

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำเทศบาลตำบลโพหนอง

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำเทศบาลตำบลโพหนอง ทำการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลโพหนอง ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำเทศบาลตำบลโพหนอง

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มีตัวอย่างเชิงประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๒)	(๑)	(๐)
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบียดเบียนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง				
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				

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

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

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

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ.....

(นายมงคล สำราญเนตร)
 นายกเทศมนตรีตำบลโพหนอง
 ประชานกรรมการ

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(นายสิริเศรษฐ์ เวียงเพิ่ม)
 ปลัดเทศบาลตำบลโพหนอง
 กรรมการ

...../...../.....

ลงชื่อ.....

(นางธิดารัตน์ พัฒนโพธิ์)
 หัวหน้าสำนักปลัด
 กรรมการและเลขานุการ

...../...../.....

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จธ. (ถ) ๙
สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำเทศบาลตำบลโพหนอง

๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
- นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนารมณ์ขององค์กรที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์กรจะต้องวางนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์กรและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุตามนโยบายขององค์กร

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมมีการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการมีพฤติกรรมที่มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

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

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

- **สรุป** ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาท ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้ง ก่อให้เกิดความสงบสุข และความเจริญในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีการมีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

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

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

- **ระบบอุปถัมภ์** เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน ๒ ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรมากกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าจะอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมีอำนาจต่อยกกว่าจะเป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาแลกเปลี่ยนผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทน ตามเงื่อนไขที่มีต่อกัน

ซึ่งระบบอุปถัมภ์มีชื่ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบซุบเลี้ยง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ชัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรรคเล่นพวก เป็นต้น

- **ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย** เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยและค่านิยมของสังคมไทย ในความคิดแบบศักดินา ซึ่งมักจะตีค่าของคนจากการเป็นผู้มีทรัพย์สิน เป็นคนร่ำรวย เป็นผู้มีฐานะทางสังคมหรือการศึกษาสูง รวมไปถึงพฤติกรรมที่นิยมการเคารพยกย่องและอยากห้อมล้อม ใกล้ชิดกับผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ นิยมการประจบสอพลอ ขอบยัดถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการและเหตุผล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม

- **ระบบอุปถัมภ์ในแวดวงของราชการ** ยังคงมีอยู่อย่างชัดเจน เช่น ระบบพรรคพวกที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้น ในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมแล้วก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติราชการกับหน่วยอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัจจุบันกลับไม่เป็นเช่นนั้น

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

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

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

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมการณ์นโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใส ในการจัดซื้อจัดจ้าง

๘) เป็นผู้ที่มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- **กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม** หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง

- **การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม** หมายถึง การดำรงตน และการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงามความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรืออาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่

- **กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม** เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ฯลฯ

- **กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม** เช่น ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่า มีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่า มีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่า มีพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่า มีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบหรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- **ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม** หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

- **ผลประโยชน์ทับซ้อน** หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล ไม่ว่าจะป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องกับงานส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติ

หน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจจะเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทน เพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

๑๐) ซึ่ นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

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

- **ธรรมาภิบาล หรือ good governance** หมายถึง หลักการบริหารจัดการที่ดี อันเกี่ยวข้องกับนโยบายของส่วนราชการ และพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ สำหรับรัฐบาลไทย ได้วางหลักของการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีไว้ ๖ ประการ ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า (ข้อ ๔.๒ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการซึ่ นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีการซึ่ นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน
๑	คาดว่าจะมี พฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการซึ่ นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการซึ่ นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน