



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม จังหวัดอุดรธานี

พ.ศ.๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๔๘ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มี ประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนด ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทาง จริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำการผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนามั่นของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยมแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรม แบบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ก.พ. ๒๕๖๖ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุพิน พาໄต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม



องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม
อำเภอโนนหัวโสม จังหวัดอุดรธานี

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม จังหวัดอุดรธานี

พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนามณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และ เป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจใน ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่องค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และ ต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎหมายอันอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบล โสมเยี่ยม

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงาน จ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

ข้อ ๒ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หน้าที่ ๒
มาตราฐานวิชาการ
ชั้นที่ ๙
มาตราฐานวิชาการลึกเป็นค่าเฉลี่ยของทั้ง
สามหัวข้อการทดสอบ ๑๖๘ ๗๔๗ การบริหารส่วนตัวบุคคลใหม่

๗๐ • สำราญการของ องค์การบริหารส่วนตำบลไชยเชิง ทุกคน ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อชักจูงประชาชน ดำเนินมาตรการเมือง ล่างความชอบด้วยดีให้การพัฒนาหมู่บ้าน อยู่ในระดับที่ดีที่สุดในภาคตะวันออก ๙๐ ปีแห่งการ ดังนี้

- (๙) การบีบอัดน้ำในระบบประปาซึ่งปั้นด้วยเครื่องมือแรงงานทักษะสู่การทำงานเป็นประมุข
 - (๑๐) การบีบอัดน้ำในคุณธรรมและจริยธรรม
 - (๑๑) การเมืองศ่าบันก์ที่ดี ชีวิตดี ผลงานดีเด่นของ
 - (๑๒) การบีบอัดความไม่สงบของ bureaucracy ให้เป็นการรำ疲โภคน แผนที่มีผู้บังคับใช้ที่ขาด
 - (๑๓) การบีบอัดให้ในสีสีทูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 - (๑๔) การให้ที่ดินในการที่ประชาชนได้ความรวดเร็ว มีอัตราศักดิ์ และไม่มีเงื่อนไขปฏิบัติ
 - (๑๕) การให้ที่ดินอย่างรวดเร็วตามที่ขอของ รัฐมนตรีรัฐวุฒิ มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
 - (๑๖) การบีบอัดน้ำให้หล่อกระเบื้องหินพื้นอย่างมาก
 - (๑๗) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นบำเพ็ญดุลกิจเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนา ชุมชนไปในทางที่ดีคุณธรรมและคุณลักษณะทางการค้าในประเทศให้สอดคล้องกับธุรกรรมสากลฉบับ ปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโภนเมือง ต้องจารึกไว้ติดต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโสมเมือง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามวัตรธรรมนูนแห่งราชการตามที่กำหนด

๗.๖ ข้อวิเคราะห์ขององค์การบริหารส่วนท่านถือไม่ถูกต้อง ดังนั้นเป็นแบบอย่างที่พิจารณาในการเป็นผลเมืองที่
ตรวจสอบจากที่นี่

๔๐.๙ ข้าราชการจะต้องดำเนินการบริหารส่วนที่ดินอสังหาริมทรัพย์ดังนี้

ข้อ ๔ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้ตำแหน่งและอำนาจที่มีอยู่มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการใดๆ ที่ไม่ดีกับประเทศญี่ปุ่น ความซื่อสัตย์สุจริตจะแสดงให้เห็นได้โดยการแสดงออก ให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย หรือให้เป็นไปตามที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น ต้องมุ่งพัฒนาความดีดีของประเทศญี่ปุ่น ประจำตนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งผลในสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๖ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ มีมนุษย์สัมภาระ ไม่ประมาท

ข้อ ๗ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับให้ช้าราชการ/พนักงานของชาติได้ฟังเมื่อมีอุบัติเหตุที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๘ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือกันอยู่ซึ่งกันและกันในการที่ซึ่ง

ข้อ ๙ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น ต้องไม่ใช้สถานที่หรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับคนของชาติญี่ปุ่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากกลุ่มหรือเรือน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เนื่องแต่เป็นการให้โดยธรรมธรรมชาติหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๐ ข้าราชการของ องค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น ต้องประพฤติดุณให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเผยแพร่ล้ำเส้นของตน

หมายเหตุ

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๑ ให้ ปลัดองค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอุปนายกหน้าที่ด้วย

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามผลส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสนับสนุน

(๒) ศึกษาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าเดินประมวลจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้ นายก องค์กรบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น หรือกรรมการจิริยธรรมพิจารณา หัวนี้ ให้อาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่ นายกอธิการบริหารส่วนต่ำงประเทศญี่ปุ่น หรือคณะกรรมการจิริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นชอบได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม หรือคณะกรรมการจิริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่าน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม หรือคณะกรรมการจิริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือวินัย หรือระหบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจิริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจิริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจิริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ทรงดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด

ข้อ ๑๗ ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม แต่งตั้งคณะกรรมการจิริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุมกำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจิริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์กรบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม นั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจิริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจิริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจิริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจิริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) อดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจิริยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องได้ส่วนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คุณการจัดเรียนหรือผู้ที่คณะกรรมการจัดเรียนมอบหมาย มีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้ามส่วน บริษัท ซึ่งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่บันทึกไว้ ลักษณะหรือบุคคลในสิ่งที่ มาก่อนจะหรือให้ถ้อยคำ ที่ยกกับเรื่องที่สอบถาม

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานที่ยกกับเรื่องที่สอบถาม

(๕) พิจารณาวินิจฉัยข้อหาด้วยความอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจัดเรียนนี้ในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพัฒนา ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจัดเรียนเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในการที่เห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจัดเรียนนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจัดเรียนนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดิน มอบหมาย การประชุมคณะกรรมการจัดเรียนให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้

บังคับ

ส่วนที่ ๒ ระบบบังคับใช้ประมวลจัดเรียน

ข้อ ๑๙ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฎเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจัดเรียน ให้ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโภนเมือง เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๒๐ การดำเนินการตามข้อ ๑๙ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจัดเรียน

ข้อ ๒๑ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจัดเรียนนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจัดเรียนร้ายแรง หรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มุลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับ ความหนัก ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อม แห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๒ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๒๐ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการ ฝ่าฝืน ประมวลจัดเรียน ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งยุติเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็น การฝ่าฝืนประมวลจัดเรียน แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ ห้องโถงใหญ่ฝ่ายตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔ ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือนหรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๙ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป



คำสั่งองค์กรบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

ที่ ๙๙๙ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิน

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิน (ก.ด.) ได้จัดทำคู่มือแนวทางการจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน เพื่อแจกจ่ายให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นคู่มือในการศึกษาและจัดทำประมวลจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถินโดยทั่วไปมีหลักการและแนวทางปฏิบัติเพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามระเบียบกฎหมาย องค์กรบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถินดังต่อไปนี้

| | | |
|-----|--------------------------|-------------------|
| ๑. | นายก อบต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. | รองนายก อบต. | กรรมการ |
| ๓. | รองนายก อบต. | กรรมการ |
| ๔. | ปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๕. | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๗. | นักวิชาการศึกษา | กรรมการ |
| ๘. | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๙. | เจ้าพนักงานธุรการ | กรรมการ |
| ๑๐. | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | กรรมการ |
| ๑๑. | ตัวแทนประชาคมตำบล | กรรมการ |
| ๑๒. | ตัวแทนประชาคมตำบล | กรรมการ |
| ๑๓. | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการดังกล่าว ท่าน哪ที่ร่วมจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม และมาตรการที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ร่วมรับฟังความคิดเห็น ระดมสมองจากข้าราชการ ลูกจ้างและ ประชาชน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง โดยยึดถือหลักการการมีส่วนร่วมในการจัดทำ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ และผลักดันประมวลจริยธรรมไปสู่ความสำเร็จ

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสุทธิน พาite)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

ที่ ๙๖ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจิรยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ได้มีการจัดทำประมวลจิรยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม มีหลักการและแนวทางปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรมและจิรยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการจิรยธรรม ดังต่อไปนี้

| | | |
|----|--------------------------|-------------------|
| ๑. | ปลัด อปต. | ประธานกรรมการ |
| ๒. | หัวหน้าส่วนการคลัง | กรรมการ |
| ๓. | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๔. | นักวิชาการศึกษา | กรรมการ |
| ๕. | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการ |
| ๖. | ตัวแทนประชาชน | กรรมการ |
| ๗. | ตัวแทนประชาชน | กรรมการ |
| ๘. | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ/เลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจิรยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม มีหน้าที่ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจิรยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) จัดตั้งและดำเนินการจิรยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่ข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจิรยธรรมหรือจรรยา หรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจิรยธรรมนี้ จะต้องได้ส่วนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจิรยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจิรยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ซึ่งแจ้งข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบถาม

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาในจังหวัดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญหรือผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมาไม่ให้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสุทธิน พาไท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม