



คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรม
ตามมาตรฐานทางจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จัดทำโดย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมมาตรฐานทางจริยธรรม
สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

คณะทำงาน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ	ประธานคณะทำงาน
หัวหน้าสำนักปลัด	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองการศาสนาและวัฒนธรรม	คณะทำงาน
ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	คณะทำงาน
นักพัฒนาชุมชน	เลขานุการคณะทำงาน
นักวิชาการเงินและบัญชี	ผู้ช่วยเลขานุการคณะทำงาน

ที่ปรึกษา

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

จัดทำโดย

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

คำนำ

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กำหนดในพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ จัดทำขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ จึงได้จัดรวบรวมตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำหรับใช้เป็นคู่มือหรือกรอบแนวทางในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ โดยคณะทำงานในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบกับหลักการของมาตรฐานทางจริยธรรมและตัวอย่างพฤติกรรมสำหรับใช้เป็นคู่มือหรือกรอบแนวทางในการจัดทำประมวลจริยธรรมให้กับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลและหน่วยงานของรัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งหากท่านได้พบข้อบกพร่องอันควรแก้ไข หรือประสงค์จะให้คำแนะนำเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการในระยะต่อไป องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ยินดีน้อมรับและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

คณะทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

มกราคม ๒๕๖๘

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
มาตรฐานทางจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ	
หลักการและเหตุผล	๑
คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม	๕
การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรมประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	๑๖
แนวทางการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ (ค่านิยมหลักมาตรฐานจริยธรรมทั้ง ๙ ข้อ)	๒๐
แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม/การจัดกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน	๓๐

มาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม ได้บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว” และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) บัญญัติให้ “ให้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคลากรภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ และผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล มีความ ซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติราชการและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา”

โดยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๕๙ ได้มีมติมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กำกับดูแลหน่วยงานผู้รับผิดชอบการดำเนินการเตรียมการให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญฉบับใหม่ โดยการจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมบุคคลของหน่วยงานของรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม และมาตรา ๒๕๘ ข.(๔) ให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับองค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการ

ก.พ. และองค์กรกลางบริหารบุคคลประเภทต่าง ๆ เห็นควรเสนอเป็นกฎหมายระดับพระราชบัญญัติ เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจด้านจริยธรรมภาครัฐ มีสภาพบังคับเกิดประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๖๒

สาระสำคัญของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้กำหนดให้ “มาตรฐานทางจริยธรรม” คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประกอบด้วย

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว องค์กรกลางบริหารงานบุคคลประเภทต่าง ๆ จะต้องนำไปใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรม และใช้เป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตนในการปฏิบัติงาน การตัดสินใจ ความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรหรือไม่ควรกระทำของเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งจะทำให้ประมวลจริยธรรมที่จัดทำขึ้นมีความสอดคล้องและไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมที่กฎหมายกำหนด ซึ่งคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๑ ได้มีมติอนุมัติหลักการของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนี้

๑) กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับ “เจ้าหน้าที่ของรัฐ”

๒) กำหนดให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธาน ผู้แทน ก.พ. เป็นรองประธาน ผู้แทนองค์กรกลางบริหารงานบุคคลนอกจาก ก.พ. ผู้แทน ก.พ.ร. ผู้แทนศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) และให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินห้าคน และให้เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง

๓) ก.ม.จ. มีอำนาจหน้าที่เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์ การขับเคลื่อนและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ ให้คำปรึกษาแก่องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลในการจัดทำและปรับปรุงประมวลจริยธรรม กำหนดหลักเกณฑ์การนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึง วินิจฉัย ติความ หรือให้ความเห็นในเรื่องที่ขัดแย้งกับมาตรฐานทางจริยธรรม ตลอดจนกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔) กำหนดให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ซึ่งรวมถึงคณะกรรมการอื่นที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทนั้น และให้มีกลไกขับเคลื่อนองค์กรกระบวนการและวิธีการในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้การขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรมเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

๑.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมและการจัดทำประมวลจริยธรรม ดังนี้

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะประกอบด้วย

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการกระทำความดีและละเว้นความชั่ว

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐมีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ในกรณีที่ เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งไม่มีองค์กรกลางบริหารบุคคลที่รับผิดชอบให้องค์กรต่อไปเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรม

(๑) คณะรัฐมนตรี สำหรับข้าราชการทางการเมือง

(๒) สภาทนายความ สำหรับข้าราชการทหารและข้าราชการพลเรือนทนายความ

(๓) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ สำหรับผู้บริหารและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

(๔) คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชน

ในการที่มีปัญหาว่าองค์กรใดเป็นผู้จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทใด ให้ ก.ม.จ. เป็นผู้ที่มีอำนาจวินิจฉัย

ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานนั้นด้วยก็ได้

การจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนดตามมาตรา ๑๔ ด้วย

มาตรา ๑๔ เพื่อให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมตามมาตรา ๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจตามมาตรา ๑๓ ให้ ก.ม.จ. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เป็นระเบียบ คู่มือ หรือแนวทางปฏิบัติเพื่อให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐ ใช้เป็นหลักเกณฑ์สำหรับการจัดทำประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรม รวมทั้งการกำหนดกระบวนการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการนี้ ให้ ก.ม.จ. มีหน้าที่ให้คำแนะนำแก่องค์กรกลางบริหารงานบุคคล องค์กรตามมาตรา ๖ วรรคสอง และหน่วยงานของรัฐในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๑

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ ส่งเสริม สนับสนุน และพิทักษ์รักษาสถาบันหลักของประเทศ โดยการรักษามูลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ การปฏิบัติตามหลักศาสนา การเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์รวมทั้งปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย คำอธิบาย ยึดมั่น หมายถึง ก. ยึดถืออย่างมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ เช่น ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในตัวบุคคล ส่งเสริม หมายถึง ก. เกื้อหนุน ช่วยเหลือสนับสนุนให้ดีขึ้นสนับสนุน หมายถึง ก. ส่งเสริม ช่วยเหลืออุปการะ พิทักษ์ หมายถึง ก. ดูแลคุ้มครอง รักษา หมายถึง ก. ระวัง เช่น รักษาสุขภาพดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ , ป้องกัน เช่นรักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาไมตรี เทิดทูน หมายถึง ก. ยกย่อง เชิดชูไว้เป็นที่เคารพ ต่อต้าน หมายถึง ก. ปะทะไว้ ด้านทานไว้ สู้รบป้องกันไว้ ปฏิบัติ หมายถึง (๑) น. ฝ่ายตรงกันข้าม , ข้าม , คัดรู้ (๒) ว. ที่ตรงกันข้าม เช่น ฝ่ายปฏิบัติ	ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศฯ เช่น ๑. แสดงออกถึงความภาคภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ๒. ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ ๓. ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ๔. ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยามหรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ๕. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ๖. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี ๗. ยกย่อง เชิดชู สถาบันพระมหากษัตริย์ ๘. ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๒

ข้อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีจิตสำนึกที่ดี โดยมีความสุจริตใจเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผลจากการกระทำของตน คำอธิบาย ข้อสัตย์ หมายถึง ก. ประพฤติตรงและจริงใจไม่คิดทรยศ ไม่คดโกงและไม่หลอกลวงความซื่อสัตย์ (วิกิพีเดีย ๑๘ ก.ค. ๒๕๖๒) หมายถึง แง่มุมหนึ่งของศีลธรรม แสดงถึงคุณลักษณะทางบวกและคุณธรรม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริตความจริงใจ และความตรงไปตรงมา พร้อมด้วยความประพฤติตรงตลอดจนการงดเว้นการโกหก การคดโกงหรือการลักขโมย เป็นต้น ยิ่งไปกว่านั้น ความซื่อสัตย์ยังหมายถึง ความน่าไว้วางใจ ความภาคี ความเป็นธรรมและความบริสุทธิ์ใจอีกด้วยความซื่อสัตย์ (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎข้อบังคับทั้งหลาย ไม่คดโกงไม่ลักขโมย ไม่เอาของหลวงมาเป็นของตน แต่ความซื่อสัตย์ต่อกฎหมายหรือข้อบังคับเท่านั้นอาจไม่เพียงพอ นักการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องมีจิตสำนึกของความซื่อสัตย์อยู่ตลอดเวลา ไม่หาทางตีความกฎหมายหรือข้อบังคับให้ตนเองสามารถคอร์รัปชันได้ สุจริต หมายถึง น. ความประพฤติชอบสุจริตใจ หมายถึง ว. บริสุทธิ์ใจ จริงใจ เช่นเขาช่วยเหลือเด็กคนนั้นด้วยความสุจริต ไม่ได้หวังสิ่งตอบแทน มโนสุจริต หมายถึง น. ความประพฤติชอบ ทางใจมี ๓ อย่าง ได้แก่ ความไม่โลภอยากได้ ของผู้อื่น ๑ ความไม่พยาบาท ๑ ความเห็นถูก ทำนองคลองธรรม ๑	ข้อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่ เช่น ๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรืออาชีพของตน ๒. ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และนัดหมาย ๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ ๔. ถ้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมรับการตรวจสอบรวมถึงรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองอธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ๕. มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข ๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงานของตน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติ โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรที่สังกัด ๗. อดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่เย้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี ๘. ไม่นำข้อมูลที่สำคัญหรือข้อมูลความลับของหน่วยงานและของทางราชการไปใช้เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ๙. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและพร้อมที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดโดยเร็วที่สุด

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
จิตสำนึก หมายถึง น. ภาวะที่จิตตื่นและรู้ตัวสามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากประสาทสัมผัสทั้ง ๕ คือ รูป เสียง กลิ่น รส และสิ่งที่สัมผัสได้ด้วยกายรับผัสขอบ หมายถึง ก. ยอมรับผลทั้งดีและไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตน เช่น สมุห์บัญชีรับผัสขอบเรื่องเกี่ยวกับการเงิน ความรับผิดชอบ (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน,สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง ความรับรู้หรือความตระหนักในภาระหน้าที่ของตนว่ามีอะไรบ้าง มีขอบเขตมากน้อยเพียงใด และถ้ามีความผิดพลาดเกิดขึ้นจะต้องยอมรับผิด ความพร้อมรับผิด (คู่มืออบรมวิทยากรการป้องกันทุจริต โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา “ป้องกันการทุจริต” สพฐ., และสำนักงาน ป.ป.ช.) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐหน่วยงาน ซึ่งยึดหลักด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยคำนึงถึงความถูกต้องตามกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือจากผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แสดงถึงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ พฤติกรรมตามค่านิยมข้อัตย์รับผัสขอบ (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามกำหนดเวลา และตรงตามการนัดหมาย มีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัตินอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน ไม่นำทรัพยากรของทางราชการมาใช้เป็นของส่วนตัว และแสดงพฤติกรรมที่คงไว้ซึ่งเกียรติของข้าราชการ โดยไม่โอนอ่อนต่อความทุจริต หรือผู้มีอิทธิพล	๑๐. ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วน เพียงพอ ๑๑. ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์ให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว ๑๒. ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาทรัพย์สินสาธารณะ และสิ่งแวดลอม ๑๓. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ใช้สิ่งของ วัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือผิดกฎหมาย ๑๔. ไม่เลียงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ๑ ๕. ปฏิบัติงานด้วยความรอบ คอบ ใส่ใจระมัดระวัง ถูกต้อง รักษาผลประโยชน์สาธารณะอย่างเต็มความสามารถ

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๓

กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้องรวมทั้งไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง คำอธิบาย กล้า หมายถึง ก. ไม่กลัว, ไม่ครั่นคร้าม ถูกต้อง หมายถึง ก. ไม่ผิด เช่น คำตอบถูกต้อง ชอบธรรม หมายถึง ว. ถูกตามหลักธรรม ถูกตามนิตินัย ชอบ หมายถึง (๑) ก. ถูกต้อง เช่น คิดชอบ ชอบแล้ว (๒) ก. เหมาะ เช่น ชอบด้วยกาลเทศะ (๓) ก. มีสิทธิ์ เช่น ชอบที่จะทำได้ ทำนอง หมายถึง น. ทาง, แบบ, แบบอย่าง, เช่น ทำนองคลองธรรม ทำนองเดียวกัน คลองธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความ เป็นข้าราชการที่ดี	กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เช่น ๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องชอบธรรม ๒. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดี และผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ๓. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงานหรือบังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน ๔. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติดมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย ๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกกล่เมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๖. ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ๗. ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการ และจรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความเลวไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ๘. ให้งรางวัลแก่ผู้กระทำความดี และกล้าลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสม เป็นธรรม ๙. ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรม ขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณีหรือละเมิดกฎหมาย เช่น การสร้างความเสียหายแก่ชื่อเสียง และทรัพย์สิน การมีไว้ซึ่งสื่อลามกอนาจารการส่งต่อจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นการรบกวน สร้างความรำคาญหรือเป็นการโฆษณาสินค้า ธุรกิจและบริการ นอกเหนือจากที่ราชการกำหนด รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่อที่ไม่

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
พฤติกรรมตามค่านิยมกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่างและเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการที่กล้าต้านทานกับอิทธิพลหรือผลประโยชน์ทั้งที่มาจากภายในหน่วยงานเองหรือจากภายนอกที่จะทำให้ข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติไม่ถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักจรรยาบรรณวิชาชีพของตน ทั้งกล้าที่จะพูดและกระทำเพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่อพบเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องและพยายามหลีกเลี่ยงไปจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการกระทำผิด ซึ่งรวมถึงการหาความช่วยเหลือจากผู้มีอำนาจกว่าเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดสถานการณ์ที่ไม่ถูกต้องขึ้น	เหมาะสมขณะทำงาน เช่น การเล่นพนันออนไลน์ การเข้าเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม หรือดูหนังออนไลน์ ๑๐. ใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุมีผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำด้วยความสุจริตใจ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมหรือประชาชนเป็นสำคัญ กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม เช่น ๑. ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้านตรวจสอบตามกระบวนการ ๒. บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๔

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม คำอธิบาย คิดถึง หมายถึง ก. นึกถึง นึกถึงด้วยใจผูกพันประโยชน์ส่วนรวม (วิกิพจนานุกรม ๒๒ ก.ค.๒๕๖๒) หมายถึง (๑) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่คนส่วนใหญ่ในกลุ่ม ๆ หนึ่ง, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น (๒) น. สิ่งที่เป็นผลดีแก่ประชาชนส่วนใหญ่, ภาวะที่เกิดผลดีเช่นนั้น (๓) น. (กฎหมาย) ประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค, ภาวะที่เกิดประโยชน์เช่นนั้น (๔) น. (กฎหมาย,ไทย) ประโยชน์ต่อสาธารณะหรือประโยชน์อันเกิดจากการจัดทำบริการสาธารณะหรือการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค หรือประโยชน์อื่นใดที่เกิดจากการดำเนินการหรือการกระทำซึ่งมีลักษณะเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนประชาชนเป็นส่วนรวม ประโยชน์ส่วนรวม (หลักสูตรด้านพุทธจริยศึกษา : การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑) หมายถึง หรือผลประโยชน์สาธารณะประโยชน์ของชุมชนโดยรวม ไม่ใช่ผลรวมของประโยชน์ ของปัจเจกบุคคล และไม่ใช่ผลประโยชน์ของกลุ่มชน ประโยชน์ส่วนตัว (หลักสูตรด้านพุทธจริยศึกษา:การคิดแยกแยะระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม, ดร.ดำรงค์ ชลสุข, ๒๕๖๑)	คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ เช่น ๑. สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ เช่น ไม่ใช้ความสนิทส่วนตัวปูนบำเหน็จพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป เช่น ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ดำเนินการอันจะเป็นการสร้างการผูกมัดหรือรับว่าจะดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของตนโดยจงใจ ๓. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงานและอาชีพของตน ๔. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความสุขและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน ๕. ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน คุ่มือ แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงานของตน ๖. หลีกเลียงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ๗. มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ ๘. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ๙. ตัดสินใจและกระทำใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการกฎหมาย คุณธรรมที่ชอบธรรม โดยยึดหลักเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม ๑๐. สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัว

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หมายถึง ผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับ โดยอาศัย ตำแหน่งหน้าที่ของตนหาผลประโยชน์จากบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล มีทั้งที่เกี่ยวกับเงินทองและไม่ได้เกี่ยวกับเงินทอง เช่น ที่ดิน หุ่นตำแหน่ง หน้าที่ สัมปทาน ส่วนลด ของขวัญหรือสิ่งที่แสดงน้ำใจไมตรีอื่น ๆ การ ลำเอียงการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น ผลประโยชน์ส่วนตน (คู่มือป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน , สำนักปลัดกระทรวงการคลัง, ๒๕๖๐) หมายถึง ผลประโยชน์ส่วนบุคคลซึ่งผลประโยชน์นี้อาจเป็นตัวเงินหรือทรัพย์สิน อื่น ๆ รวมถึง ผลประโยชน์ในรูปแบบอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับ พึงพอใจ ผลประโยชน์ทับซ้อน (ชุดความรู้การเฝ้าระวังการทุจริตของหน่วยงานภาครัฐ, สำนักงานป.ป.ช.) หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะกระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อ ประโยชน์ส่วนรวมแต่กลับเข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมหรือการดำเนินการที่เอื้อผลประโยชน์ให้กับตนหรือพวกพ้อง ทำให้การใช้อำนาจหน้าที่เป็นไปโดยไม่สุจริต ก่อให้เกิดผลเสียต่อรัฐ ผลประโยชน์ทับซ้อน (คู่มือการพัฒนาและส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๔) หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคลไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมี ผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจ หรือ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนอันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด เช่น การรับสินบน การจ่ายเงินใต้โต๊ะ การจ่ายเงินตอบแทนเพื่อให้ตนเองได้เลื่อนตำแหน่ง	๑๑. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพล กดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ ๑๒. หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ ๑๓. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะเป็นของขวัญ รางวัล หรือ ผลประโยชน์ในรูปแบบใด ๆ และยึดคำแนะนำเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัลการรับรองแขก และจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
ผลประโยชน์ทับซ้อน (การขัดกันแห่งผลประโยชน์และมาตรา ๑๐๐ โดย ดร.กำชัย จงจักรพันธ์, สำนักงาน ป.ป.ช., ๒๕๕๕) หมายถึง สภาวะการณ์ สถานการณ์ หรือข้อเท็จจริงที่บุคคลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่หรือกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดตามอำนาจหน้าที่เพื่อส่วนรวม เพื่อหน่วยงาน หรือเพื่อองค์กรแต่ตนเอง ผลประโยชน์ส่วนตนเกี่ยวข้องอยู่ในเรื่องนั้น ๆ จิตอาสาสาธารณะ หมายถึง (๑) น. (Public mind, Public consciousness) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มองเห็นถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมแล้วรู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ พร้อมลงมือปฏิบัติร่วมกับผู้อื่น หรือเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นน้ำใจของคนที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันในสังคมด้วยความเต็มใจโดยไม่หวังผลใด ๆ ตอบแทน (๒) น. ความรู้สึกตระหนักของบุคคลถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกที่ปรารถนาจะร่วมและมีส่วนร่วมช่วยเหลือสังคม	

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๕

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ มุ่งมั่น อุทิศตน ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และคิดถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ คำอธิบาย มุ่ง หมายถึง ก. ตั้งใจ เช่น มุ่งทำความดี, ตั้งหน้า เช่น มุ่งศึกษาหาความรู้ผล หมายถึง (๑) น. สิ่งที่เกิดจากการกระทำ เช่น ผลแห่งการทำความดี ผลแห่งการทำความชั่ว (๒) น. ประโยชน์ที่ได้รับ สัมฤทธิ์ หมายถึง น. ความสำเร็จ ในคำว่าสัมฤทธิ์ผล การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก,สำนักงาน ก.พ.) หมายถึง ความมุ่งมั่น และตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผลหรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (โครงการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินจริยธรรมข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๓) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยเฉพาะการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบันเน้นผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเป็นสำคัญโดยในบางครั้งก็จะต้องพิจารณาตัดสินตอนบางอย่างที่ไม่จำเป็นทั้งไปบ้าง เพื่อรังสรรค์งานที่มีคุณค่าและคุณประโยชน์อย่างแท้จริง	มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน เช่น ๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยันอดทน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันตามกำหนดเวลาโดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งในส่วนของ การใช้เงิน เวลา และทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดมากขึ้น ๓. ปฏิบัติงานโดยไม่ยึดติดอยู่ในกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน แต่มุ่งเป้าหมายขององค์กรโดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ๔. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการใฝ่หาความรู้ และนำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้พัฒนาตนเองและสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวมรวมทั้งพยายามรักษา มาตรฐานการทำงาน ๕. รับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ที่มีเหตุผลพร้อมที่จะตอบชี้แจงอย่างมีเหตุผล และอธิบายเหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๖. เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีมประสานงานกับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ๗. ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างมีอาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ๘. มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๙. จัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จ และจัดสภาพที่ขัดขวางต่อการทำงาน เช่น การทำ ๕ ส, การจัดระเบียบแฟ้มงาน, การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
พฤติกรรมตามค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่าง และเครื่องชี้วัดเพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๔๗) หมายถึง การปฏิบัติงาน ของข้าราชการที่มุ่งให้เกิดความสำเร็จในงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก ซึ่งแสดงออกโดยการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ทั้งเป้าหมายใหญ่และแยกออกเป็นเป้าหมายย่อยมีการจัดสภาพที่ขัดขวางการทำงานให้สำเร็จรวมถึงการฟันฝ่าอุปสรรคทุกอย่างที่ขวางกั้น ปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ โดยใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและคุ้มค่า ซึ่งรวมถึงทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ วิธีการ และเวลา มีการประเมินติดตามการปฏิบัติงานเป็นระยะ และมีการปรับปรุงงานที่ทำและกระบวนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในที่สุดสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	๑๐. ปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิม และมีมาตรฐานสูง ๑๑. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงานตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ๑๒. ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๖

