

แบบประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(ชื่อ - สถาบัน ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง : เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกฯ ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม : สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน และส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน รวมทั้งสิ้น ๑๓ ข้อ ตามเกณฑ์การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมที่กำหนดไว้ ในคุณสมบัติ การสรรหา และการแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๑ พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี ด้วย เชิง ประจักษ์	ไม่ เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการ ตรวจสอบ				
๒) มีแรงจูงใจ ให้มั่นใจให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำ ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่ เกี่ยวข้อง				
๓) มีความมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบน ด้วยอุดติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวवปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกันสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วน เกี่ยวข้อง				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่ตั้ง ยกย้ำ หรือในการพิจารณา ความต้องความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทน อื่นแก่บุคคลใด				
๗) มีนโยบายดำเนินการและติดสินใจไปร่วมไป ในการจัดซื้อจัดจ้าง				
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม มีความซื่อตรง และ มีความกล้าที่จะห้ามสิ่งที่ไม่ดีด้วยความต้อง				

แนวทางการพิจารณา	มี ตัวอย่าง เชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ในมีพฤติกรรมใช้ตัวแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือข่วยเหลือญาติเพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน				
๑๐) ชี้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน				
คะแนน				
คะแนนรวม				
สรุปคะแนน (ข้อ ๑ - ๑๐)	<input type="checkbox"/> ผ่าน (ตั้งแต่ ๖๐ คะแนนขึ้นไป)	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๖๐ คะแนน)		

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัดจ้าง		
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือในภายใต้สถานะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในพื้นที่สาธารณะ		
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุนใน obsesions หรือเหยียดต่อชาติ หรือเชื้อชาติ		
สรุปคะแนน (ข้อ ๑๑-๑๓)	<input type="checkbox"/> ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	<input type="checkbox"/> ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... ประธานกรรมการ.....

(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการ.....

(.....)
ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ..... กรรมการและเลขานุการ.....

(.....)
ตำแหน่ง.....

คำอธิบายความหมายการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรมตามแบบ จส. (๑) ๙
สำหรับกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ - นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี หมายถึง การประกาศเจตนาการณ์ขององค์การที่จะดำเนินการและกำหนดนโยบายตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยผู้บริหารของแต่ละองค์การจะต้องวางแผนนโยบายที่เกี่ยวกับรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การและผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติและมาตรการหรือโครงการเพื่อให้บรรลุความนโยบายขององค์การ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีด้วยอย่างหรือ หลักฐาน เชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๒	ไม่เคยเห็นแต่ ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
๑	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ

- (๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียน และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- ทักษะการสื่อสารโน้มน้าว (Communicating and Influencing) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและรับข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งในรูปแบบการเขียน การพูด หรือการสื่อสารผ่านสื่อ และเทคโนโลยีต่าง ๆ สื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาความต้องการของผู้อื่น เพื่อการตอบสนองอย่างเหมาะสม การใช้การเจรจาต่อรอง รวมทั้งความสามารถในการถ่ายทอดความคิดและข้อมูลในรูปแบบที่น่าความเข้าใจไปสู่กลุ่มเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบการเขียนและทางวาจา สำหรับผู้ด้วยตำแหน่งระดับสูง ยังหมายรวมถึงความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกภาคส่วนและทุกระดับอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สามารถจัดโครงสร้างข้อมูลจากหลายแหล่งข้อมูล จัดการกับข้อมูลที่มีความลับอย่างเหมาะสมเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ของภาครัฐ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีด้วยอย่างหรือ หลักฐาน เชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียน และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียน และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎ ระเบียน และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานห้ามตามกฎหมาย กญ ระบุข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(๓) ข้อมูลในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เป็นเบื้องบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

- จรรยาบรรณ มีค่าพัพท์อยู่ ๓ ค่าที่ได้มีการนำไปใช้และมีความหมายคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ค่าว่าจริยธรรม จริยศาสตร์ และจรรยาบรรณ จริยธรรม เมื่อนำไปประยุกต์ใช้กับกลุ่มวิชาชีพ เรียกว่า “จรรยาบรรณ” ส่วนค่าว่าจริยศาสตร์ (ethics) หมายถึง หลักความประพฤติที่ดีงาม เพื่อประโยชน์แห่งตนและสังคม
- ผลงานุกรรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ความหมายของค่าว่า จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีวการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อวัสดุและส่งเสริมเกียรติคุณเชื่อถือและฐานะของสมาชิกอาชีวียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่เกิด
- สูป ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มาตรฐาน ที่ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อวัสดุและส่งเสริมเกียรติคุณ เชื่อถือ ฐานะของสมาชิก ความดีงาม รวมทั้ง ก่อให้เกิดความสงบสุข และความเรียบง่ายในสังคม วิชาชีพ และสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เป็นเบื้องบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เป็นเบื้องบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เป็นเบื้องบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เป็นเบื้องบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เป็นเบื้องบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์

(๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ในลักษณะเดียวกับศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานอยู่ส่วนเกินเท่านั้น

- สิทธิมนุษยชน หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีทันควรณ์ที่จะต้องปฏิบัติตาม (มาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐)
- ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human dignity) คือ คุณค่าความเป็นมนุษย์ที่มีอยู่ในคนทุกคน ในฐานะที่มีชีวิต มีร่างกาย มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความหมายต่อการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษยชาติในประเทศและสังคมที่คนอาศัยอยู่ โดยไม่ถูกจำกัดที่ชาติกำเนิด และสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม ไม่ถูกห้ามหรือยับยั้งตามกฎหมายและปฏิบัติราวกับว่าเขามีชีวิตที่มีศักดิ์ศรีเหมือนกับเรา (มาตรา ๔ มาตรา ๖๖ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือ หลักฐาน เชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนว ปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่า ว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิด กั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่ คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิ มนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของ ผู้ปฏิบัติงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ในไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือก
ปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เข็มชาติ ศาสนา เ雷ด อายุ สภาพ
ร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๓	มีตัวอย่างหรือ หลักฐาน เชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีแนว ปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ในไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนแต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรม ในเรื่องการมีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ในไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่น ที่เกี่ยวข้อง
๑	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนและไม่เคยได้รับการบอกเล่า ว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ในไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่ เกี่ยวข้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมว่ามีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ในไม่เลือก ปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่อตอบแทน ในการหักสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความต้องขอ
หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่บุคคลใด

- ระบบอุปถัมภ์ เป็นระบบความสัมพันธ์ของคน ๒ ฝ่าย ซึ่งมีความไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เบื้องหลังกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากร
มากกว่า หรือมีอำนาจมากกว่าซึ่งอยู่ในฐานะอุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ด้านกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมีอำนาจต้องกว่าจะ
เป็นผู้รับอุปถัมภ์ ต่างฝ่ายต่างมีการแสวงหาผลประโยชน์กันในลักษณะต่างตอบแทน ตามเงื่อนไขที่มีต่อ กัน

ซึ่งระบบอุปถัมภ์มีข้ออื่นที่มีความหมายใกล้เคียงกัน เช่น ระบบชุมชนเลี้ยง ระบบเส้นสาย ระบบเลือกที่รักมักที่ซัง หรือระบบคนพิเศษ ระบบวงศาคณาญาติ หรือระบบเล่นพรครเล่นพาก เป็นต้น

- ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย เกิดจากพื้นฐานทางวัฒนธรรมของสังคมไทยและคำนึงถึงของสังคมไทย ในความติดแบบตักดิน ซึ่งมักจะติดค่ายของคนจากการเป็นผู้มีทรัพย์สิน เป็นคนร่ำรวย เป็นผู้มีฐานะทางสังคมหรือการศึกษาสูง รวมไปถึง พฤติกรรมที่นิยมการเคารพยกย่องและอย่าห้อมล้อม ใกล้ชิดกับผู้ใหญ่หรือผู้มีอำนาจ นิยมการประจบสองผลอ ขอบเขตถือตัวบุคคลมากกว่าหลักการและเหตุผล ซึ่งไม่ได้คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรม

- ระบบอุปถัมภ์ในแวดวงของการการ ยังคงมีอยู่อย่างชัดเจน เช่น ระบบพรครพากที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกันของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ระบบอุปถัมภ์ที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆ ถ้ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์เพื่อประโยชน์ส่วนรวมแล้วก็อาจเป็นประโยชน์และช่วยแก้ไขสถานการณ์บางอย่างได้ เช่น การใช้ประโยชน์ในการประสานการปฏิบัติราชการกันหน่วยอื่นๆ เป็นต้น แต่ปัจจุบันกลับไม่เป็นเช่นนั้น

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความต้องความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอันแก่บุคคลใด
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความต้องความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอันแก่บุคคลใด
๓	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความต้องความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอันแก่บุคคลใด แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะไม่มีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทน ในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความต้องความชอบ หรือการให้ผลประโยชน์ตอบแทนอันแก่บุคคลใด

๙) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจไปร่วมใจ ในการจัดซื้อจัดจ้าง

- หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กร ทุกวงการให้มีความโปร่งใส มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ (ข้อ ๔๖ (๓) ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๗)

- การจัดซื้อจัดจ้าง หมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพย์สินโดยการซื้อ จ้าง เช่า แลกเปลี่ยน หรือโดยนิติกรรมอันตามที่กำหนดในกฎหมายทั่วไป (มาตรา ๔ แห่ง พ.ร.บ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐)

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	มีตัวอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจไปร่วมใจ ในการจัดซื้อจัดจ้าง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจไปร่วมใจ ในการจัดซื้อจัดจ้าง

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจไปร่วงใส่ในการจัดซื้อจัดจ้าง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการมีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจไปร่วงใส่ในการจัดซื้อจัดจ้าง

(๔) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม อีกมั้นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้อบธรรม หมายถึง กล้าตัดสินใจและยกย่องผู้ที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้อบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง รวมทั้ง ไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
- การยึดมั่นในความถูกต้องของข้อบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การตั้งใจ และการประพฤติปฏิบัติตามในวิถีแห่งความต้องความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพหรืออาชีพ เพื่อกำหนดกติกา ชื่อเสียง และเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการที่
- กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องของข้อบธรรม เช่น ปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องของข้อบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำการทำของตนเอง อีกมั่นในความซื่อตรงได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและข้อบธรรม กล้ายอมรับผลลัพธ์และผลเสียที่เกิดจากการกระทำการทำของตนเอง ฯลฯ
- กล้าตัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ของข้อบธรรม เช่น ไม่ทำผิดชอบเปลี่ยน กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ก็กล้าที่จะตัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ บันทึกการตัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุมหรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	มีด้วยอย่างหรือหลักฐานเชิงประจักษ์	ผู้ประเมินให้ความเห็นว่ามีด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจนที่แสดงถึงการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม อีกมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๒	ไม่เคยเห็นแต่ทราบว่ามีพฤติกรรมเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน แต่ได้ทราบว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม อีกมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๑	คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นด้วยอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม อีกมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คาดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการเป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม อีกมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(๕) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมให้ดำเนินการที่หักดิบสินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติเพื่อนฝูงเพื่อประโยชน์ส่วนตน

- ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม หมายถึง คิดถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง มีความเสียสละ และมีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม
- ผลประโยชน์ทั้งสอง หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำการของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นที่รับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติ

หน้าที่ในตัวແນ່ງຂອງຄົນອັນກ່ອໄທເກີດປະໂຍ້ນໆຕ່ອຄົນເອງທີ່ວິພາກຫຼືນຳມາກກ່າວປະໂຍ້ນໆສ່ວນຮຸມ ຈຶ່ງກາງກະທ່ານ້ອາຈະເກີດຂຶ້ນອ່າງຈຸດ ອົບ ອົບໄນ້ຮູ້ຕົວ ທັ້ງເຈດນາແລະໄນ້ເຈດນາ ຈຶ່ງມີຮູ່ປະບົບທີ່ທ່າກຫຍາຍ ຈົນກະທ່ານຄອຍເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ມີບົດກັນທ່ານໄປໄທນີ້ເຖິງວ່າເປັນຄວາມຝຶດ ເຊັ່ນ ການຮັບສິນນນ ການຈ່າຍເຈັບໄດ້ໂທະກ ການຈ່າຍເຈັບຄົບແທນ ເພື່ອໄທດັນເອງໄດ້ເຄື່ອນທ້າແນ່ງ

ຮະດັບ	ຄວາມໝາຍ	ຄ້າອີນາຍ
๑	ມີຕົວຢ່າງຫົວ ຫລັກຮຽນ ເຊີງປະຈັກໝໍ	ຜູ້ປະເມີນໄທ້ຄວາມເຫັນວ່າມີຕົວຢ່າງເຊີງປະຈັກໝໍຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເຊັດເຈັນທີ່ແສດງເຖິງການໄທ້ຄວາມສໍາຄັງກັບປະໂຍ້ນໆສ່ວນຮຸມມາກກ່າວສ່ວນຕົນ ໄນມີພຸດີກຣມໃຊ້ຕໍ່າແນ່ງຫົວຫລັກຮຽນຂອງຄົນໃຫຍ່ນຳຂອງຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເອົາຄູ່ງເພື່ອປະໂຍ້ນໆສ່ວນຕົນ
๒	ໄນ່ເຄຍເທັນແຕ່ ທ່ານວ່າ ມີພຸດີກຣມ ເຫັນນີ້	ຜູ້ປະເມີນໄນ່ເຄຍເທັນຕົວຢ່າງເຊີງປະຈັກໝໍຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເຊັດເຈັນ ແດ້ໄທ້ທ່ານວ່າມີພຸດີກຣມໃນເງື່ອການໄທ້ຄວາມສໍາຄັງກັບປະໂຍ້ນໆສ່ວນຮຸມມາກກ່າວສ່ວນຕົນ ໄນມີພຸດີກຣມໃຊ້ຕໍ່າແນ່ງຫົວຫລັກຮຽນຂອງຄົນໃຫຍ່ນຳຂອງຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເອົາຄູ່ງເພື່ອປະໂຍ້ນໆສ່ວນຕົນ
๓	ຄາຕ່ວ່າຈະມີ ພຸດີກຣມ ໃນເງື່ອການ ເຫັນນີ້	ຜູ້ປະເມີນໄນ່ເຄຍເທັນຕົວຢ່າງເຊີງປະຈັກໝໍຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເຊັດເຈັນ ແລະໄນ່ເຄຍໄດ້ຮັບກອບເຄົາວ່າມີການໄທ້ຄວາມສໍາຄັງກັບປະໂຍ້ນໆສ່ວນຮຸມມາກກ່າວສ່ວນຕົນ ໄນມີພຸດີກຣມໃຊ້ຕໍ່າແນ່ງຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເອົາຄູ່ງເພື່ອປະໂຍ້ນໆສ່ວນຕົນ ແຕ່ຜູ້ປະເມີນມີຄວາມເຫັນທີ່ຄາຕ່ວ່າຈະມີພຸດີກຣມໃນເງື່ອການ
๐	ໄນ່ທ່ານວ່າ	ຜູ້ປະເມີນໄນ່ເຄຍເທັນແລະໄນ່ທ່ານວ່າມີພຸດີກຣມໃນເງື່ອການໄທ້ຄວາມສໍາຄັງກັບປະໂຍ້ນໆສ່ວນຮຸມມາກກ່າວສ່ວນຕົນ ໄນມີພຸດີກຣມໃຊ້ຕໍ່າແນ່ງຫົວຫລັກຮຽນຂອງຄົນໃຫຍ່ນຳຂອງຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເອົາຄູ່ງເພື່ອປະໂຍ້ນໆສ່ວນຕົນ

(๑) ຂຶ້ນ້າແລະເປັນແບບອ່າງທີ່ດີໃນດ້ານຈິງຍົດຮົມແລະຍົດຫລັກຮຽນມາກີບາລີໃນການທ່ານ

- ຈິງຍົດຮົມ ໝາຍຄວາມວ່າ ກຣອບຫວີ່ນແນວກາງອັນດີຈານທີ່ພົງປ່ຽນຕີ່ຈຶ່ງກຳທັນໄວ້ກ່າວກັບສັງຄົມ ເພື່ອໄທ້ເກີດຄວາມເປັນຮະເບີນເບີຍບັນຫາຮ້ອງຈະນາມ ຄວາມສັງນົມເບີຍເປັນສຸກ ຄວາມວັກສາມັກຕີ ຄວາມອັນດຸນ ມັນຄົງແລະປົດກັນໃນການດ້ານຊີວິດ (ຂົ້ນ ๓ ຂອງຮະເບີນສໍານັກນາຍກັ້ງຮູ່ມູນທີ່ວ່າດ້ວຍການສ່າງເສີນຄຸນຮຽມແທ່ງໜາຕີ ພ.ກ. ๒๕๔๐)
- ຢ່າມາກີບາລີ ຮ່າງວ່າ good governance ໝາຍດີ່ນໍ້າ ຫລັກການບໍລິຫານຈັດການທີ່ຕີ່ອັນດີກັບນ້ຳມານໂຍບາຍຂອງສ່ວນຮຸມ ແລະພຸດີກຣມຂອງບຸກຄາກໃນອັນດີການ ສໍາຮັບຮູ້ບາລີໄທ້ ໄດ້ວາງຫລັກຂອງການບໍລິຫານຈັດການບ້ານເມືອງທີ່ໄວ້ ๒ ປະກາດ ໄດ້ແກ່ (๑) ຫລັກນິຕິຮົມ (๒) ຫລັກຄູ່ນິຕິຮົມ (๓) ຫລັກຄວາມໄປ່ງໄກ (๔) ຫລັກການມີສ່ວນຮຸມ (๕) ຫລັກຄວາມຮັບຜິດຂອນ (๖) ຫລັກຄວາມຄຸນຄໍາ (ຂົ້ນ ๔.๖ ຂອງຮະເບີນສໍານັກນາຍກັ້ງຮູ່ມູນທີ່ວ່າດ້ວຍການສ່ວັງຮະບບວິທາກີຈົກການບ້ານເມືອງແລະສັງຄົມທີ່ຕີ່ພ.ກ. ๒๕๔๐)

ຮະດັບ	ຄວາມໝາຍ	ຄ້າອີນາຍ
๑	ມີຕົວຢ່າງຫົວ ຫລັກຮຽນ ເຊີງປະຈັກໝໍ	ຜູ້ປະເມີນໄທ້ຄວາມເຫັນວ່າມີຕົວຢ່າງເຊີງປະຈັກໝໍຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເຊັດເຈັນທີ່ແສດງເຖິງການເຫັນທີ່ຕົວຢ່າງທີ່ດີໃນດ້ານຈິງຍົດຮົມແລະຍົດຫລັກຮຽນມາກີບາລີໃນການທ່ານ
๒	ໄນ່ເຄຍເທັນແຕ່ ທ່ານວ່າ ມີພຸດີກຣມ ເຫັນນີ້	ຜູ້ປະເມີນໄນ່ເຄຍເທັນຕົວຢ່າງເຊີງປະຈັກໝໍຫົວຫລັກຮຽນທີ່ເຊັດເຈັນ ແດ້ໄທ້ທ່ານວ່າມີພຸດີກຣມໃນເງື່ອການເຫັນທີ່ຕົວຢ່າງທີ່ດີໃນດ້ານຈິງຍົດຮົມແລະຍົດຫລັກຮຽນມາກີບາລີໃນການທ່ານ

ระดับ	ความหมาย	คำอธิบาย
๑	คิดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องเหล่านี้	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นตัวอย่างเชิงประจักษ์หรือมีหลักฐานที่ชัดเจน และไม่เคยได้รับการบอกเล่าว่ามีพฤติกรรมในเรื่องการขึ้นมาและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน แต่ผู้ประเมินมีความเห็นที่คิดว่าจะมีพฤติกรรมในเรื่องดังกล่าว
๐	ไม่ทราบ	ผู้ประเมินไม่เคยเห็นและไม่ทราบว่ามีพฤติกรรมในการขึ้นมาและเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรมและยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน