



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง

ที่ นม ๗๓๕๐๑/

วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖


เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง


ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อ ๐๓๙ กำหนดให้หน่วยงานรัฐแสดงข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานนั้น

ในการนี้ เพื่อกำกับการประพฤติตนของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง ให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานเพิ่มเติมนอกจากประมวลจริยธรรมที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด และขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง ได้จัดทำข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงขึ้น งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏดังแนบรายงานฯ ที่แนบมาพร้อมนี้


จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ  ผู้รายงาน  
(นางสาวนุชจรินทร์ อิมมณี)  
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง.....  
.....  
.....

ลงชื่อ  ผู้บังคับบัญชา  
(นายพงษ์พัฒน์ พับโพธิ์)  
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง.....  
.....  
.....

ลงชื่อ  ผู้บังคับบัญชา  
(นายปรีชา เวียนโคกสูง)  
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง.....  
.....  
.....

ลงชื่อ  ผู้บังคับบัญชา  
(นางละอ อโกลนเทียมะ)  
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง.....

ปีงบประมาณ .....พ.ศ.๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....๑๑ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ ..... [https://www.kampang.go.th/news.php?id\\_type=64](https://www.kampang.go.th/news.php?id_type=64).....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ...นโยบายคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง .....

URL ที่เผยแพร่ ..... [https://www.kampang.go.th/select\\_news.php?news\\_id=1274](https://www.kampang.go.th/select_news.php?news_id=1274).....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)

๒.จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การนำความรู้ทักษะ และประสบการณ์ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปปรับใช้การปฏิบัติงานให้ถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบและเที่ยงตรง อย่างเต็มที่และไม่นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ ขององค์การบริหารส่วนตำบลก่าปัง

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายอาชีพตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพ และตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลก่าปัง

๕. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

งบประมาณไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ -ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวนุชจรินทร์ อิมมณี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ



ผู้บังคับบัญชา

(นายพงษ์พัฒน์ พับโพธิ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด