



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลตมใหญ่ โทร ๐ ๔๔ ๖๖๖ ๓๒๒

ที่ บร ๗๓๔๐๑/๒๒๒ วันที่ ๒๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลตมใหญ่

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. ขอรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ภาครัฐ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายชูชาติ พลสงคราม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(ลงชื่อ)

(นางชัชฎาภรณ์ พันนิรัตน์กุล)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ) พ.จ.ต.

(รุ่งนาวี ภูชุม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตมใหญ่

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายชาติ ศรีตะวัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตมใหญ่

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดบุรีรัมย์

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ในการดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น

กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมที่ ๑ การสรรหา

๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานและการพิจารณาปรับปรุงภาระงานให้สอดคล้องกับส่วนราชการในปัจจุบัน

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. จัดทำบันทึกขออนุมัติเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. จัดประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ จัดทำรายงานการประชุม
๔. จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องประกอบการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. เสนอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) เพื่อขอความเห็นชอบ
๖. เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) ประชุมให้ความเห็นชอบแล้ว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง และดำเนินการสรรหาต่อไป

ผลการดำเนินงาน

อยู่ในระหว่างการนำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ (ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์) พิจารณาให้ความเห็นชอบ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือส่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ที่ พร ๗๓๔๐๑/๑๘๑ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยการพิจารณาผ่าน คณะกรรมการ ก.อบต.จังหวัดบุรีรัมย์แล้ว จะนำมาดำเนินการสรรหา โดย กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล พิจารณาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏจากการสัมภาษณ์ เช่น ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น รวมถึงสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

**๒. การดำเนินการตามแผนการสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือโอน ย้าย**

**ขั้นตอนการปฏิบัติงาน**

๑. ดำเนินการสำรวจอัตราตำแหน่งว่างขององค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. จัดทำแบบสำรวจและรายงานตำแหน่งและอัตราว่าง โดยขอให้คณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลในตำแหน่งที่ ร้องขอ ดังนี้

๒.๑ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒.๒ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒.๓ นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. หากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลสอบแข่งขันตามขั้นตอนเรียบร้อยแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล ทำการบรรจุแต่งตั้งตามขั้นตอนต่อไป

**ผลการดำเนินงาน**

ดำเนินการสำรวจข้อมูลตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลังและจัดทำแบบคำร้องขอ ให้ กสท. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน โดยแจ้งผ่าน อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ ตามหนังสือส่งองค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ที่ บรศ๓๔๐๑/๔๗ ลงวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

**การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ดำเนินการขอให้คณะกรรมการกลางสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น (กสท.) เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล พิจารณาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งเจ้าหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏจากการสัมภาษณ์ เช่น ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น รวมถึงสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

**กิจกรรมที่ ๒ การพัฒนา**

๑. กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนา บุคลากรแต่ละตำแหน่ง

**ขั้นตอนการปฏิบัติงาน**

ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ารับการอบรมพัฒนาตามสายงาน แต่ละตำแหน่งอย่างเหมาะสม

**ผลการดำเนินงาน**

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ พิจารณาคณากรเข้ารับการพัฒนาศึกอบรมตามตำแหน่งสายงาน จำนวน ๗ ราย ดังนี้

๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร การจัดเก็บภาษีป้ายให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยระบบ Ltax๓๐๐v ๔.๐ ปรับปรุงมาตรฐาน ๑๐ จัดทำทะเบียนคุมรายหมู่บ้าน ถ่ายโอนปี

ภาชี (โดยโปรแกรมอัตโนมัติ) โดยพิจารณาส่ง ๑) นายวัชระ คำริห์ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ ๒) นางสาวปรียาภัทร ศักดิ์คำดวง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน ๓) นางสาวสุพรรณิ ดันจาน ตำแหน่ง ผู้ช่วย นักวิชาการจัดเก็บรายได้

๒. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อความปลอดภัยผู้ป่วยและบุคลากรสาธารณสุข (๒P Safeth Tech) ประจำปี ๒๕๖๖ โดยพิจารณาส่ง นางสาวสัมฤทธิ์ นันโซ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญงาน

๓. โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างวิธีเฉพาะเจาะจงในรูปแบบคณะกรรมการ ขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง สำหรับเจ้าหน้าที่พัสดุ โดยพิจารณาส่ง นางสาววิญญา ผันอากาศ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน

๔. โครงการอบรม หลักสูตร “โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙” โดยพิจารณาส่ง ๑) พันจ่าตรีรุ่งนาวี ภูขุม ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ๒) นายชูชาติ พลสงคราม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

#### การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ได้ทำการคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ตามความเหมาะสมของแต่ละตำแหน่งหน้าที่ ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยเน้นให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง ต่อปีงบประมาณ

๒. การสำรวจความพึงพอใจและแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

#### ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. นำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาเห็นชอบให้ดำเนินการสำรวจข้อมูลตามแบบสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลตูมใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. นำข้อมูลจากการสำรวจมาสรุปและวิเคราะห์ และนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร ต่อไป

#### ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการนำเสนอผู้บริหาร เพื่อจัดทำแบบสำรวจข้อมูลฯ และผู้บริหารลงนามอนุมัติให้จัดทำแบบสำรวจข้อมูล ฯ เรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ในระหว่างการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลตุมใหญ่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดนโยบายในการพัฒนาด้านต่างๆ รวมถึงการนำแนวทางด้านจรรยาบรรณ คุณธรรม และ จริยธรรม มากำหนดเป็นนโยบายในการทำงาน ต่อไป

**กิจกรรมที่ ๓ ด้านการอำนวยการ รักษาไว้ และแรงจูงใจ**

**๑. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้**

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน  
๒. จัดทำประกาศกำหนดจำนวนครั้งการลาและการมาปฏิบัติราชการเพื่อประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓. จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการการเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินตามการประเมินของ

ผู้บังคับบัญชา

๖. ประชุมคณะกรรมการพิจารณาผลการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

๗. สรุปความเห็นการประชุมเพื่อเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ

พิจารณาผลการประเมิน

๘. จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

๙. แจ้งผลการประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามคำสั่ง ข้อ ๘. ให้พนักงานส่วนตำบล

ทราบและบันทึกลงในทะเบียนประวัติ ก.พ.๗

ผลการดำเนินงาน

ดำเนินงานตามขั้นตอนเสร็จเรียบร้อยแล้ว

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตุมใหญ่ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยในแบบประเมินจะมีการประเมินพฤติกรรมการทำงานเพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่อง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งการประเมินนั้นจะส่งเสริมให้พนักงานที่มีความประพฤติทางคุณธรรมและจริยธรรมอันดี การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของข้าราชการ

## **กิจกรรมที่ ๔ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยราชการ**

**๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดรับทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล ว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น**

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๒. เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อลงนามในประกาศประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการส่วนท้องถิ่น
๓. ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

### ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

### การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตุมใหญ่ ได้จัดทำประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากลยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุมใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

### ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. จัดทำประกาศนโยบายไม่รับของขวัญหรือของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ No Gift Policy
๒. จัดทำคู่มือปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. จัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม

### ผลการดำเนินงาน

ดำเนินการ จัดทำประกาศและคู่มือใน ข้อ ๑-๓ เรียบร้อยแล้ว และประชาสัมพันธ์ให้พนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ครู และบุคลากรทางการศึกษา ทราบแล้ว

### การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตุมใหญ่ ได้จัดทำประกาศนโยบายไม่รับของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ No Gift Policy คู่มือปฏิบัติการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ จัดทำนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นเครื่องมือและแนวทางกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากลยึดถือเป็นหลักการและ

แนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงาน  
ด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตุมใหญ่ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม  
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล