

“



”

นายวัลลภ พริงพงษ์

ประธานอนุกรรมการจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานท้องถิ่น

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

โครงการอบรมสัมมนาวิชาการประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

วันพุธที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ สวนนงนุชพัทยา

อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐

มาตรา ๒๕๑ การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกัน หรือการปรับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

มาตรา ๗๖ วรรคสาม รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม



พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

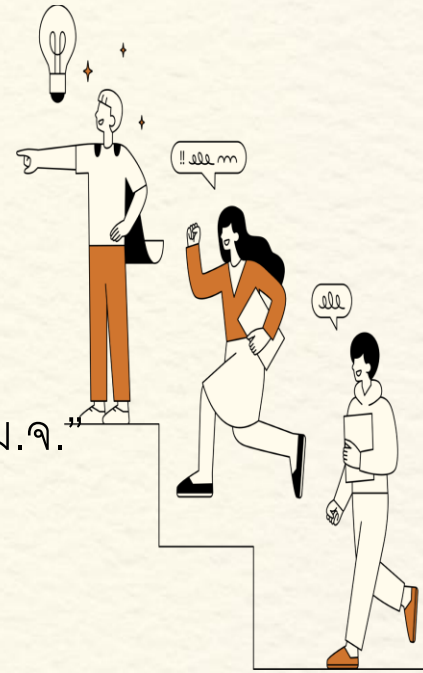
มาตรา ๓ “หน่วยงานของรัฐ” หมายความว่า กระทรวง ทบวง กรม ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และมีฐานะเป็นกรม ราชการส่วนท้องถิ่น

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานของรัฐ

ฯลฯ

มาตรา ๖ ให้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของหน่วยงานของรัฐ (ก.ค.) มีหน้าที่จัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในความรับผิดชอบ

มาตรา ๘ ให้มีคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “ก.ม.จ.” โดยมี ประธาน ก.ค. เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง



พ.ร.บ.มาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

มาตรา ๕ มาตรฐานทางจริยธรรม คือ หลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย

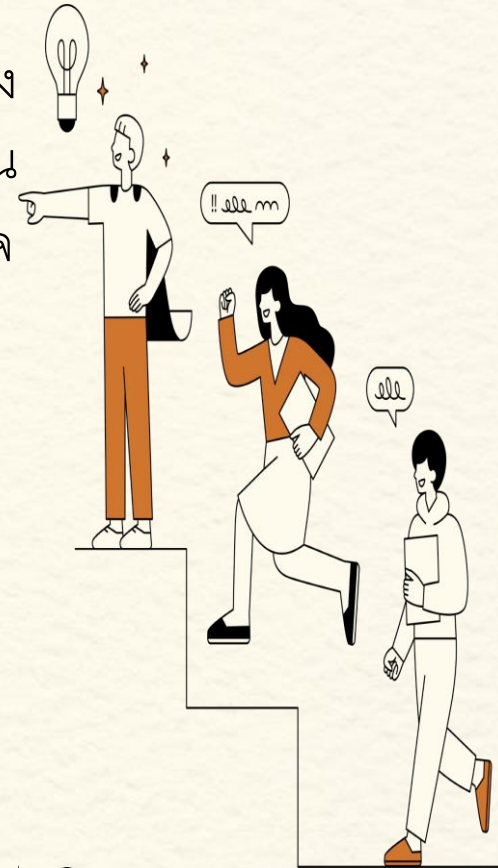
- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

มาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐที่จะกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับสภาพคุณงามความดีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือสำหรับการปฏิบัติงาน การตัดสินใจความถูกต้อง การปฏิบัติที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ ตลอดจนการดำรงตนในการทำความดีและละเว้นความชั่ว

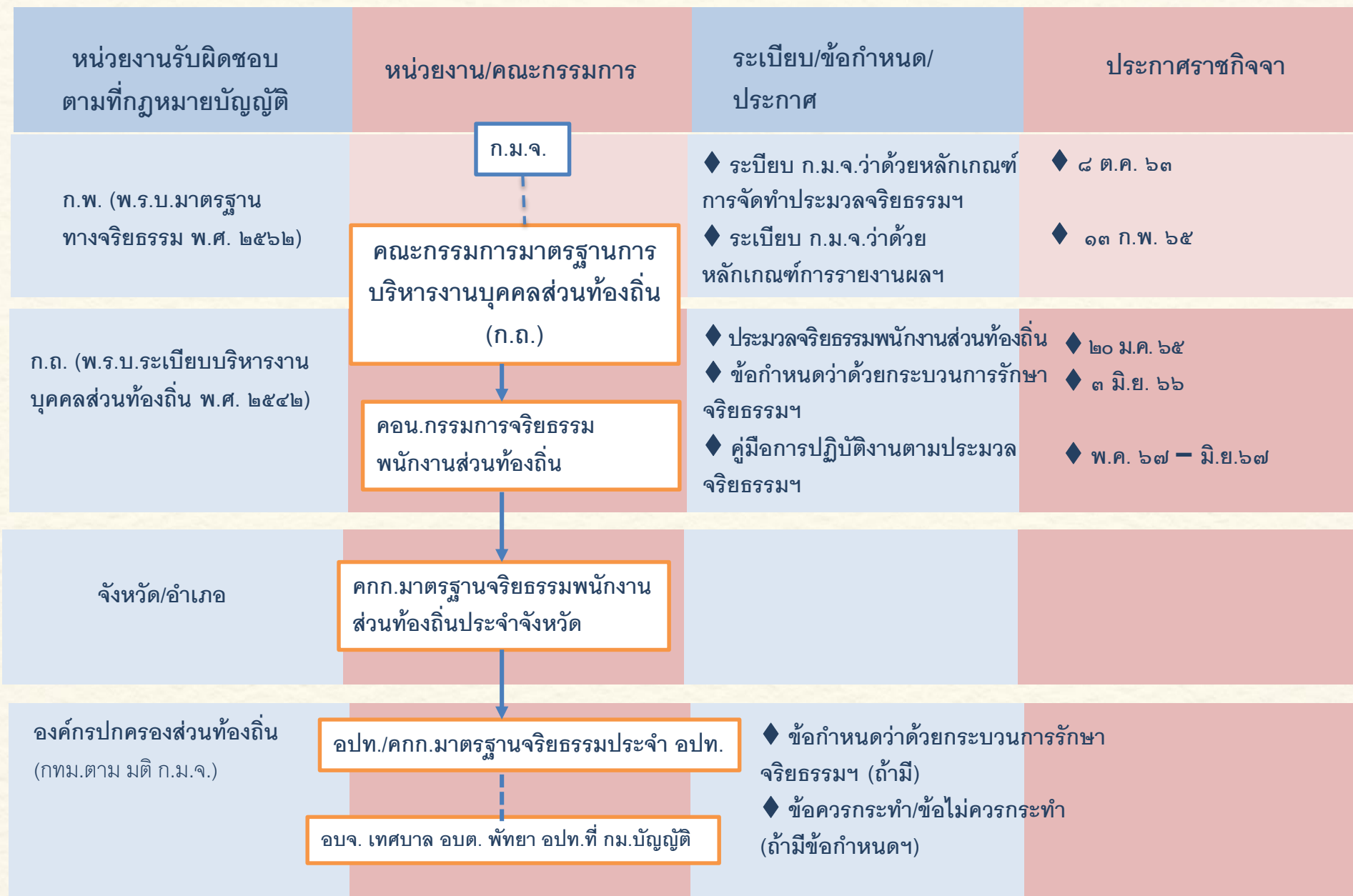
พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

มาตรา ๓๐ กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบให้มีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น และประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และสามารถรองรับการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่นได้

มาตรา ๓๓ แนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ



กลไก ขับเคลื่อนมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น



ระเบียบ/ประกาศ/ข้อกำหนด/ข้อบังคับ

ก.ม.จ. ● ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

● ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมระเบียบ พ.ศ. ๒๕๖๕

● ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) (ฉบับเสนอคณะรัฐมนตรี)



ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) (ฉบับเสนอคณะรัฐมนตรี)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมภายในหน่วยงานของรัฐ

- สร้างความรู้ความเข้าใจต่อมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้มีมาตรฐานเดียวกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ของรัฐทุกประเภท
- เน้นการส่งเสริมเชิงบวกและความคิดริเริ่มให้เจ้าหน้าที่ของรัฐในองค์กรมีการสร้างข้อตกลงร่วมกันเมื่อเกิดพฤติกรรมล่อแหลมต่อการฝ่าฝืนจริยธรรม
- จริยธรรมเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติตนแทนการใช้ดุลยพินิจในกรณีที่ไม่มีความขัดแย้งข้อบังคับอื่นใดสำหรับประกอบการพิจารณาเพื่อลดพฤติกรรมสีเทา



ยุทธศาสตร์ที่ ๒

การพัฒนาผลกดันนโยบายและระบบบริหารการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมภาครัฐให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและทุกระดับ

- มุ่งเน้นพัฒนานโยบายส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม เตรียมความพร้อมและความร่วมมือในการร่วมบริหารงานภาครัฐอย่างมีจริยธรรม



ยุทธศาสตร์ที่ ๓

การส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

- มีมาตรฐานเดียวกัน และมีสภาพบังคับทางกฎหมาย
- การนำข้อมูล ความประพฤติทางจริยธรรมไปใช้ในการกระบวนการบริหารงานบุคคลในขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การย้าย โอน หรือเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- พัฒนาระบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเข้าไปสู่ระบบการบริหารงานบุคคลทั้งระบบเพื่อส่งเสริมให้คนดีมีคุณธรรม ได้มีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าและเป็นตัวอย่างจงใจให้ผู้ประพฤติดีตระหนักได้ว่าการทำดีสามารถได้รับผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม



ยุทธศาสตร์ที่ ๔

การรวมพลังทุกภาคส่วนในการสร้างสังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรม

- วัฒนธรรมจริยธรรมจะช่วยสนับสนุนความรับผิดชอบในวิชาชีพ วินัย และหลักนิติธรรมเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังให้เกิดขึ้นตามความเหมาะสมกับสังคมไทย
- ร่วมมือผลักดันให้เกิดการปฏิบัติ สังคม-วัฒนธรรมทางจริยธรรมในหมู่เจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ร่วมส่งเสริมเชิดชูเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ผ่านการตรวจสอบ และประเมินผลอย่างถ่วงถ่วงแล้วว่า เป็นบุคคลที่มีจริยธรรม ผลักดันให้เกิดการสร้างเครือข่ายภายในองค์กรและนอกองค์กรเพื่อทำงานส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาว



ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การสื่อสารเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและเสริมสร้างทัศนคติเรื่องมาตรฐานทางจริยธรรมและการกระทำผิด

- พัฒนาการใช้สื่อและสื่อสารมวลชนในการปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมของคนในสังคม และการส่งเสริมให้คนไทยมีจิตสาธารณะและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม
- สื่อสารและรณรงค์ด้วยแนวทางและเครื่องมือสื่อสารในรูปแบบใหม่ให้เกิดการสนับสนุนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
- ช่วยกดดันพฤติกรรมสีเทาให้ค่อย ๆ หายไป และค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชนให้ไม่ยอมรับพฤติกรรมทุจริตคอร์รัปชัน และการแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบในทุกรูปแบบ



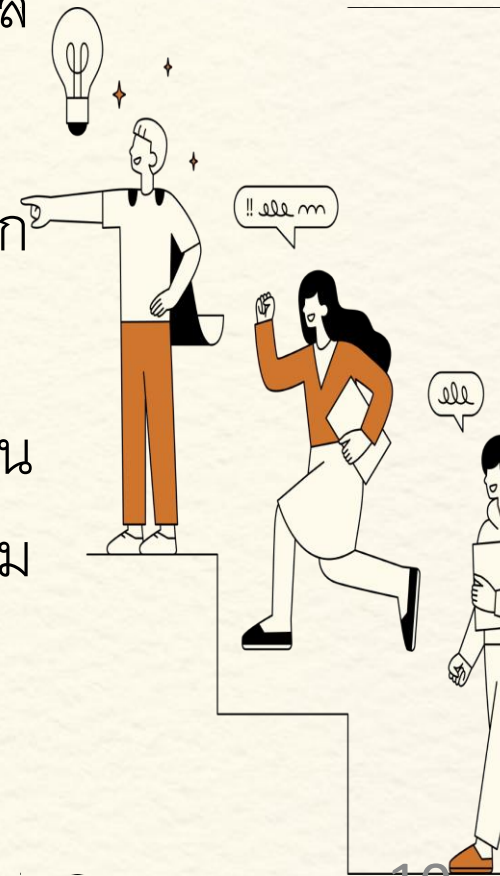
ระเบียบ/ประกาศ/ข้อกำหนด/ข้อบังคับ

ก.ถ. ● ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

● ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กสท
การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

● คู่มือ การปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมพนักงาน
ส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม
กสท การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

● หลักเกณฑ์ วิธีการ อื่น ๆ ตามที่ ก.ถ.กำหนด



ระเบียบ/ประกาศ/ข้อกำหนด/ข้อบังคับ



- อปท.
- ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)
 - ข้อควรกระทำ (Do) และข้อไม่ควรกระทำ (Don't) ตามข้อกำหนดจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)



ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น : จริยธรรมหลัก

๑

ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตน อยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒

ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓

กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔

คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ



ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น : จริยธรรมหลัก

๕

มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗

ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น : จริยธรรมทั่วไป

๑

ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตน
เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒

ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทาง
ราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และ
ระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓

ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ
เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔

มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาคความ
เดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม
รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความ
เป็นมนุษย์

๕

จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรม
สาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็น
มิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖

ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชน
อันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง
ครบถ้วนและไม่บิดเบือน



ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น : จริยธรรมทั่วไป

๓

เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๔

ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๕

ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้





ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

หมวด ๑ กลไกการขับเคลื่อนจริยธรรม

หมวด ๒ กระบวนการรักษาจริยธรรม

หมวด ๓ การบังคับใช้ มาตรการ และการคุ้มครองพยาน

หมวด ๔ กระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก และการบังคับใช้
ประมวลจริยธรรมองค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

หมวด ๕ การประเมิน ติดตามผล การรายงาน



ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

องค์ประกอบ

- ประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
- รองประธานกรรมการ รอง ผวจ.
- นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต.)
- กรรมการประเภทบริหารท้องถิ่นหรือประเภท
อำนวยการท้องถิ่น(อบจ. เทศบาล อบต.)
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จากภาคส่วนต่าง ๆ
- ท้องถิ่นจังหวัด กรรมการและเลขานุการ
- ผอ. กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น และ ผอ.กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

หน้าที่และอำนาจ

- ให้คำปรึกษา แนะนำ สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติ
- เสนอมาตรการส่งเสริมหรือจูงใจ เสริมสร้างการทำงานร่วมกัน รณรงค์ ส่งเสริมเข้าใจต่อประชาชน
- ตรวจสอบข้อเท็จจริงและเสนอความเห็น คัดกรอง
และประกันความเป็นอิสระและเที่ยงธรรม คัดกรอง
พนักงานส่วนท้องถิ่น
- พิจารณาวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์
- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามมาตรฐาน
จริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด

คุณสมบัติ

- สัญชาติไทย
- อายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี กรณีประธาน และไม่ต่ำกว่า ๓๕ ปี กรณีผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
- มีชื่อในทะเบียนบ้านไม่น้อยกว่า ๑ ปี (ประธาน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก)
- มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของส่วนราชการ

ไม่มีลักษณะต้องห้าม

- ตัวอย่างเช่น
- ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ไม่ติดยาเสพติด
- ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ให้ออก ปลดออก ไล่ออก
- ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย หรือถูกชี้มูลความผิดจาก ป.ป.ช./ป.ป.ท.
- ฯลฯ

ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๕

คณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์ประกอบ

- ประธานกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกฯ
- กรรมการ ผู้แทนฝ่ายบริหารฯ
- ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- กรรมการประเภทอำนาจการท้องถิ่นขึ้นไป
- กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกฯ จากภาคส่วนต่าง ๆ
- หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล

หน้าที่และอำนาจ

- ให้คำปรึกษา แนะนำ สอดส่อง ดูแล ให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ติดตาม และประเมินผลการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



กลไกขับเคลื่อน

ข้อ ๑๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการกำกับดูแลให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)



กลไกขับเคลื่อน

ข้อ ๑๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๒) กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม (๑) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัย แล้วแต่กรณี



กลไกขับเคลื่อน

ข้อ ๑๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

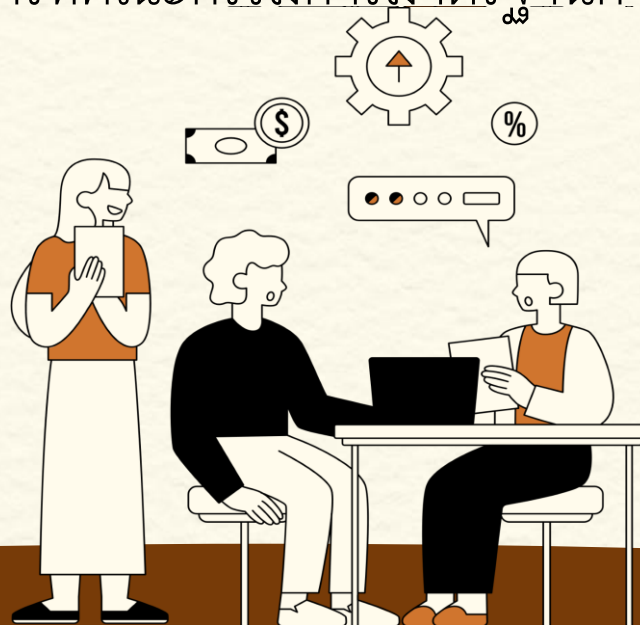
(๓) ให้ส่วนราชการซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเป็นหน่วยดำเนินงานด้านจริยธรรม โดยมีกรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านจริยธรรม ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงสถานะการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้เป็นไปตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย



กลไกขับเคลื่อน

ข้อ ๑๖ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๔) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อ
สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล
ส่วนท้องถิ่นกำหนด



กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการ รักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนด จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี)

(๒) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดหลักเกณฑ์ การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ บริหารงานบุคคล



กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการ รักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๓) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการด้านจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านจริยธรรม การกระทำผิดวินัย และปัญหาการทุจริต

(๔) เป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอัตราค่าจ้าง เพื่อการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๗ ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการ รักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๕) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) จัดให้มีมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ถ้ามี) รวมทั้งกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตลอดจนติดตามรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับพฤติกรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่อาจขัดกับวินัยและจริยธรรมด้วย เพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการ รักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๗) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กสท. การบังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น



กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๘ ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) พัฒนาระบบเครื่องมือ และกลไกที่จะสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความตระหนักในเรื่องจริยธรรม



กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๘ ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๓) ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะนโยบายและมาตรการด้านการส่งเสริมจริยธรรม และการยกระดับธรรมาภิบาล การป้องกันและปราบปรามการทุจริตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงแนวทางการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) วิเคราะห์ข้อมูลด้านจริยธรรมเพื่อจัดการความเสี่ยงในเรื่องจริยธรรมการทุจริต และประพฤติมิชอบ



กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๘ ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๕) จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๖) ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมจริยธรรม และต่อต้านการทุจริต เช่น การพัฒนาองค์กรคุณธรรม การส่งเสริมจริยธรรมและการเสริมสร้างวินัย การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

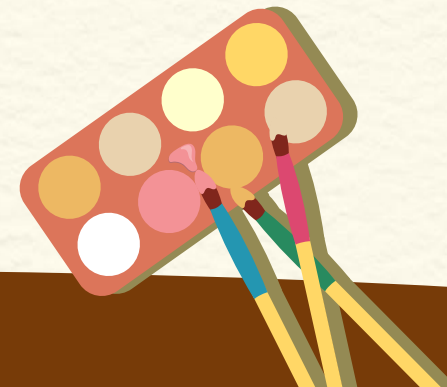


กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๘ ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๗) รณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนสร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือ ระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน

(๘) รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม การปฏิบัติหรือละเว้น การปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกำหนดกลไกในการส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นในหน่วยงาน



กระบวนการรักษา

ข้อ ๑๘ ให้ส่วนราชการที่รับผิดชอบงานจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการตามกระบวนการรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

(๙) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเสนอต่อคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๑๐) เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นหรือคณะกรรมการมาตรฐาน จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัดมอบหมาย

กระบวนการรักษา

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๒๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ตัวชี้วัด) ของพนักงานส่วนท้องถิ่นรายบุคคลเกี่ยวกับประมวลดจริยธรรมจำนวนหนึ่งตัวชี้วัดสำหรับเป็นเกณฑ์ เพื่อใช้ในการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน โดยเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด



กระบวนการรักษา

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๒๕ กรณีพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือประชาชนหรือบุคคลหรือส่วนราชการในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหมู่บ้านหรือชุมชนใดมีจริยธรรมหรือมีผลงานที่เกี่ยวกับจริยธรรมหรือได้รับการกล่าวชมโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์

● ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโล่หรือประกาศเกียรติคุณ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ คุณงามความดีของบุคคลหรือองค์กรนั้น ๆ

● กรณีที่เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชานำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยให้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น โดยเป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด หรือ

● องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีการจ่ายเงินรางวัลประจำปีให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ก็ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นดังกล่าวได้รับการจ่ายเงินรางวัลประจำปีตามประกาศมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดด้วย

การบังคับใช้

ข้อ ๒๖ กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตาม

- ข้อกำหนดฯ หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการ รักษาจริยธรรม กลไก การ บังคับใช้ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น

- ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามข้อ ๒๙ หรือดำเนินการทางวินัยกับผู้ที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี

- รายงานให้ คกก. จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น จว. เพื่อรายงาน ก.ธ.ทราบ

การบังคับใช้

ข้อ ๒๓ กรณีที่นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติ ตามคำวินิจฉัยของ ก.ธ. ให้ถือว่า

- นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชานั้น ฝ่าฝืนจรรยาบรรณ หรือกระทำผิดวินัย แล้วแต่กรณี

- กรณีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ ก.ธ. รายงานต่อผู้มีอำนาจ กำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

- กรณีผู้บังคับบัญชา ให้รายงานผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

- ให้รายงานให้ กกก.จรรยาบรรณพนักงานท้องถิ่น จว. เพื่อรายงาน ให้ ก.ธ. ทราบ

การบังคับใช้

ข้อ ๒๕ พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนด จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ดำเนินการตามมาตรการ ทางจริยธรรม ดังนี้

- (๑) ว่ากล่าวตักเตือน
- (๒) สั่งให้ได้รับการพัฒนา
- (๓) ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ
- (๔) ดำเนินการตามมาตรการทางการบริหาร



การบังคับใช้

ข้อ ๓๐ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานส่วนท้องถิ่น มีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ไม่เหมาะสมหรือกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

● ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น สั่งการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยให้พิจารณาภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับเรื่องและให้มีข้อสั่งการเพื่ดำเนินการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่รับรายงาน แล้วแต่กรณี ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

● นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรมหรือกระทำผิดวินัยแล้วแต่กรณี

● อำนาจหน้าที่ของนายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนก็ได้

การบังคับใช้

ข้อ ๓๑ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๓๐ หรือความดั่งกล่าวปรากฏต่อนายกองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชา

● ให้นายกองคํกรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือไม่

● ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหา ให้ยุติเรื่องได้

● กรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดกระทำการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๓๒

การบังคับใช้

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๓๑ ปรากฏว่ากรณีมีมูลฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

- ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา

- เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อนายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ถ้านายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามที่ถูกกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง

- กรณีฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่ถึงขนาดสร้างความเสียหายให้แก่บุคคลอื่นหรือองค์กร

- ให้พิจารณาดำเนินการตามมาตรการทางจริยธรรมตามข้อ ๒๕ (๑) (๒) (๓) (๔) แล้วแต่กรณี และให้ระบุนเหตุผลที่ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นต้องปฏิบัติตามมาตรการนั้น ๆ ไว้ด้วย

- กรณีผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำการฝ่าฝืนหรือเป็นไปตามที่ถูกกล่าวหาให้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยส่งเรื่องให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการทางวินัยต่อไป

การบังคับใช้

ข้อ ๓๓ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

● ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามข้อ ๒๕ (๑) (๒) (๓) (๔) แล้วแต่กรณี และ

● บันทึกพร้อมระบุเหตุผลไว้ด้วยเพื่อนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

คู่มือการปฏิบัติงานฯ

บทที่ ๑ บทนำ ความเป็นมา หลักการและเหตุผล อธิบาย
เกี่ยวกับกฎหมายบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น กฎหมาย
มาตรฐานทางจริยธรรม เชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์มาตรฐาน
ทางจริยธรรม ที่มีความเชื่อมโยงกับ ก.ถ. และพนักงานส่วน
ท้องถิ่น

บทที่ ๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการมาตรฐานจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่นประจำจังหวัด และคณะกรรมการ
มาตรฐานจริยธรรมประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

คู่มือการปฏิบัติงานฯ

บทที่ ๓ การประพடுத்தินของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น

- ★ มาตรฐานทางจริยธรรม/คำอธิบาย/หลักการ/พฤติกรรม
- ★ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ★ จริยธรรมหลัก/คำอธิบาย/หลักการ/พฤติกรรม
 - ★ จริยธรรมทั่วไป/คำอธิบาย/หลักการ/พฤติกรรม
- ★ การปฏิบัติที่ควรกระทำ (DOs)/ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

คู่มือการปฏิบัติงานฯ

บทที่ ๔ การบังคับใช้มาตรการทางจริยธรรม

- ★ หลักเกณฑ์การพิจารณามาตรการทางจริยธรรม
- ★ มาตรการหรือวิธีดำเนินการ

บทที่ ๕ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจ

บทที่ ๖ การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วน

ท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทที่ ๗ การจัดทำแผนงาน/โครงการเกี่ยวกับจริยธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขอขอบคุณ อีกครั้ง



สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงาน
บุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัดกระทรวง
มหาดไทย (สำนักงาน ก.ธ.สปมท.)



เมนูหลัก	ข้อมูลหน่วยงาน	กฎหมาย/มาตรฐานกลาง	ภารกิจหน่วยงาน/ประชุม	จริยธรรมข้าราชการพลเรือน
จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	โครงการสำคัญ	คำถามที่พบบ่อย	Chatbot	

**[http://www.local.moi.go.th
/newweb2019/web/home](http://www.local.moi.go.th/newweb2019/web/home)**