอาญา ทางวินัย หรือกฎหมายอื่น และสร้างความศรัทธา ประชาชนเชื่อมั่นไว้วางใจต่อการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงกำหนดให้การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมเป็นนโยบายสำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีแนวทางการปฏิบัติตนของพนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

²⁸ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถศึกษารายละเอียดแนวทางการกำหนดแนวทางการประพฤติตนข้อควรกระทำและข้อไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) จากคู่มือการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1. แนวทางการประพฤติปฏิบัติตนของพนักงานและเจ้าหน้าที่**ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติให้พนักงานและเจ้าหน้าที่**ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมดำรงตนด้วยการกระทำความดีละเว้นความชั่ว ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อประโยชน์แก่ตนเอง ผู้อื่น และส่วนรวม และดำรงรักษาไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังนี้

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีเทิดทูนรักษาไว้ ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	(1) ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ยึดมั่นในสถาบันพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนตามแนวพระราชดำริพระบรมราโชวาท (3) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ (4) นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ และปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือและเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา (5) ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ (6) แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ (7) ไม่แสดงออกในลักษณะดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ (8) ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ	(1) แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (2) ปล่อยปลละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกระทำความที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ (2) วิจารย์ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ในทางเสื่อมเสีย ไม่ว่ากรณีใด ๆ (3) นำสถาบันไปแอบอ้างเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง (4) นำข้อมูลชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ไปขยายผลแบบไม่รู้จริงโดยไม่มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
2. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี	(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบรวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติเป็นหลัก รับผิดชอบในความผิดพลาดและดำเนินการแก้ไขข้อผิดพลาด	(1) ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาล ประชาชน หรือประเทศชาติ (2) ใช้หรือแนะนำผู้อื่นให้อาศัยช่องว่างของกฎหมายเพื่อประโยชน์

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	(2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในหน้าที่ราชการ โดยยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม (3) ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน (4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง กล้าแสดงความคิดเห็นที่ถูกต้องไม่ถูกใจ ยืนหยัดในความถูกต้องไม่หวั่นไหวต่อผลประโยชน์หรืออำนาจ ช่มชู้ที่มีขอบ (5) ไม่หวังสิ่งตอบแทนและไม่รับสิ่งของหรือประโยชน์ใด ๆ (6) มีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเปิดเผยสามารถตรวจสอบได้ (7) ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานกำกับการปฏิบัติตาม กฎเกณฑ์หากเกิดความไม่ชัดเจนหรือข้อสงสัยที่อาจเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้	ของตนเองหรือผู้อื่นหรือทำให้บุคคลอื่นได้รับความเดือดร้อนเสียหาย (3) ใช้เวลาหรือทรัพยากรทางราชการเพื่อประโยชน์ตนเอง ครอบครัว หรือผู้อื่น (4) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นต่องานต่อองค์กร ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ (5) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติไม่เป็นไปตามขั้นตอนที่ถูกต้อง (6) ใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบกระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการไม่ซื่อสัตย์สุจริต (7) หลบหลีกการตรวจสอบ ยักยอกถ่ายเท ลักลอบทำลายเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตนถูกตรวจสอบ (8) ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง (9) รับสินบน (10) ทุจริตต่อการปฏิบัติหน้าที่ (11) ปกปิด และบิดเบือนข้อมูลข้อเท็จจริง
3. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง	(1) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย (2) กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณี queพบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ (3) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม	(1) อาศัยช่องว่างทางกฎหมายหรือแสวงหาช่องทางเพื่อทำผิดกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนของทางราชการ (2) ยอมโอนอ่อนผ่อนตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม (3) ยอมให้บุคคลอื่นอาศัยชื่อตนเอง ถือครองทรัพย์สิน สิทธิ หรือประโยชน์อื่นใด แทนบุคคลอื่นอันเป็นการเลี่ยงกฎหมาย หรือใช้ชื่อบุคคลอื่นถือครองสิ่งดังกล่าวแทนตน เพื่อ ปกปิดทรัพย์สินของตน

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
	(4) ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ (5) เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็น หรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย (6) กล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านในที่ประชุมหรือบันทึกความเห็นคัดค้านในเรื่องที่เสนอผ่านตน ซึ่งมีลักษณะไม่ถูกต้องชอบธรรมหรือทุจริตประพฤติมิชอบ (7) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบรวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ	(4) เกรงกลัวต่อการที่จะแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น หรือยืนยันต่อฝ่ายการเมือง ในกรณีที่ฝ่ายการเมืองประสงค์หรือสั่งการในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง (5) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม
4. คิด ถึง ประ โย ช น์ ส่วน รว ม มาก กว่า ประโยชน์ส่วนตัว และมี จิตสาธารณะ	(1) ยึดมั่นต่อเป้าหมายส่วนร่วมและผลประโยชน์ของประชาชน และท้องถิ่น (2) มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความสุข และประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน และท้องถิ่น (3) สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์มิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป (4) ยินดีช่วยเหลือและร่วมกิจกรรมขององค์กร แม้เป็นวันหยุด หรือนอกเวลาราชการ (5) ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมของสำนักงาน (6) เคารพความเห็นของคนส่วนใหญ่	(1) กระทำโดยถือเอาประโยชน์และตามใจตนเองเป็นที่ตั้ง (2) ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม (3) ใช้เวลาราชการหรือทรัพย์สินของทางราชการเพื่อธุรกิจหรือประโยชน์ส่วนตน (4) ประกอบอาชีพเสริมซึ่งมีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม (5) ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับ หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน (6) กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือบุคคลอื่น

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
		(7) ใช้อำนาจหน้าที่ที่กลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นได้รับความเสียหาย (8) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่น่าตำหน่งไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	(1) ปฏิบัติโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุดเพื่อประชาชนและท้องถิ่น (2) แสวงหาวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดทรัพยากรให้มากขึ้น (3) ปรับปรุงวิธีการกระบวนการทำงาน เชื่อมมั่นในการทำงานเป็นทีมประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้งานบรรลุผลประโยชน์ต่อประชาชนและท้องถิ่น (4) รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น (5) ทบทวนแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ (6) มีจิตสำนึก ตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จภายในกรอบระยะเวลาที่กำหนดหรือได้รับปากไว้ (7) เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตื่นตัวกระฉับกระเฉง รักษามาตรฐานการบริการให้รวดเร็ว (8) อุทิศสติปัญญาความสามารถให้กับราชการยืนหยัดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง (9) เสียสละเวลา ความสุขส่วนตัว เช่น วันหยุด เพื่อมุ่งมั่นตั้งใจ	(1) ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการที่กฎหมายหรือระเบียบไม่ได้กำหนดไว้และไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน (2) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ (3) ยึดติดกับแนวปฏิบัติเดิม ๆ ต่อต้านระบบการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น (4) ปิดความรับผิดชอบกรณีที่มีปัญหาร้องเรียนกรณีข้าราชการได้รับความไม่เป็นธรรม หรือการร้องเรียนจากประชาชน (5) ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ (6) มาปฏิบัติงานสายหรือขาดงานบ่อยหรือมาประชุมสายหรือเข้าร่วมกิจกรรมช้าหรือไม่อยู่ปฏิบัติงานในเวลางาน โดยกระทำจนเป็นกิจวัตร หรือหลบเลี่ยงงานหรือให้คนอื่นทำงานแทน (7) ประชุมโดยไม่มีความพร้อมในเรื่องที่จะประชุม เล่นโทรศัพท์ในหึ่งประชุมถือความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ไม่ให้โอกาสผู้เกี่ยวข้องแสดงความเห็นตามสมควร (8) อ้างว่าไม่ใช่หน้าที่ ไม่ได้รับมอบหมาย (9) ปิดป้องข้อเท็จจริงปกปิดความรับผิดชอบ เพื่อให้ตนเองพ้นผิด

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม	(1) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพศักดิ์ศรีของทุกบทบาท (2) ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ (3) วางตัวเป็นกลางทางการเมือง (4) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า (5) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ (6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และเที่ยงธรรม (7) ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง (8) ส่งเสริมให้เคารพความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ของบุคลากรในหน่วยงาน	(1) รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมาจริยา (1) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อทางการเมือง (3) อาศัยตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์หรือให้คุณให้โทษแก่บุคคลใด หรือปฏิบัติต่อบุคคลนั้นแตกต่างจากบุคคลอื่น (4) แสดงพฤติกรรมอันเป็นการคุกคามทางเพศ (5) ใช้อำนาจหน้าที่ในการดำเนินการบริหารงานบุคคลใด ๆ ที่เอื้อประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้องเครือญาติ (6) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้า หรือไม่โปร่งใส (7) ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมปฏิบัติงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน (8) มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามีกรเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (9) นำปัญหาส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคในการทำงาน ไม่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น	(1) ดำรงตนเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาทหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพนมาใช้ในการดำเนินชีวิต	(1) ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ (2) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐาน

หลักการทางจริยธรรม	ข้อควรกระทำ (Do's)	ข้อไม่ควรกระทำ (Don'ts)
รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี	(2) สำนึกอยู่เสมอในการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่จะประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ ศรัทธาของประชาชน และต้องดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์พนักงานส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน (3) ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมายและมีวินัย (4) ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ ตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด (5) ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (6) ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน (7) ตักเตือนพนักงานส่วนท้องถิ่น หากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของราชการ (8) ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดี และประพฤติดุปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับ คำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนา และให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ (9) ยื่นมือเข้าช่วยเหลือเพื่อร่วมงาน แม้ไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบของตน (10) มีจิตอาสา ช่วยเหลือ เกื้อกูล	เดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตามความพึงพอใจส่วนตัว (3) ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างไม่ดี และนำความเสื่อมเสียต่อตัวเองและราชการโดยรวม (4) ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักและคำสอนของศาสนา หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี (5) ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ (6) ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ตนมากกว่าให้เกิดผลต่อการปฏิบัติราชการ หรือนำกิจกรรม/ธุรกิจส่วนตัว มาปฏิบัติในเวลาราชการเป็นนิสัย ไม่ใส่ใจในการทำงาน (7) เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและองค์กร (8) สร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กร (9) การกระทำอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลอื่นหรือองค์กรเสื่อมเสียชื่อเสียง

2. พนักงานและเจ้าหน้าที่**ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** พึงยึดถือประพฤติดุปฏิบัติตนตามแนวทางการประพฤติดุปฏิบัติตนทางจริยธรรมของ**ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** หากพนักงานและเจ้าหน้าที่ผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมายหรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ยึดมั่นในจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย

3. ให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดปฏิบัติตามแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนทางจริยธรรมของ **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** ประมวลจริยธรรมมาตรฐานทางจริยธรรม พร้อมทั้งสอดส่องดูแลอบรมชี้แนะแนวทางปฏิบัติ ประกอบการขับเคลื่อนด้วยการเป็นแบบอย่างภายใต้หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม เพื่อพัฒนาให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ของ **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีความประพฤติและการปฏิบัติที่ดีงาม สร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาและได้รับการยอมรับจากประชาชน

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่

(.....)

นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

➤ แนวทาง Dos & Don'ts ขององค์การบริหารส่วนตำบลชานนา อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา²⁹

☑ Do's	☒ Don'ts
จงรักภักดี รักษาผลประโยชน์ และดูแลความมั่นคงของชาติ	ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของชาติ
แสดงออกถึงความเคารพ เคารพ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ	ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันหลักของชาติ
นำหลักการตามศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ไม่ลบหลู่หรือดูแคลนศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชน และประเทศชาติเป็นหลัก	ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับ หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน
ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยความเท่าเทียม สุภาพ และอภัยที่ยึด	มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลชานนา

²⁹ องค์การบริหารส่วนตำบลชานนา, ข่าวประชาสัมพันธ์, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2568, <https://chaynagoth/public/list/data/detail/id/332/menu/1554/page/2>

2.3 การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปี พ.ศ. 2569

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแสดงผลการฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐในหลักสูตร หรือผลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมที่ดำเนินการโดยหน่วยงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 โดยควรแสดงรายละเอียดของการดำเนินกิจกรรม และภาพการจัดกิจกรรม ดังกล่าว

ตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม³⁰

- กิจกรรมอบรมให้ความรู้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต³¹



ข่าวกิจกรรม
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว
กิจกรรมอบรมให้ความรู้
ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2568 เวลา 15.00 น.
ณ ห้องประชุมเกาะแก้ว ชั้น 3 ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว
นายเกื้อเกียรติ จิตต์เกื้อ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว
เป็นประธานในที่ประชุมพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ครั้งที่ 1 ปีงบประมาณ 2568
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว อบรมให้โอวาทและเน้นย้ำให้
พนักงานส่วนตำบล ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
เพื่อส่งเสริมจริยธรรม จรรยาบรรณของการเป็นข้าราชการที่ดี

WWW.KOHKEAW.GO.TH

³⁰ กิจกรรมที่นำมาแสดงเป็นตัวอย่างเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำกิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 มาเปิดเผยข้อมูล

³¹ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแก้ว, ข่าว/กิจกรรม, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2568, <https://www.kohkeaw.go.th/gallery/detail/39892>

➤ กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม³²



เมื่อวันจันทร์ที่ 10 กุมภาพันธ์ 2568 เวลา 10.00 น. ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ สมัยสามัญ สมัยที่ 1 ครั้งที่ 2 ประจำปี 2568 ได้มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ ได้เข้าร่วมกิจกรรมรับฟัง แนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรมให้ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ

➤ กิจกรรมด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลชานนา อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา³³



เมื่อวันที่ 3 มกราคม พ.ศ. 2568 เวลา 10.00 น. นายภุชญ์ ม่วงงาม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชานนา พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร ได้ประชุมพนักงานประจำเดือนมกราคม 2568 และได้สั่งการกำชับให้บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลชานนาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้งและห้ามรับของขวัญ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No gift policy) ในทุกวาระโอกาส ทุกเทศกาล โดยไม่มีข้อยกเว้น อีกทั้งยังได้สั่งการให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและให้พนักงานให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ และปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่พึ่งแก่ประชาชน

³² องค์การบริหารส่วนตำบลบางพระ อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม, การขับเคลื่อนจริยธรรม, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2568, <https://www.bangphralocal.go.th/plan/moral/content/1257>

³³ องค์การบริหารส่วนตำบลชานนา, ข่าวประชาสัมพันธ์, สืบค้นเมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2568, <https://chayna.go.th/public/list/data/detail/id/332/menu/1554/page/2>

ส่วนที่ 6

สื่อการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนจริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

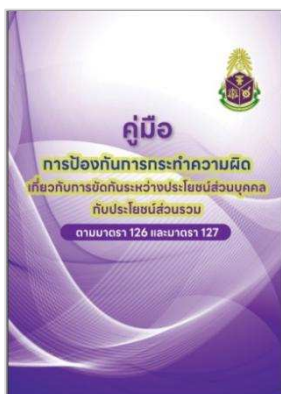
1. สื่อการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการขับเคลื่อนจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569



คู่มือการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรม
และความโปร่งใส สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2566 - 2570)



คู่มือการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม มาตรา 126 และมาตรา 127



คู่มือการป้องกันการกระทำผิดเกี่ยวกับการขัดกันระหว่าง
ประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ตามมาตรา 128



2. ช่องทางการเรียนรู้และให้คำปรึกษาธรรมาภิบาล

ระบบธรรมาภิบาลออนไลน์

เครื่องมือในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลให้กับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน



Video



E-book



ทดสอบความรู้



เกียรติบัตร

สามารถเข้าใช้งานผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

- 1 <https://ggde.nacc.go.th>
- 2 QR Code

*ใช้งานได้ทั้งบนคอมพิวเตอร์และมือถือ



สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล



สำนักงาน ป.ป.ช.

ระบบให้คำปรึกษาธรรมาภิบาลออนไลน์ Good Governance Consult System : GGCS



ขั้นตอนการใช้งาน

1. กด **จองคิว** และเลือกวันที่ต้องการ (นัดหมายล่วงหน้า 7 วันทำการ)
2. บันทึกรายละเอียดของท่าน เช่น ชื่อ-สกุล เบอร์โทรศัพท์ email
3. เลือกช่องทางการติดต่อ เช่น โทรศัพท์ Line หรือ Zoom
4. ระบุประเด็นที่ขอคำปรึกษา
5. รอการติดต่อกลับจากเจ้าหน้าที่เพื่อรับคำปรึกษา

บริการให้คำปรึกษา แนะนำการดำเนินการเพื่อยกระดับธรรมาภิบาล / การจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต / แนวทางการยกระดับผลการประเมิน ITA สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นผ่านระบบออนไลน์



SCAN to GGCS

กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล สำนักงาน ป.ป.ช.



**กลุ่มส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล
สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ**

**361 ถนนนนทบุรี ตำบลท่าทราย อำเภอเมืองนนทบุรี
จังหวัดนนทบุรี 11000**



โทร. 02-5284800 ต่อ 7121, 7122



สำนักพัฒนาและส่งเสริมธรรมาภิบาล



<https://ggde.nacc.go.th/>