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม คำอธิบาย เป็นธรรม หมายถึง ว. ถูกต้อง ปฏิบัติ หมายถึง (๑) ก. ดำเนินการไปตามระเบียบแบบแผน เช่น ปฏิบัติราชการ กระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ เช่น ภาคปฏิบัติ (๒) ก. กระทำตาม เช่น ปฏิบัติตามสัญญา (๓) ก. ประพฤติ เช่น ปฏิบัติสมณธรรม ปฏิบัติต่อกันเที่ยงธรรม หมายถึง ว. ตั้งตรงด้วยความเป็นธรรม อคติ หมายถึง น. ความลำเอียง มี ๔ อย่าง คือ ฉันทาคติ = ความลำเอียงเพราะรัก โทสาคติ = ความลำเอียงเพราะโกรธ ภยาคติ = ความลำเอียงเพราะกลัว โมหาคติ = ความลำเอียงเพราะหลง (ป.) พฤติกรรม ตาม ค่านิยมไม่เลือกปฏิบัติ (รายงานการวิจัย กรณีศึกษาบุคคลตัวอย่าง และเครื่องชี้วัด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาพฤติกรรมข้าราชการยุคใหม่, สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗) หมายถึง การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่หรือให้บริการแก่ผู้ที่มารับบริการอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นข้าราชการหรือคนทั่วไปไม่แบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ ระดับความรู้ และความใกล้ชิดให้บริการด้วยความสะดวก ถูกต้อง รวดเร็ว ทันกับเหตุการณ์อย่างมีน้ำใจ เมตตากรุณา และเอื้อเฟื้อ กรณีมีเหตุจำเป็นหรือเหตุฉุกเฉินที่ต้องบริการให้ผู้ใดก่อนก็สามารถอธิบายเหตุผลให้กับผู้รับบริการคนอื่นทราบทั่วกัน	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ เช่น ๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลงมาใช้ในการตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ โดยในกรณีทั่วไปต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมืองสำหรับในกรณีฉุกเฉิน เร่งด่วน หรือมีเหตุจำเป็นต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผลเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือ ผู้ด้อยโอกาส หรือหากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างไกลและเดินทางลำบาก ก็ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน ๒. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใสรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคนเท่าที่จะทำได้ ใส่ใจผู้อื่นจากใจจริง แสดงออกถึงความห่วงใย เคารพ ศักดิ์ศรีของทุกคนทุกบทบาทปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ

มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อที่ ๗

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

คำอธิบาย	ตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม
หลักการ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งปฏิบัติเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย คำอธิบาย (๑) ก. ทรงไว้, ซูไว้, ทำให้คงอยู่, เช่น ดำรงวงศ์ตระกูล ดำรงธรรม, คงอยู่เช่น ประเทศชาติจะดำรงอยู่ได้ด้วยสามัคคี (๒) ว. ตรง, เทียง, มั่นคง, เช่น ไฟทของไทยทุกส่วนอยู่ดำรงคงไว้ได้ทั้งมวล (เพลงมาจากตรง) แบบอย่าง หมายถึง น. ตัวอย่างที่จะอ้างเป็นบรรทัดฐานได้ รักษา หมายถึง ระวัง เช่น รักษาสุขภาพ ดูแล เช่น รักษาทรัพย์สินสมบัติ, ป้องกัน เช่น รักษาบ้านเมือง สงวนไว้ เช่น รักษาความสะอาด รักษาไมตรี ภาพลักษณ์ หมายถึง น. ภาพที่เกิดจากความนึกคิดหรือที่คิดว่าจะเป็นเช่นนั้น จินตภาพ (อ. image) ดำเนิน หมายถึง ก. เป็นไป เช่น การประชุม ดำเนินไปด้วยดี, ทำให้เป็นไป, เช่น ดำเนินงาน ดำเนินการ ดำเนินชีวิต ชีวิต หมายถึง น. ความเป็น, ตรงข้ามกับ ความตาย เกียรติศักดิ์ หมายถึง น. เกียรติ, เกียรติตามฐานะของแต่ละบุคคล	ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ เช่น ๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เบียดเบียนตนเอง เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย ๓. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติคุณ ศักดิ์ศรี และชื่อเสียงแห่งอาชีพและทางราชการ ๔. ดำรงตนอย่างเหมาะสม ศรัทธาและเคารพต่อวิชาชีพของตน ๕. พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะขยันหมั่นเพียร ประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อเกินฐานะของตน ๖. รับรู้ถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูล เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น ๗. ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ๘. เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน และควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม ๙. ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ดำรงศักดิ์ด้วยความถูกต้อง ซอบธรรม อุทิศร่างกายแรงใจหลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จเพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติและสังคมไทย ๑๐. สำนึกอยู่เสมอในการเป็นข้าราชการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ๑๑. ดำเนินการปกป้องผลประโยชน์ของชาติและสาธารณชน และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน

๐๒๑ การขับเคลื่อนจริยธรรม



การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี

การบริหารจัดการองค์กรแบบยั่งยืนถือว่ามีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเหนือชั้น ดังนั้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญเติบโต จะเห็นได้ว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ชัดเจน บุคลากรในองค์กรทุกคนรับรู้รับทราบ เข้าใจเข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กรนั้น ๆ เป็นแนวปฏิบัติ จนเป็นนิสัย เกิดความรัก ความสามัคคี จะทำให้องค์กรดังกล่าว ยืนหยัด กระแสความนิยมและรักษาความมีเสถียรภาพ ขององค์กรได้อย่างยั่งยืนสืบไปโดยไม่มีผลกับการเปลี่ยนแปลงของบุคคลที่เข้ามาหรือย้ายออกไป และเป็นองค์กรมีความแข็งแกร่ง และยั่งยืน ร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม โดยมีแนวหลักปฏิบัติ ดังนี้

๑. การตรงต่อเวลา

ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ประชุมตรงเวลาและเสร็จงานต่อเวลา สามารถจัดการกับงานหรือสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระเบียบจะช่วยให้งานสำเร็จได้ด้วยดี

๒. การแต่งกาย

ควรแต่งกายให้สุภาพเหมาะสมกับงานดูดีแบบมืออาชีพ ตามธรรมเนียม เพราะการแต่งกายเป็นสิ่งสำคัญต่อภาพลักษณ์ และบุคลิกของแต่ละคน เครื่องแต่งกายที่ดีจะช่วยเสริมสร้างบุคลิกภาพให้งามสมวัย

๓. การทำงาน

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และตรวจสอบได้ สิ่งเหล่านี้คือหัวใจของการทำงานที่จะก่อให้เกิดการสร้างศรัทธา ทั้งต่อตัวเองและต่อองค์กร

รูปแบบของวัฒนธรรมการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ได้มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นค่านิยมที่ดีงามและกำหนดสู่คนรุ่นใหม่อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์กร โดยมีการส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ด้วยการสื่อสารในวงกว้างส่งผลให้เกิดการดำเนินงานที่ดี บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร และทำให้เกิดการร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร ถ่ายทอดและถือปฏิบัติกันมา จนปัจจุบัน ได้แก่

๑. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

โดยกำหนดการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ ทุกวันจันทร์แรกของเดือน เพื่อรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อนำมาสู่การพัฒนาองค์กร

๒. การสื่อสารที่เป็นรูปแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณได้ใช้ช่องทางการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างกลุ่ม line/facebook และ Website ขององค์กร ขึ้นเพื่อใช้ในการแจ้ง สื่อสาร ส่งข่าว ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ โดยเปิดโอกาสในการสื่อสารให้บุคลากรทุกคนอ่าน และแสดงความคิดเห็น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

๓. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกลยาณมิตร (ชวนคิด ร่วมทำ)

๔. ทำงานแบบพี่สอนน้อง (นิเทศภายในแบบคู่ Buddy หรือแบบคู่สัญญา)

๕. อัตลักษณ์องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ “แต่งกายดี มีมารยาท” หมายถึง การให้เกียรติเคารพซึ่งกันและกัน สุภาพอ่อนน้อม เคารพผู้ใหญ่การยิ้มไหว้ทักทายกันระหว่างบุคลากรด้วยกัน

เครื่องมือที่นำมาใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม

๑. การมีส่วนร่วม (Participation) การที่จะนำพาองค์กรให้มีวัฒนธรรมที่เด่นชัดไปสู่ความยั่งยืนได้ นั้นการมีส่วนร่วมในองค์กรของบุคลากรทุกคนตั้งแต่ผู้อำนวยการกอง หัวหน้างาน บุคลากร พนักงานจ้างทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่าย และขาดซึ่งความรักในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืน

๒. การเปิดใจกว้าง (Openness/Candor) สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง นั่นคือการมีบุคลากรที่มีทัศนคติในการเปิดใจกว้าง ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและพร้อมจะยอมรับสิ่งใหม่ๆ หรือสิ่งที่เป็นนโยบายขององค์กรไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และหากมองในมุมกลับกัน หากองค์กรมีบุคลากรที่ปิดกั้น หรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เป็นประชากรส่วนใหญ่ในองค์กร ก็สามารถทำนายได้เลยว่าองค์กรนั้นยากที่จะเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน เพราะต่างคนต่างก็เป็นตัวของตัวเอง ไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรที่แท้จริงคืออะไร ซึ่งจะส่งผลต่อภาพลักษณ์ต่อบุคคลภายนอกที่มองเข้ามายังองค์กรนั้น ๆ

๓. ความไว้วางใจ และการยอมรับ (Trust and Respect) ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน จำเป็นต้องมีความไว้วางใจ และยอมรับซึ่งกันและกัน นั่นก็คือการยอมรับในตัวผู้นำ และบุคลากรในองค์กร หรือในองค์กรด้วยกันเอง โดยเชื่อว่าทุกคนมีความสามารถ พร้อมที่จะทำงานและเรียนรู้งานได้ ทุกคนพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งจะช่วยกันทำงาน เพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นและความยั่งยืนขององค์กรได้

๔. ข้อผูกพันหรือพันธสัญญา (Commitment) การจะเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นทุกคนทุกระดับในองค์กรจะต้องมีข้อผูกพัน หรือพันธสัญญาร่วมกันทุกคนที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์องการทำงานระหว่างผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชา บุคลากร และพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเป็นข้อผูกมัดที่ว่าทุกคนต้องไม่ล้มเลิกข้อผูกพันหรือพันธสัญญาดังกล่าว ซึ่งสิ่งนี้อาจจะออกมาในรูปของนโยบายขององค์กร แต่สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ในยุคปัจจุบันในการบริหารองค์กรอย่างยั่งยืนนั้นคือ “สัญญาใจหรือพันธสัญญาทางใจ” หากพันธสัญญาดังกล่าว ได้เกิดขึ้นในใจของบุคลากรในองค์กรทุกคน โอกาสในความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืนได้อย่างแน่นอน

๕. ปณิธานในการจัดข้อขัดแย้ง (Conflict Resolution) ไม่ว่าจะเป็นยุคอดีต ปัจจุบัน หรือยุคอนาคตก็ตาม ความขัดแย้งในองค์กรหรือในสังคมก็ยังคงเป็นอุปสรรคประการหนึ่งในการนำพาองค์กรให้ฝ่าฟันมรสุมลูกนี้ให้ผ่านพ้นเพื่อไปพบกับความสำเร็จ ในการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งความยั่งยืนได้ยาก ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องร่วมแรงร่วมใจ และร่วมด้วยช่วยกันที่จะขจัดปัดเป่าความขัดแย้งที่มีอยู่ในทุกหนทุกแห่งขององค์กร ให้กลับกลายมาเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์หรือในความคิดเห็นต่าง แต่ไม่แตกแยกหรือแตกความสามัคคี เพราะไม่มีความสำเร็จใด ๆ ที่ขาดองค์ประกอบของความรักความปรารถนาดีหรือความสามัคคีของคนในสังคมไปได้

๖. ความเป็นเอกฉันท์หรือฉันทามติ (Consensus) ปัจจัยข้อนี้เกี่ยวเนื่องกับปัจจัยแห่งความขัดแย้ง กล่าวคือ เมื่อผู้บริหารสามารถจัดความขัดแย้ง หรือเปลี่ยนความขัดแย้งให้เป็นความคิดที่สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรได้แล้วนั้น ความเป็นเอกฉันท์ หรือฉันทามติต่าง ๆ ก็เกิดขึ้นติดตามมาทันที ทำให้การบริหารจัดการภายในองค์กรที่เกิดการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปอย่างง่ายดายหรือมีข้อโต้แย้งน้อยมาก เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร เห็นชอบ และพูดเป็นเสียงเดียวกันหรือปฏิบัติในแบบอย่างเดียวกัน หากใครที่ไม่ปฏิบัติตามก็ย่อมจะกลายเป็นแกะดำในองค์กรได้

๗. การตัดสินใจ (Decision Making) คำว่า “การตัดสินใจ” ในความหมายของการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น หมายถึง การที่ผู้บริหารกล้าที่จะบอกกับบุคลากรทุกคน กล้าที่จะแสดงพฤติกรรมต้นแบบให้กับบุคลากรในองค์กรได้เห็นเป็นแบบอย่าง มิใช่เพียงแถลงเป็นนโยบายเท่านั้น รวมไปถึงการกล้าที่จะตัดสินใจพิจารณาบริหารจัดการกับบุคลากร ซึ่งไม่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนได้มุ่งมั่นทุ่มเทในการแสดงพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กรที่ปฏิบัติสืบต่อกันมา

๘. การร่วมมือร่วมพลัง (Collaboration) เมื่อทุกคนรับรู้ รับทราบเป้าหมายแล้ว สิ่งสำคัญในการนำไปสู่ความสำเร็จก็คือการลงมือปฏิบัติ เมื่อทุกคนร่วมมือกัน งานก็จะสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สูงสุดเสมอ แม้กระทั่งมดตัวเล็ก ๆ หากรวมพลังกัน หรือผนึกพลังกันหลายตัว ก็สามารถที่จะยกอาหารชิ้นใหญ่ๆกลับไปยังรังของมันได้

๙. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ (Goal and Objective) องค์กรใดที่มีจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการบริหารองค์กร ก็ย่อมจะทำความฝันหรือวิสัยทัศน์ (Vision) ของตนให้ประสบความสำเร็จได้ตั้งใจ มุ่งมั่น ทุกประการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรก็เช่นกัน ต้องมีการกำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ซึ่งรวมไปถึงการสื่อสารและกิจกรรมที่ต่อเนื่องภายในองค์กรด้วย เพราะมีฉะนั้นแล้ว ก็จะเสมือนกับการเดินป่าที่ไม่มีเข็มทิศ ย่อมหาทางออกหรือหลุดพ้นจากพยานอันตรายหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในป่าไปได้

๑๐. การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนา (Change and Development) องค์กรย่อมที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาต่อไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุค เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะฉะนั้น ผู้บริหารที่จะต้องการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ก็จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบ พัฒนาการบริหารงานภายในองค์กรและการบริหาร “บุคลากร” หรือ “คน” ในองค์กรให้มีองค์ประกอบครบทั้ง ๔ ประการ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น จึงจะถือได้ว่าท่านบริหารองค์กรมาในแนวทางที่ถูกต้อง และเหมาะสมกับคำว่าองค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization)

๔. ดำเนินชีวิตตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงควบคู่กับการปฏิบัติตนตามหลักพุทธศาสนา
ขนบธรรมเนียม ประเพณี ดำเนินชีวิตด้วยความไม่ประมาท และมีสติ เพื่อให้สามารถปรับตัวและตอบสนองการ
เปลี่ยนแปลง ในระดับนโยบาย สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจน พนักงานในองค์กรทุกคนรับรู้ รับทราบ เข้าใจ เข้าถึง และแสดงพฤติกรรมที่
บ่งบอกความเป็นตัวตนขององค์กร จะทำให้องค์กรยืนหยัดและรักษาความมีเสถียรภาพขององค์กรได้อย่างยั่งยืน
ก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรในอนาคต

แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ.เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลาง จริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็น เครื่องกำกับความประพฤติตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมากขึ้น สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ จึงได้จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในลักษณะ Do's & Don'ts ที่ เข้าใจง่ายและมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่เพื่อเป็นแนวทางการนำไปใช้ และมีคำอธิบายให้ชัดเจน และยกตัวอย่างการกระทำที่ควรทำหรือไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน

โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้ง ๙ ข้อ ดังนี้

๑

การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม



Do's

- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ
- ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการและส่วนราชการของตน
- ตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของราชการ

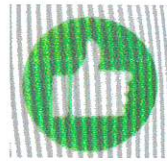


Don'ts

- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๒

มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ



Do's

- ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ
- เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน



Don'ts

- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นต่องาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส

๓

การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่
มีผลประโยชน์ทับซ้อน



Do's

- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน หรือ ประเทศไทยเป็นหลัก



Don'ts

- ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติ ต่อร่วมปฏิบัติงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน
- ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่

๔

การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย



Do's

- ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดี และประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนาและให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ
- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามีกระทำความในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง



Don'ts

- ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักและคำสอนของศาสนา หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี
- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกระทำความในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่เป็นธรรม

๕

การให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย
และไม่เลือกปฏิบัติ



Do's

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ จะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพ และสร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนผู้มาขอรับบริการด้วยน้ำใจจริง



Don'ts

- ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ
 - แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง
- มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
 - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๖

การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง
และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง



Do's

- ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด
- ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ถูกต้องทันการณ์ และให้ตรงกับความ
ต้องการของผู้รับบริการอย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ



Don'ts

- เรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อขอข้อมูลข่าวสาร
- ปกปิด บิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่าการกระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติ
ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หรือทำให้ผู้มาติดต่อราชการได้รับ
ความเสียหาย

๗

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส
และตรวจสอบได้



Do's

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด
- รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



Don'ts

- ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือตามความพึงพอใจส่วนตัว

๘

การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์
ทรงเป็นประมุข



Do's

- ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ/หรือประกอบการพิจารณาการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุและผลในเรื่องต่าง ๆ ข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย
- การปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย



Don'ts

- แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตน
- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๙

การยืนมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร



Do's

- ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่



Don'ts

- ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับ หรือดำเนินการอื่นใด เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน
- กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือบุคคลอื่น
- ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นได้รับความเสียหาย
- ปลอ่ยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบว่ามีกรกระทำที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน

แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม จะมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน
และดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๗

นายวิเชษฐ์ แจ่มแจ้ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ

นายนิรัน ทิพโชติ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ พร้อมด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

ก้านัน ผู้ใหญ่บ้านและหัวหน้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ทำบุญองค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ



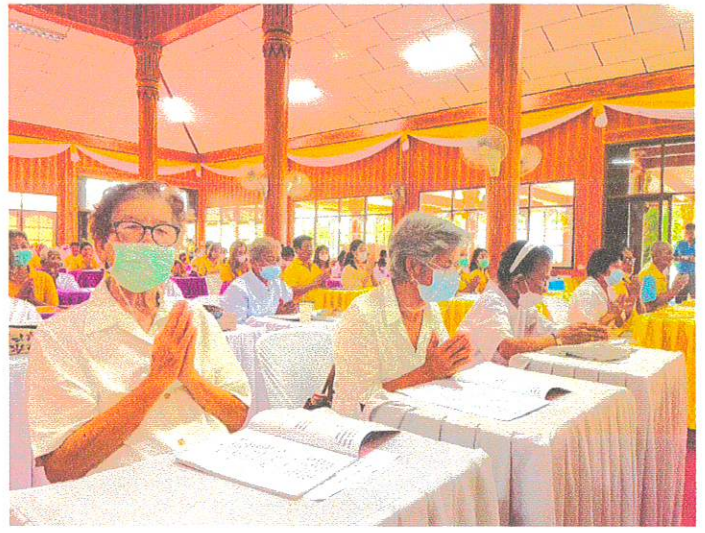
วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ เข้าร่วมกิจกรรมการแสดงผลงานต่อต้านยาเสพติด เนื่องในวันต่อต้านยาเสพติดโลก “รวมพลังไทย หยุดภัยยาเสพติด” อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี



วันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๖.๐๐ น ณ วัดทุ่งศาลา ตำบลวัดสุวรรณ อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี
องค์การบริหารส่วนตำบลวัดสุวรรณ ร่วมดำเนินการพิธีเจริญพระพุทธมนต์เฉลิมพระเกียรติถวายพระพรชัยมงคล
พระบาทสมเด็จพระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง
สมเด็จพระนางเจ้าสุทิดา พัชรสุธาพิมลลักษณ พระบรมราชินี ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๖๗
-คณะสงฆ์ หัวหน้าส่วนราชการ ข้าราชการ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา เจ้าหน้าที่ และประชาชน ฯลฯ





วันที่ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๗

กิจกรรมน้อมรำลึก เนื่องในวันคล้ายวันสวรรคต พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๗
ณ หอประชุมอำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรี



วันที่ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๗

อำเภอปอทองจัดกิจกรรมเนื่องในวันคล้ายวันพระบรมราชสมภพ พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ ๕ ธันวาคม ๒๕๖๗ ณ หอประชุมอำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี



