



ประกาศเทศบาลตำบลนาเมือง  
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาเทศบาลตำบลนาเมืองให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลนาเมือง พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลนาเมือง จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลนาเมือง ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลนาเมือง สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรับการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีความประพฤติดี ตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลนาเมืองให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสัญญาเสีย กำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างต้องประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลนาเมือง และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถและเป็นผู้ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลนาเมือง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคิดเห็นตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในเทศบาลตำบลนาเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริตและมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

เทศบาลตำบลนาเมือง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการโดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาปรับหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนักวิเคราะห์ผลการประเมินพุทธิกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการการประเมิน เพื่อให้การประเมินผล การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างชวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทาง การปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานของสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาเมือง พ.ศ. ๒๕๕๘

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

#### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลくなเมือง ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำสันทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่บ้านบริหารบุคคล สำนักปลัดเทศบาล ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจาก การเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ทำการ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงาน การคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่น ในโอกาสต่างๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม<sup>ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</sup>

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการได้ กระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เสื่อมตัวแห่ง การพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมาณการจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลนาเมือง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๖

### ประมาณการจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมาณการจริยธรรม ประมาณการจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ของเทศบาลตำบลนาเมือง พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.namuang.go.th/pr/attachments/article/๖๓๔>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่

ข้อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริการทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
  ๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
  ๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้าง ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ  
ประมาณการจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don's)
  ๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง  
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๒. ชื่อสัญญาจิต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
  ๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
  ๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
  ๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
  ๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
  ๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์
๒. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและ รับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระวังระแวงในกระบวนการ ปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้อง ตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยมีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่า เป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริงและไม่รายงานเหตุจริง หรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและ ความชอบธรรม รวมถึงซักจุ่งให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับ <sup>การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</sup> ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อ ที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมาลখ

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใด เป็นพิเศษ ๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนและบุคคลทุกคน ๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย ๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักการ หรือมาตรฐานงาน ๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลามเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกร้องหรือบุญคุณส่วนตัว
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรและการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่อื่นประโยชน์แก่พวกร้องหรืออื่นประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตนเองโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานองค์กร
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประยัติ คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔. เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุนหรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ปฏิบัติดนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน</li> <li>๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำริมาใช้ในการทำงาน</li> <li>๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่น่าความเสื่อมเสียหรือมลทิน มัวหมองมาสู่ทางราชการ เช่น ชี้ฟัน ฯลฯ เป็นต้น</li> <li>๔. วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองในนาม ตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำให้ผู้อื่น เช้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ</li> <li>๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย</li> <li>๖. ประยัด อดออม ไม่ฟุ่งเพ้อหูหรา และไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว</li> <li>๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก</li> </ol>

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบ ในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางประเมินมาตรฐานจริยธรรม ในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเดือนระดับ ตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐ รักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

๑. กวามหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือการนำเชิงพฤติกรรมไปใช้ ในการกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒. วรรณกรรมวิจัยต่างๆ และแนวทางที่ดีต่างๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือ เครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำมาประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับ<sup>การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</sup>

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางอรทัย พลกุเมือง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

(นายศิริวิชญ์ วงศ์ศักดิ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้ตรวจสอบ

(ลงชื่อ)

ผู้ให้ความเห็นชอบ (ลงชื่อ)

(นางสาวชื่นภา คำเน่น)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลนาเมือง

ผู้อนุมัติดำเนินการ

(นายอุดร บัวลี)

นายกเทศมนตรีตำบลนาเมือง