



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโนนคำ โทร ๐-๔๔๐๐-๒๑๐๒  
ที่ นม ๙๘๓๐๑ / วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคำ

การรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาบุคลากร หรือการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.abtnonkha.go.th/pakadkum.php>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน ขอเลื่อนเป็นชำนาญงาน
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑
- ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภททั่วไป จากระดับปฏิบัติงาน ให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญงาน ราย นางสาวอรพรรณ ขวัญศิริไธย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ ขอเลื่อนระดับเป็นชำนาญงาน

ขั้นตอนและกระบวนการคัดเลือก ดังนี้

- ๑) พนักงานส่วนตำบลส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินในการเลื่อนระดับ
- ๒) งานการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานส่วนตำบล มีคุณสมบัติครบถ้วนถูกต้องตามมาตรฐานตำแหน่งหรือไม่ ขั้นตอนนี้จะมีการตรวจสอบการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลด้วย
  - กระบวนการนี้ตรงกับ จริยธรรม ข้อ ๓ คือ พนักงานส่วนตำบลต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย มีความโปร่งใส เพราะไม่มีการดำเนินการทางวินัย
  - ตรวจสอบว่าพนักงานส่วนตำบลได้ผ่านการฝึกอบรมหรือไม่ ตรงกับประมวลจริยธรรมทั่วไป ข้อ (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

- ๓) เมื่อตรวจสอบคุณสมบัติถูกต้อง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบลในการเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- ๔) คณะกรรมการประเมินผลงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในแบบประเมินนี้จะประเมิน สมรรถนะ ด้านทักษะและความรู้ที่จำเป็น ในการเขียนผลงาน ซึ่งได้นำประมวลจริยธรรมในการประเมิน  
ข้อ ๒ ในการเขียนผลงาน ได้นำฐานกฎหมายมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหรือไม่  
ข้อ ๕ ผลงานของผู้เขียนมุ่งผลสัมฤทธิ์และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด
- ๕) เมื่อผ่านการประเมิน
- ๖) ส่งเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาให้ความเห็นชอบ
- ๗) นายองค์การบริหารส่วนโนนค่า ออกคำสั่ง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามที่ ก.อบต.จังหวัดนครราชสีมาให้ความเห็นชอบ

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ -๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑) พนักงานส่วนตำบลเสนอผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ ภายในเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕

- ๒) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาจะประเมินผลงานที่เสนอมา พร้อมทั้งประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
  - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ตรงกับจริยธรรมหลัก ข้อ ๕)
  - การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ตรงกับจริยธรรมหลัก ข้อ ๒, ข้อ ๓)
  - ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (ตรงกับจริยธรรมหลัก ข้อ ๒)
  - การบริการเป็นเลิศ (ตรงกับจริยธรรมทั่วไป ข้อ ๓)
  - การทำงานเป็นทีม (ตรงกับจริยธรรมหลัก ข้อ ๔)

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม และแนวทางปฏิบัติทางจริยธรรม (Do's & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโนนค่า สามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

#### พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑.จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงนำ หลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือ มาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒.ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรับผิดชอบ ถูกต้องตามกฎหมาย

๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ

ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๕. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ

๖. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์

๒. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ

๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด

๔. กระทำการอันส่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๕. ปฏิเสธ ละเลยหรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน

๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะภาพของบุคคล

๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประพฤติกกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

#### ๑) มาตรการเชิงรุก

๑.๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรืออบรมส่งเสริมจริยธรรม

๑.๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๑.๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๑.๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดความโปร่งใส

๑.๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

#### ๒) มาตรการเชิงรุก

๒.๑) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๒.๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางปัญพิสตร์ ลิ้มสมโภชน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคำ

- เพื่อโปรดทราบ

.....

(นางสาวชนันฐิตา พัฒนภายไชย)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

เรียน ปลัด อบต.โนนคำ

- เพื่อโปรดทราบ

.....

ว่าที่ร้อยตรี

(เกษม แป้นหมื่นไวย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคำ

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคำ

- เพื่อโปรดทราบ.....

.....

(นางสาวนันทนา เกี้ยวสันเทียะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคำ

คำสั่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคำ

(  ) ทราบ

(  ) .....

(นางพรรณิ เสรีอัจฉริยะกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนคำ