



คู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

บทนำ

การจัดทำแผนคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายและการสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจนโปร่งใสและเป็นธรรมซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึงให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) รวมทั้งเป็นแรงผลักดัน และแรงจูงใจที่จะรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ซึ่งการจัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพครั้งนี้เป็นการเตรียมความพร้อมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับเข้าสู่ระบบการจำแนกตำแหน่งในระบบแท่งซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง

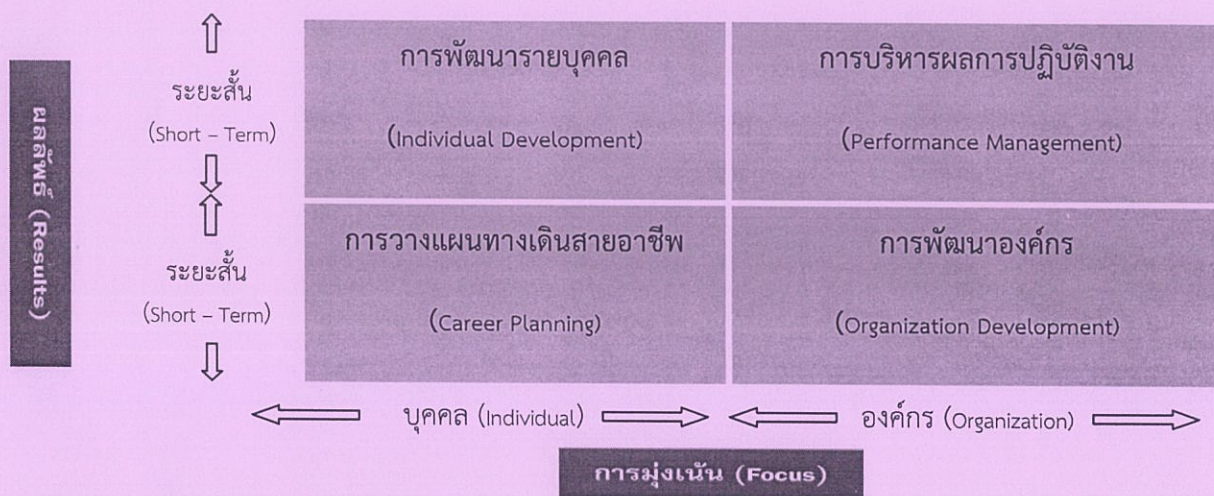
สารบัญ

	หน้า
๑. เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑
๒. ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า	๒
๓. กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓
๔. หลักเกณฑ์การวางแผนทางเดินสายอาชีพ	๔ - ๑๑

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path)คือ เส้นทางความก้าวหน้าในการทำงานซึ่งบุคลากรจะสามารถก้าวหน้าได้ภายในองค์กร เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพจะแสดงให้เห็นถึงแนวทางการเลื่อนตำแหน่ง จากระดับล่างสุดไปจนถึงสูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งจากนักวิชาการคลังไปจนถึงระดับอุตสาหกรรมจังหวัด เป็นต้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างเป้าหมายและแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากร "เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนจะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพราะบุคลากรจะรู้ถึงแนวทางการความก้าวหน้าของตนเองในองค์กรได้ สิ่งเหล่านี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้บุคลากรขยันและตั้งใจปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อให้ตนเองสามารถเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน/สายงานได้อย่างเหมาะสม ความสำคัญของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจ ค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน/สายงานในอนาคตได้

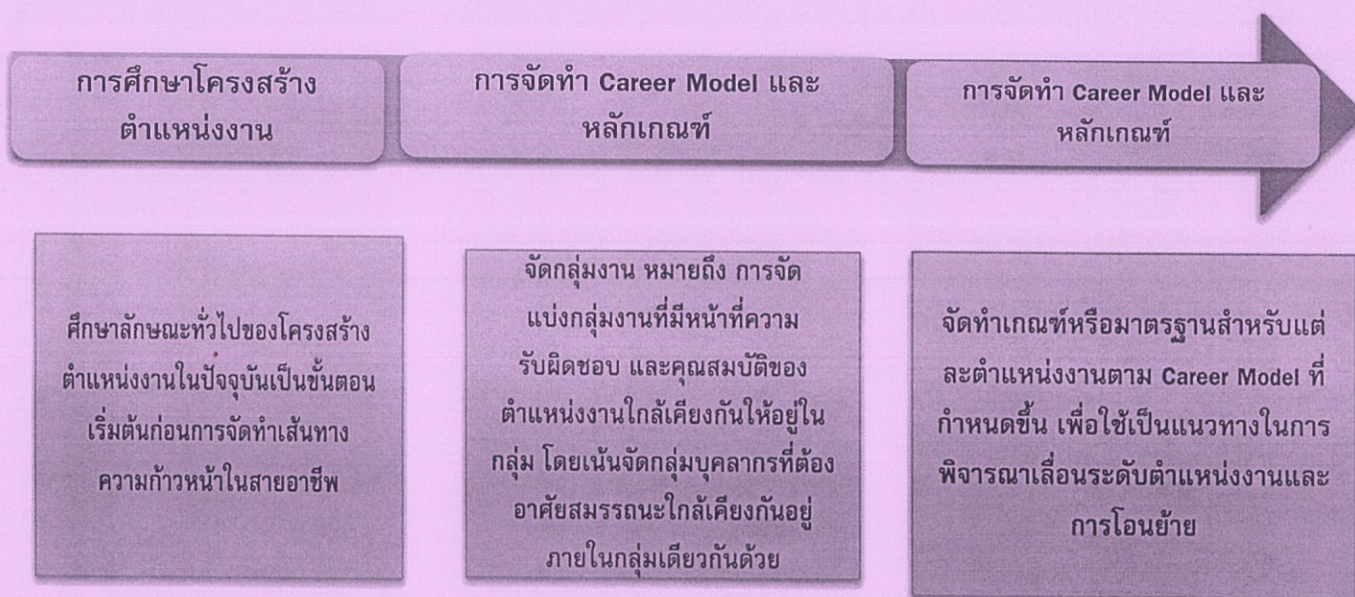


องค์ประกอบหลักในการวางแผนทางเดินสายอาชีพ

กระบวนการการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่สมบูรณ์นั้นประกอบด้วยองค์ประกอบหลักดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ	รายละเอียด
เกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง คัดเลือก ประเมิน และพัฒนา	ต้องมีการกำหนดรายละเอียดของการเลื่อนระดับตำแหน่ง เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร และสัดส่วนเป็นเท่าใด โดยส่วนใหญ่จะใช้หลักเกณฑ์ เช่นองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสบการณ์ (เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณา)
โครงสร้างและทางเลือกในสายอาชีพ	ต้องมีการกำหนดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างระดับชั้นงาน (Grade) เพื่อให้เกิดทางเดินสายอาชีพที่มากขึ้นทั้งในระดับบริหารและระดับผู้เชี่ยวชาญ
การบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนารายบุคคลที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ	ต้องมีระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการวางแผนทางเดินสายอาชีพ <ul style="list-style-type: none"> • ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management System) • แผนการพัฒนาที่จำเป็น เช่น หลักสูตรการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง • ระบบการหมุนเวียนตำแหน่งงานเพื่อได้ประสบการณ์ที่สามารถพัฒนาทั้งทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น • ระบบการประเมินและการแต่งตั้ง

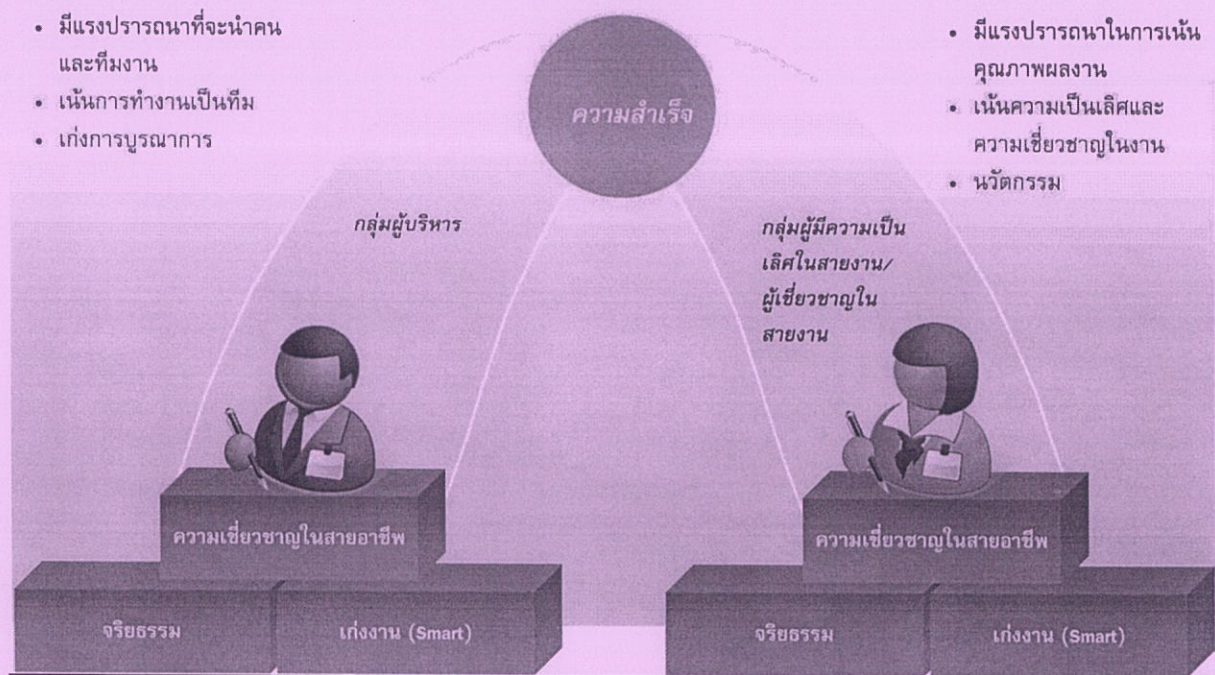
ขั้นตอนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)



การวางแผนความก้าวหน้าสามารถวางแผนได้ใน ๓ ลักษณะ

๑. การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวตั้ง (Vertical Movement) เป็นการเลื่อนระดับขึ้นไปในสายงาน/ประเภทตำแหน่งเดิม ที่ต้องการความรู้ ทักษะสมรรถนะที่ลึกและซับซ้อนยิ่งขึ้น โดยอาจต้องการความรู้และทักษะใหม่ในระดับสูงเพื่อให้สามารถให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางและจัดทำนโยบายหรือกลยุทธ์ในการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
๒. การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวนอน (Horizontal Movement) เป็นการเลื่อนในระดับเดิมแต่เปลี่ยนไปยังสายงาน/ประเภทตำแหน่งงานที่แตกต่างจากเดิม เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานรูปแบบใหม่ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะสมรรถนะที่หลากหลายยิ่งขึ้น
๓. การเลื่อนตำแหน่งงานตามแนวขวาง (Diagonal Movement) เป็นการเลื่อนระดับขึ้นไปยังสายงาน/ประเภทตำแหน่งที่แตกต่างจากเดิม เพื่อขยายขอบเขตของการเรียนรู้ลักษณะงานรูปแบบใหม่ๆ การเลื่อนเช่นนี้จึงเป็นความท้าทายสำหรับผู้ได้รับการมอบหมายเนื่องจากการเพิ่มการสั่งสมความรู้ ทักษะสมรรถนะที่หลากหลายซับซ้อน และยากยิ่งขึ้นในเวลาเดียวกัน

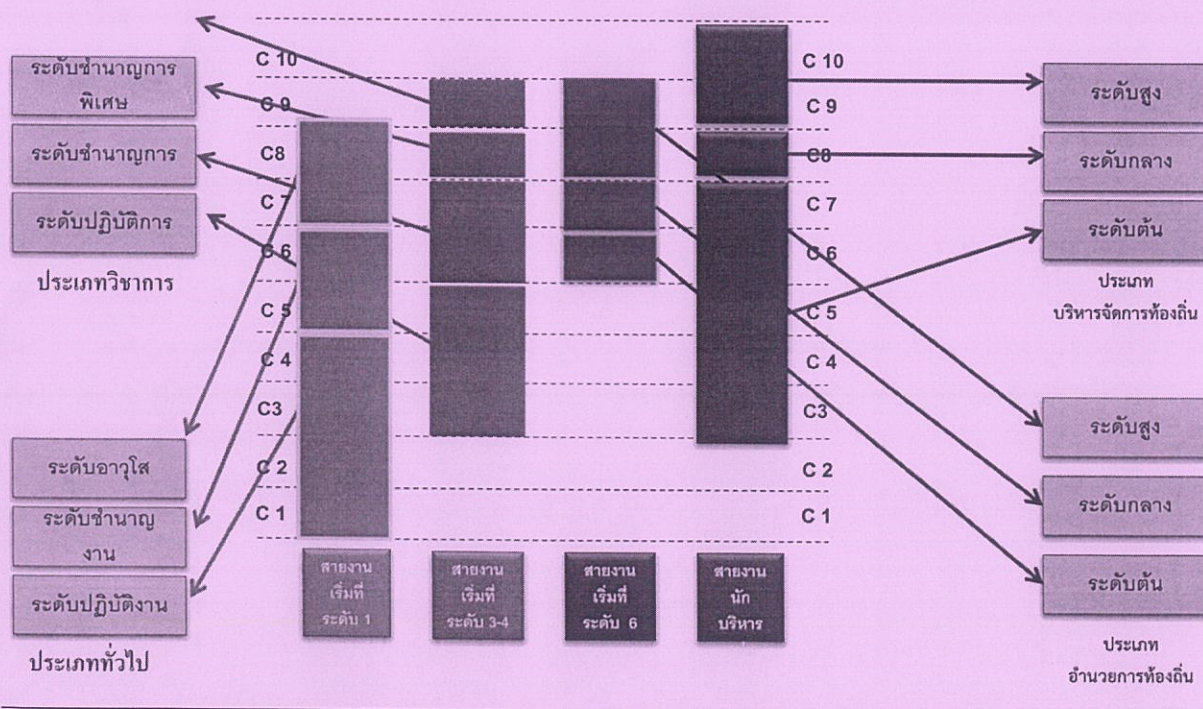
กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพด้าน Management Track และ Specialist Track



โครงสร้างระดับตำแหน่งใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพบนฐานของโครงสร้างระดับตำแหน่งใหม่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภาพแสดงระบบปัจจุบันเทียบกับระบบใหม่



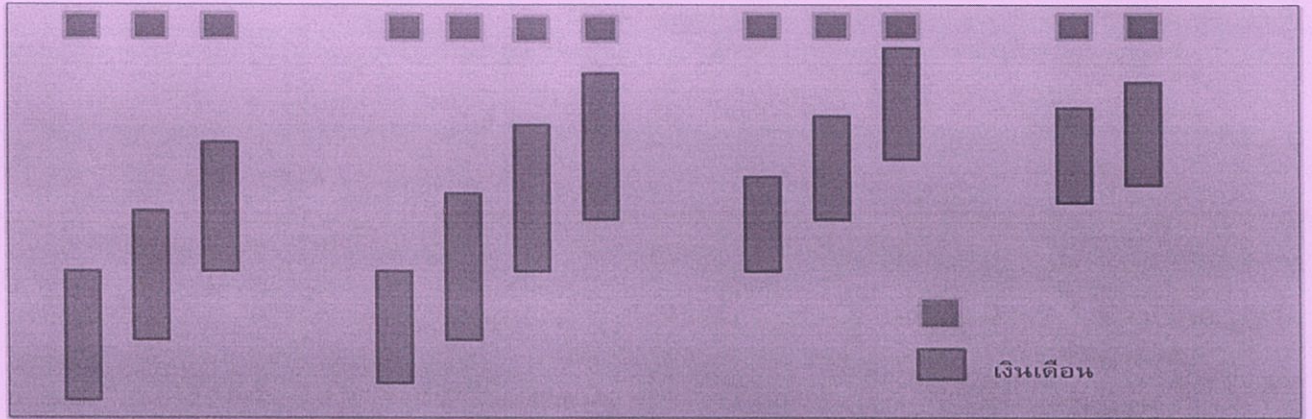
๒. ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบค่าตอบแทน

	ขั้นสูง	ขั้นต่ำ	ขั้นต่ำชั่วคราว
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูง	๗๓,๑๔๐	๕๖,๓๓๐	๒๔,๔๐๐
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๖๐,๔๕๐	๔๖,๕๖๐	๑๙,๘๖๐
ประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๔๔,๙๙๐	๓๔,๖๘๐	๑๖,๑๙๐
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง	๗๐,๓๕๐	๕๐,๖๔๐	๒๔,๔๐๐
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	๖๐,๔๕๐	๔๓,๓๐๐	๑๙,๘๖๐
ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๔๔,๙๙๐	๓๒,๒๗๐	๑๖,๑๙๐
ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๗๐,๓๕๐	๓๖,๔๑๐	๒๔,๔๐๐
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๖๐,๔๕๐	๓๐,๑๐๐	๑๙,๘๖๐
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๔๔,๙๙๐	๒๒,๔๙๐	๑๓,๑๖๐
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๒๗,๓๕๐	๑๕,๐๖๐	๙,๗๔๐
ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๖๐,๔๕๐	๒๘,๐๓๐	๑๗,๕๖๐
ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๓๓,๓๑๐	๑๕,๙๒๐	๑๒,๕๓๐
ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๒๒,๗๖๐	๑๐,๗๗๐	๘,๒๖๐

๓. ข้อเสนอเกี่ยวกับการจ่ายเงินเพิ่ม

ประเภท / ระดับ	อัตรา (บาท/เดือน)
บริหารจัดการท้องถิ่น	
ระดับสูง	14,500
ระดับกลาง	10,000
ระดับต้น	5,600
อำนวยการท้องถิ่น	
ระดับสูง	10,000
ระดับกลาง	5,600
ระดับต้น	3,500
วิชาการ	
ระดับเชี่ยวชาญ	9,900
ระดับชำนาญการพิเศษ	5,600
ระดับชำนาญการ*	3,500

*สำหรับตำแหน่งงานในสายวิชาชีพเท่านั้น



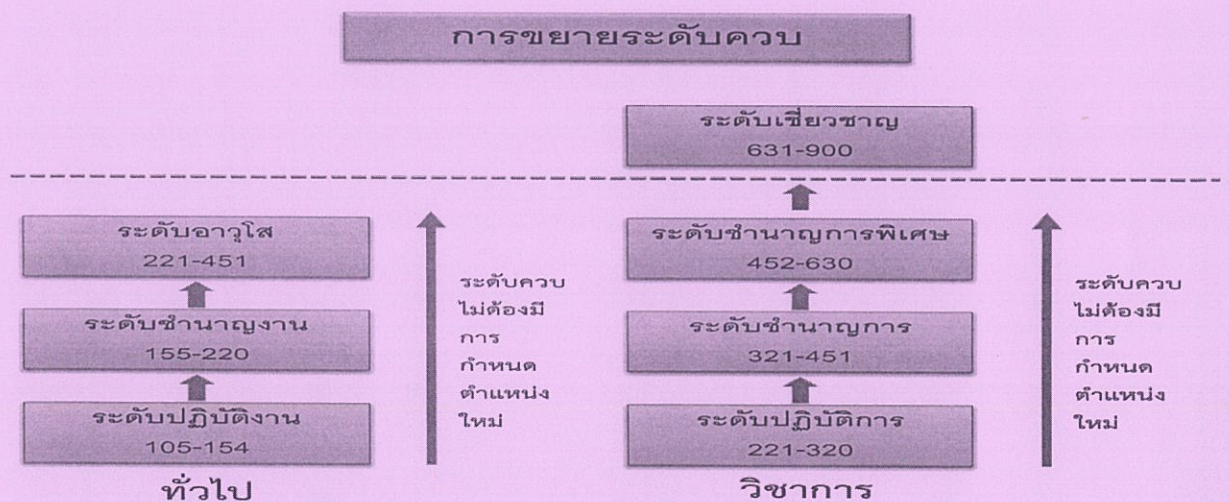
		ระดับค่าครองชีพและอัตราตลาด*		
		ต่ำ	กลาง	สูง
ความทร่กับดกร หรือเส่งกัย	ต่ำ	x0.1	x0.25	x0.50
	กลาง	x0.25	x0.50	x0.75
	สูง	x0.50	x0.75	x1

๔. ข้อเสนอเกี่ยวกับการกระบวนกรขึ้นเงินเดือน

ยังคงให้ใช้กระบวนกรขึ้นเงินเดือนตามระบบขั้นแบบเดิมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน โดยจะต้องมีการจัดทำบัญชีอัตราเงินเดือนสำหรับใช้ในกระบวนกรขึ้นเงินเดือนเป็นการเฉพาะ

๕. ข้อเสนอเกี่ยวกับเส้นทงควมก้าวหน้าในสายอาชีพ

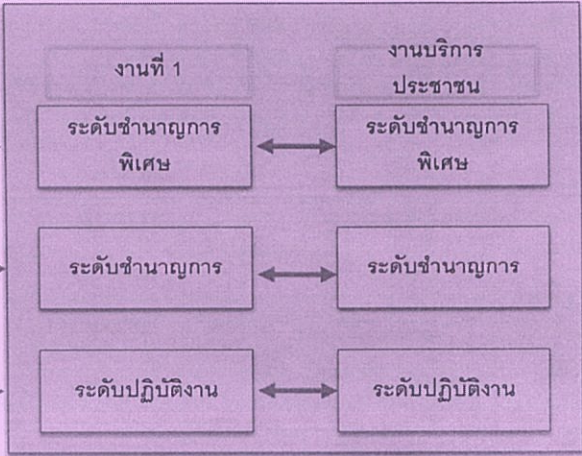
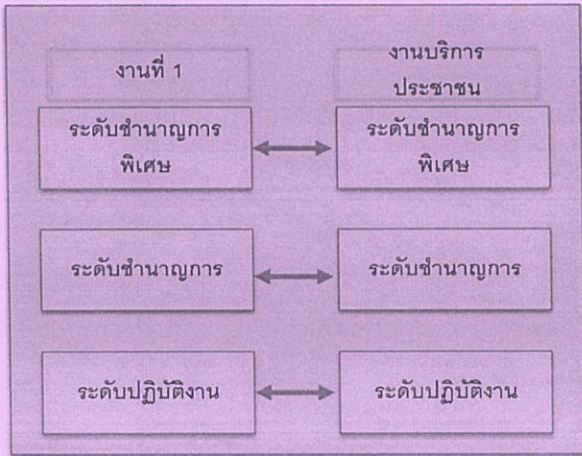
๑. เสนอให้มีการขยายระดับควบสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน - อาวุโส ตำแหน่งวิชาการระดับปฏิบัติการ - ชำนาญการ - ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น-กลาง และตำแหน่งประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น ระดับต้น - กลาง
๒. เสนอให้มีการย้ายงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายใน อปท. หรือภายใน จังหวัด/ข้ามพื้นที่
๓. เสนอให้มีการกำหนดสายงานประเภทวิชาการ โดยเพิ่มระดับผู้ทรงคุณวุฒิ
๔. เสนอให้มีการกำหนดกระบวนกรและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับ และย้ายทั้งในประเภทและต่างประเภทงานใหม่



การโอนย้ายงาน

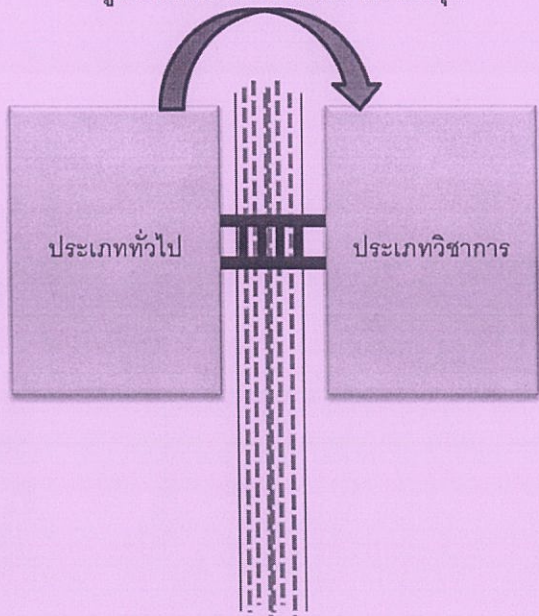
ภายในหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก

ภายในหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข

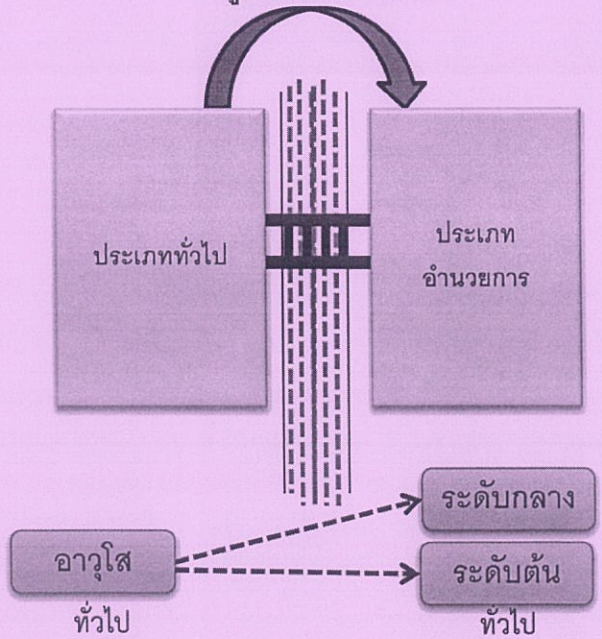


กำหนดกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง

กรณีที่ 1 การเปลี่ยนกลุ่มประเภททั่วไป
สู่ประเภทวิชาการเกณฑ์การย้ายกลุ่ม



กรณีที่ 2 การเปลี่ยนกลุ่มประเภททั่วไป
สู่ประเภทอำนาจการ

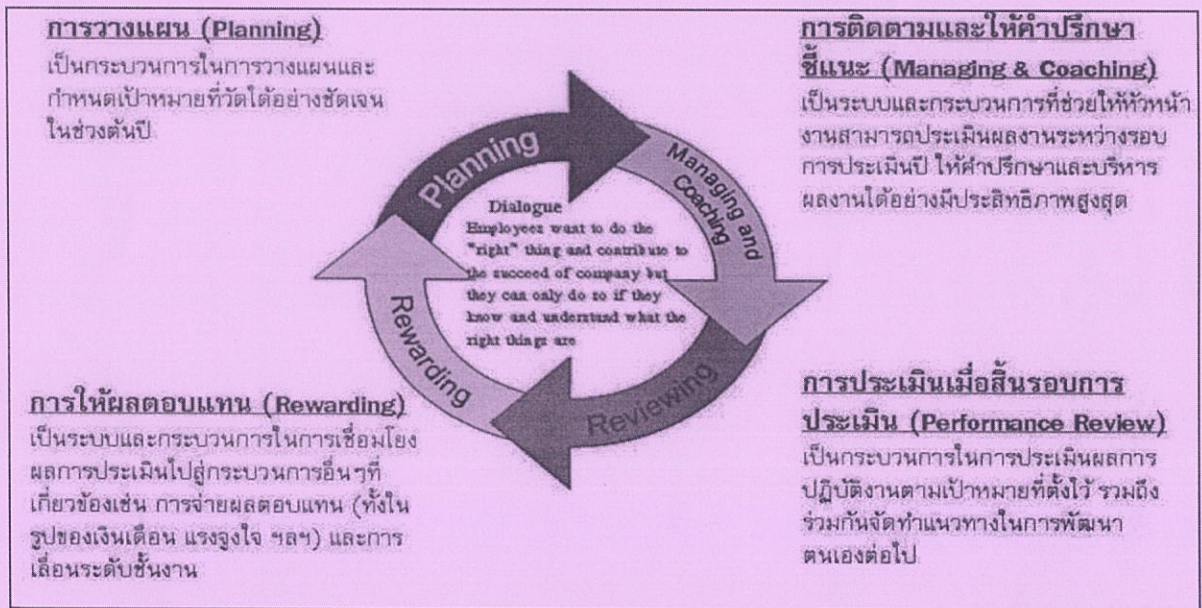


๖. ข้อเสนอเกี่ยวกับต้นแบบสมรรถนะ

- ต้นแบบสมรรถนะหลัก
- ต้นแบบสมรรถนะประจำผู้บริหารของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ต้นแบบสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
- ทักษะที่จำเป็นในงาน ๙ ด้าน
- ความรู้ที่จำเป็นในงาน ๒๑ ด้าน

๗. ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบบริหารผลงาน

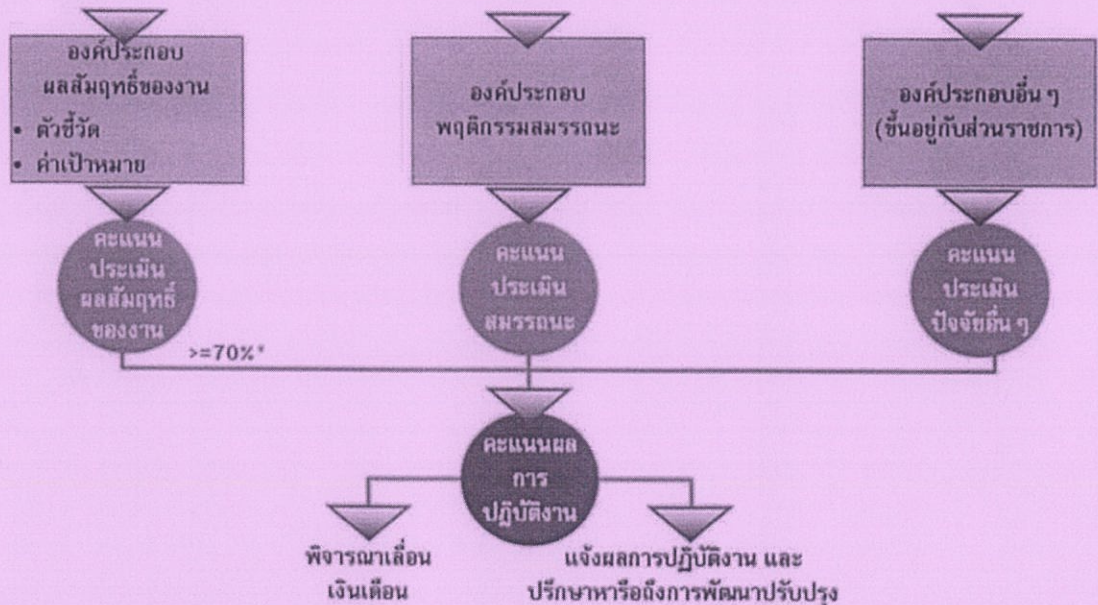
ระบบการบริหารผลงานแบบครบวงจร



กำหนดโดยพิจารณาความสำเร็จของงานและตกลงกันระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา

โดยอ้างอิงจากข้อกำหนดสมรรถนะซึ่งประกาศโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยอ้างอิงจากข้อกำหนดของส่วนราชการ



แบบประเมินผลงานระดับบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ตำแหน่ง	ระดับ	ฝ่าย	KPIs
			1
			2
			3
			4
			5

ผลสำเร็จรวมของฝ่าย	น้ำหนัก	คะแนนที่ได้	(ผลการประเมิน (น้ำหนัก x คะแนนที่ได้) / 100)	ระบุเหตุผลที่ทำให้งานบรรลุ/ไม่บรรลุตามเป้าหมาย (ถ้ามี)
น้ำหนักรวม			(ก) รวม	

ตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการประจำปี	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้	คะแนนที่ได้					(ผลการประเมิน (น้ำหนัก x คะแนนที่ได้) / 5)	ระบุเหตุผลที่ทำให้งานบรรลุ/ไม่บรรลุตามเป้าหมาย	
				1	2	3	4	5			
1											
2											
3											
ตัวชี้วัดตามหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก	รวม	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้	คะแนนที่ได้					(ผลการประเมิน (น้ำหนัก x คะแนนที่ได้) / 5)	ระบุเหตุผลที่ทำให้งานบรรลุ/ไม่บรรลุตามเป้าหมาย
1											
2											
3											
ตัวชี้วัดตามงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษ	รวม	น้ำหนัก	เป้าหมาย	ผลงานที่ทำได้	คะแนนที่ได้					(ผลการประเมิน (น้ำหนัก x คะแนนที่ได้) / 5)	ระบุเหตุผลที่ทำให้งานบรรลุ/ไม่บรรลุตามเป้าหมาย
1											
2											
3											
น้ำหนักรวม									(ก) รวม		

แบบประเมินผลงานระดับบุคคลของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ระดับสมรรถนะ	คำจำกัดความของแต่ละสมรรถนะ	ความถี่ของการแสดงสมรรถนะ	โปรด x	โปรดใส่เหตุการณ์ประกอบ
ระดับที่ 1	ท่านมีความเอาใจใส่และรับผิดชอบในการทำงานหนักที่ได้รับ มอบหมาย และตรงต่อเวลา	ไม่เคยแสดงเรื่องนี้ แสดงสมรรถนะนี้ไม่บ่อย (25-50% ของการทำงาน) แสดงสมรรถนะนี้ในเกือบทุกสถานการณ์ (51-75% ของการทำงาน) แสดงสมรรถนะนี้บ่อยสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
ระดับที่ 2	ท่านสามารถทำงานได้ตามมาตรฐานเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	ไม่เคยแสดงเรื่องนี้ แสดงสมรรถนะนี้ไม่บ่อย (25-50% ของการทำงาน) แสดงสมรรถนะนี้ในเกือบทุกสถานการณ์ (51-75% ของการทำงาน) แสดงสมรรถนะนี้บ่อยสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
ระดับที่ 3	ท่านสามารถปรับปรุงวิธีการหรือกระบวนการที่ซ้ำให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้น	ไม่เคยแสดงเรื่องนี้ แสดงสมรรถนะนี้ไม่บ่อย (25-50% ของการทำงาน) แสดงสมรรถนะนี้ในเกือบทุกสถานการณ์ (51-75% ของการทำงาน) แสดงสมรรถนะนี้บ่อยสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
ระดับที่ 4	ท่านสามารถพัฒนาวิธีปฏิบัติหรือวิธีการทำงานในหน่วยงานหรือในกระทรวง เพื่อให้ได้ผลงานหรือนวัตกรรมที่โดดเด่น และแก่ค่าได้เหนือใครๆ ได้มากที่สุด	ไม่เคยแสดงเรื่องนี้ แสดงสมรรถนะนี้ไม่บ่อย (25-50% ของการทำงาน) แสดงสมรรถนะนี้ในเกือบทุกสถานการณ์ (51-75% ของการทำงาน) แสดงสมรรถนะนี้บ่อยสม่ำเสมอ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	

ตัวอย่างแบบฟอร์มประเมินสมรรถนะ

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ลงนาม _____

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน (นาย/นาง/นางสาว) _____ ลงนาม _____

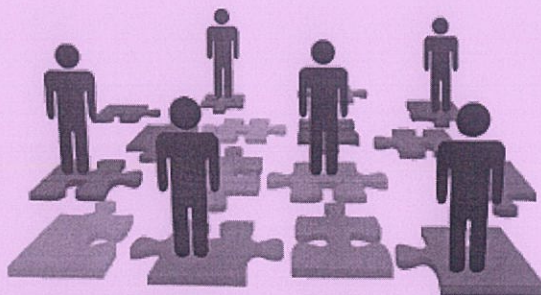
สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	คะแนน (ข) น้ำหนัก	รวมคะแนน (กxข)/5	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีพื้นที่ไม่พอ ให้บันทึกลงในเอกสารหน้าหลัง
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ให้ใส่ระดับเป้าหมายลงไป	ให้ใส่คะแนนที่ประเมินลงไป	20%	นำผลคูณของคะแนนระหว่าง เลข ก และ ข	
			20%		
			20%		
			20%		
			20%		
			รวม		100%

ตัวอย่างเกณฑ์ที่มักจะใช้ในการคัดสรรบุคคล



๔. ข้อเสนอเกี่ยวกับระบบการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น

ก.ถ เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล



รายงานการประชุมประจำเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๑
ครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๑

วันศุกร์ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง

ผู้เข้าประชุม (ตามรายชื่อแนบ)

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องการรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

๒.๑ รับรองรายงานการประชุมผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างประจำเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง

มติที่ประชุม - ที่ประชุมมีมติรับรองรายงานการประชุมฯ ด้วยคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อทราบ / พิจารณา

๓.๑ การจัดงานประเพณีถวายเทียนพรรษา ประจำปี ๒๕๖๑

ด้วยกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึงกำหนดจัดพิธีถวายเทียนพรรษา เนื่องในเทศกาลเข้าพรรษา ประจำปี ๒๕๖๑ ได้กำหนดการถวายเทียนพรรษาของแต่ละวัด/สำนักสงฆ์ ทั้ง ๑๔ แห่งในตำบลป่าตึง ในวันศุกร์ที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ณ บริเวณหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง เวลา ๐๙.๐๐-๑๒.๐๐ น.

ดังนั้น จึงขอมอบหมายให้กองการศึกษาและพนักงานทุกส่วน ดำเนินการดังนี้

- ทำหนังสือเชิญกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ส.อบต. ประชาชน และส่วนราชการต่างๆ เข้าร่วมงานในวันดังกล่าว
- จัดเตรียมสถานที่
- การจัดเตรียมเทียนและสังฆทานที่จะถวายแต่ละวัด/สำนักสงฆ์

-ที่ประชุมรับทราบ

๓.๒ สรุปผลการดำเนินการตามประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

ค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ

ข้อ ๓ ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในมาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- ๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

ผลประโยชน์ทับซ้อน

๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มี

๔) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบ

๘) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินั้นเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

นายทัต วังเมือง

ปลัด อบต.ป่าตึง

ตามที่ อบต.ป่าตึงได้จัดทำประกาศประมวลจริยธรรมข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย พ.ศ.๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ปลัด อบต. เป็นประธานกรรมการโดยตำแหน่ง สิ้นรอบปีงบประมาณคณะทำงานจะดำเนินการตรวจสอบพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคนได้ถือปฏิบัติตามค่านิยมหลัก ๑๐ ประการหรือไม่ ตัวชี้วัดที่เป็นรูปธรรมคือพนักงานในสังกัดถูกร้องเรียนพฤติกรรมการทำงาน การอำนวยความสะดวกที่ไม่เท่าเทียมกัน จึงให้งานนิติกรชี้แจงการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ หรือพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงานในสังกัด อบต.ป่าตึง

นายอมรชัย ยอดธรรมศร

นิติกร

สรุปการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ มีจำนวน ๕ เรื่อง แต่ไม่มีเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ หรือพฤติกรรมของข้าราชการ/พนักงานในสังกัด อบต.ป่าตึงแต่อย่างใด

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

๔.๑ ความก้าวหน้าในสายงานของข้าราชการท้องถิ่น

การเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบซี” เป็น “ระบบแห่ง” ของข้าราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะยึดหลักการตามหลักวิชาการและมาตรฐานสากลเหมือนกันแต่มีรายละเอียดการแบ่งระดับชั้นงานไม่เหมือนกับระบบแห่งของข้าราชการพลเรือน และข้าราชการกรุงเทพมหานคร เนื่องจากมีการปรับแต่งระบบให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจสรุปได้ดังต่อไปนี้

๑) ระดับตำแหน่งในบางประเภท (แห่ง) มีความแตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่แตกต่าง เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ ในขณะที่ตำแหน่งระดับอำนวยการของข้าราชการพลเรือนมี ๒ ระดับ เนื่องจากมีความแตกต่างกันในบริบทของงานและหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการพลเรือนและข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น อย่างไรก็ตามได้ปรับระบบแห่ง ข้าราชการพลเรือนและข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามารถโอนย้ายกันผ่านระบบการประเมินค่างาน

๒) รายละเอียดแนวทางการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกัน โดยเน้นตอบสนองความต้องการของข้าราชการส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ และเหมาะสมกับสภาพการบริหารงานของท้องถิ่น เช่น

๒.๑ โครงสร้างบัญชีเงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังคงเป็นแบบ “ขั้น” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการประเมินและลดความผูกพันของผลการประเมินในรูปแบบใหม่ที่ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นอาจยังไม่คุ้นเคยมากนัก

๒.๒ มีการสร้างโอกาสทางก้าวหน้าในวิชาชีพที่มากขึ้นกว่าระบบเดิม แม้จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่เข้มข้นมากขึ้น และระยะเวลาที่เป็นมาตรฐานมากขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าความก้าวหน้าที่เพิ่มสูงขึ้นจะมากพร้อมกับศักยภาพของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่เป็นมืออาชีพ และสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนในท้องถิ่นมากขึ้น

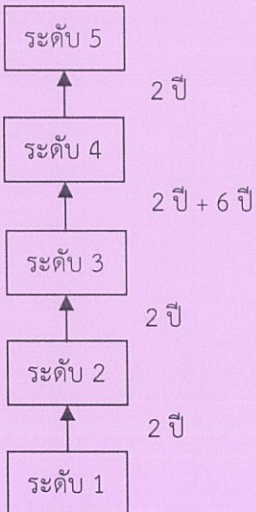
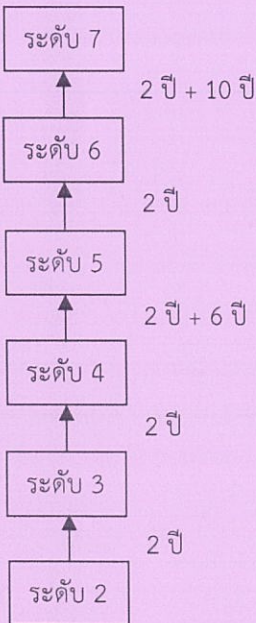
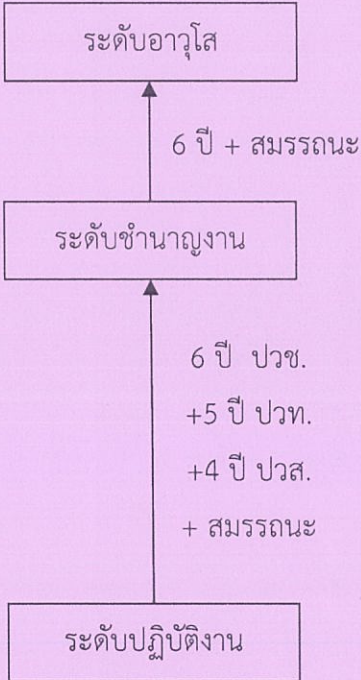
การเปลี่ยนแปลงในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การปรับใช้ระบบจำแนกตำแหน่งแบบระบบแท่ง ทำให้เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเปลี่ยนแปลงไปเพื่อให้สอดคล้องกับประเภทและระดับตำแหน่งใหม่ ดังนี้

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน

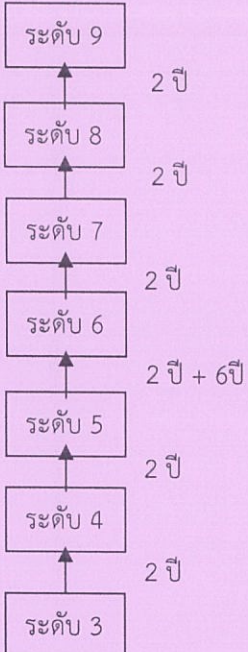
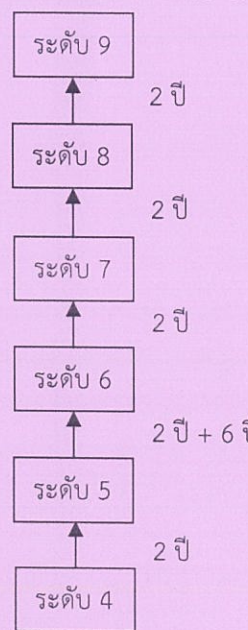
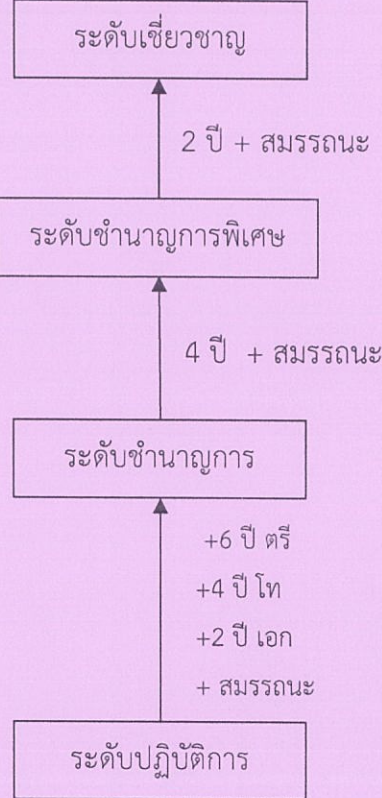
๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>๑. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๑</p>  <pre> graph BT L1[ระดับ 1] -- 2 ปี --> L2[ระดับ 2] L2 -- 2 ปี --> L3[ระดับ 3] L3 -- 2 ปี + 6 ปี --> L4[ระดับ 4] L4 -- 2 ปี --> L5[ระดับ 5] </pre> <p>๒. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๒</p>  <pre> graph BT L2[ระดับ 2] -- 2 ปี --> L3[ระดับ 3] L3 -- 2 ปี --> L4[ระดับ 4] L4 -- 2 ปี + 6 ปี --> L5[ระดับ 5] L5 -- 2 ปี --> L6[ระดับ 6] L6 -- 2 ปี + 10 ปี --> L7[ระดับ 7] </pre>	 <pre> graph BT PL[ระดับปฏิบัติงาน] -- 6 ปี พวช. + 5 ปี พวท. + 4 ปี พวส. + สมรรถนะ --> CL[ระดับชำนาญงาน] CL -- 6 ปี + สมรรถนะ --> AL[ระดับอาวุโส] </pre> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตลอดจนประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

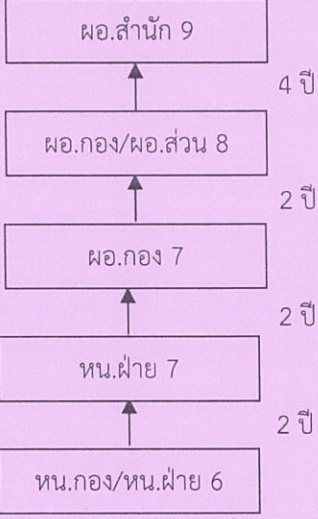
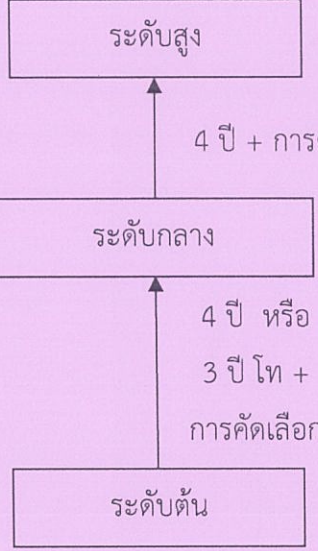
๒.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>๑. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓</p>  <pre> graph BT L3[ระดับ 3] -- 2 ปี --> L4[ระดับ 4] L4 -- 2 ปี --> L5[ระดับ 5] L5 -- 2 ปี + 6 ปี --> L6[ระดับ 6] L6 -- 2 ปี --> L7[ระดับ 7] L7 -- 2 ปี --> L8[ระดับ 8] L8 -- 2 ปี --> L9[ระดับ 9] </pre> <p>๒. สายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๔</p>  <pre> graph BT L4[ระดับ 4] -- 2 ปี --> L5[ระดับ 5] L5 -- 2 ปี + 6 ปี --> L6[ระดับ 6] L6 -- 2 ปี --> L7[ระดับ 7] L7 -- 2 ปี --> L8[ระดับ 8] L8 -- 2 ปี --> L9[ระดับ 9] </pre>	 <pre> graph BT LP[ระดับปฏิบัติการ] -- "+6 ปี ตรี +4 ปี โท +2 ปี เอก + สมรรถนะ" --> LB[ระดับชำนาญการ] LB -- "4 ปี + สมรรถนะ" --> LBP[ระดับชำนาญการพิเศษ] LBP -- "2 ปี + สมรรถนะ" --> LE[ระดับเชี่ยวชาญ] </pre> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

๒.๓ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>๑. สายงานนักบริหารงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๖ (ยกเว้นรองปลัด/ปลัด)</p>  <pre> graph BT A[หน.กอง/หน.ฝ่าย 6] -- 2 ปี --> B[หน.ฝ่าย 7] B -- 2 ปี --> C[ผอ.กอง 7] C -- 2 ปี --> D[ผอ.กอง/ผอ.ส่วน 8] D -- 4 ปี --> E[ผอ.สำนัก 9] </pre>	<p>ปรับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง จาก ๒ ปี เป็น ๔ ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์เดิมและสอดคล้องกับระยะเวลาการเลื่อนระดับของประเภทบริหารท้องถิ่น ดังนี้</p>  <pre> graph BT A[ระดับต้น] -- "4 ปี หรือ 3 ปี โท + การคัดเลือก" --> B[ระดับกลาง] B -- "4 ปี + การคัดเลือก" --> C[ระดับสูง] </pre> <p>หลักเกณฑ์เดิมกำหนดให้ ผอ.กอง/ผอ.ส่วน ระดับ ๘ ต้องดำรงตำแหน่ง ๔ ปี ถึงจะมีสิทธิเลื่อนระดับเป็น ผอ.สำนัก ระดับ ๙ ได้</p> <p>ทั้งนี้ หากปรับแก้ไขระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใหม่จะทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น ถึงระดับสูง รวมแล้วใช้ระยะเวลาที่เร็วกว่าหลักเกณฑ์เดิมที่ต้องดำรงตำแหน่งทั้งสิ้น ๑๐ ปี</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะ ประสิทธิภาพ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

๒.๔ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น

มีการเปลี่ยนแปลงจากหลักเกณฑ์เดิม ตามมติของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ตามการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ ดังรูปต่อไปนี้

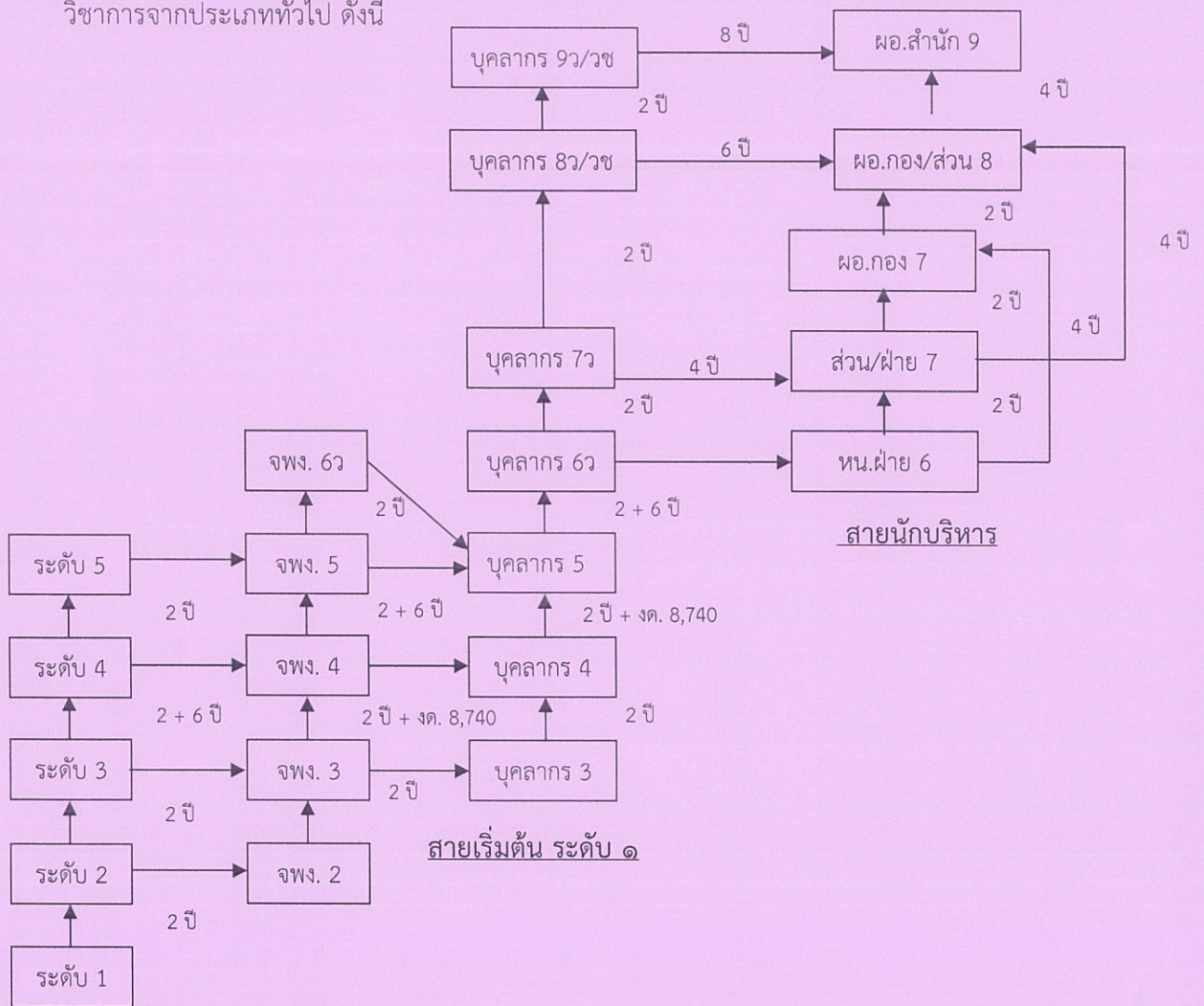
หลักเกณฑ์เดิม	หลักเกณฑ์ใหม่
<p>๑. สายงานนักบริหารท้องถิ่นที่เริ่มจากระดับ ๖ (ปลัด/รองปลัด)</p>	<p>เมื่อพิจารณากรณีผู้บรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งรองปลัด/ปลัด ระดับ ๖ ถึงตำแหน่งปลัดระดับ ๙ ตามหลักเกณฑ์เดิมต้องใช้ระยะเวลาทั้งสิ้น ๑๐ ปี ทั้งนี้ เมื่อเป็นระบบแบ่งใช้เวลา ๘ ปี ซึ่งลดเวลาลงได้</p> <p>แนวทางการประเมินเพื่อเลื่อนระดับจะคำนึงถึงผลการปฏิบัติที่ผ่านมา ทักษะประสบการณ์ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ตลอดจนประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ที่ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>

จากการเปลี่ยนแปลงทั้งหมด จะเห็นว่ามีการลดระยะเวลาในการเลื่อนระดับของตำแหน่งงานในแต่ละประเภท ทำให้การวางแผนความก้าวหน้าในทางเดินสายอาชีพเป็นประโยชน์แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมากขึ้น โดยจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินที่เข้มข้นมากขึ้น ตามแนวทางของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ในระบบแบ่ง

➤ การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างประเภท

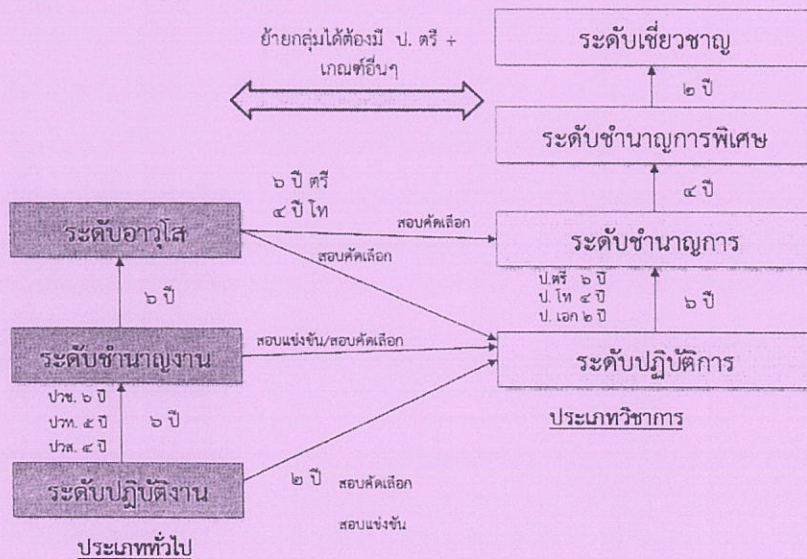
๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ

มีการเปลี่ยนแปลงเส้นทางความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจุบันในการเข้าสู่ตำแหน่ง ประเภท วิชาการจากประเภททั่วไป ดังนี้



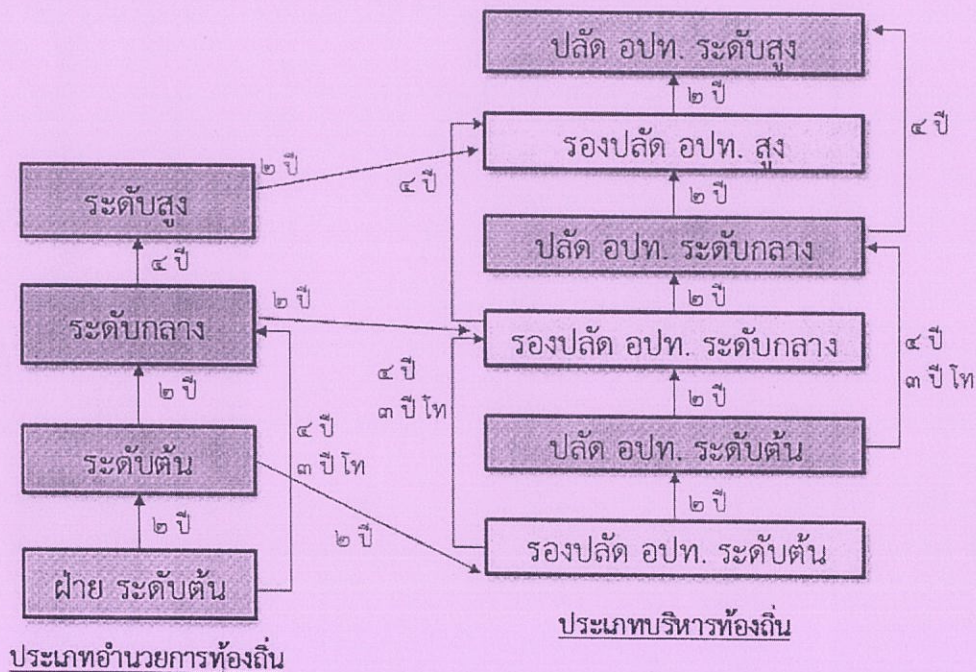
สายเริ่มต้น ระดับ ๑

เมื่อเปลี่ยนเข้าสู่ระบบแห่ง การแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน หรือ ระดับชำนาญงาน เลื่อนไปประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่คณะกรรมการ กลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดใหม่ ดังรูปต่อไปนี้



ระดับอาวุโส หากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปีในระดับ (ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี๗ ได้) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้นได้

สำหรับประเภทวิชาการ ข้าราชการระดับชำนาญการหากมีอายุงานมากกว่า ๔ ปี สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย ในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น ตามหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ ก.กลาง กำหนดได้ (ทั้งนี้ในบทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๖ และซี ๗ ได้) ในขณะที่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ หากมีอายุงานมากกว่า ๖ ปี ในระดับ (บทเฉพาะกาลให้บวกอายุงานในระดับซีเดิม คือ ซี ๘ ได้ด้วย) ก็สามารถมีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งในประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง รวมถึงข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ หากมีอายุงานมากกว่า ๘ ปี ในระดับ มีโอกาสเปลี่ยนระดับเป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมไปก่อนจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่



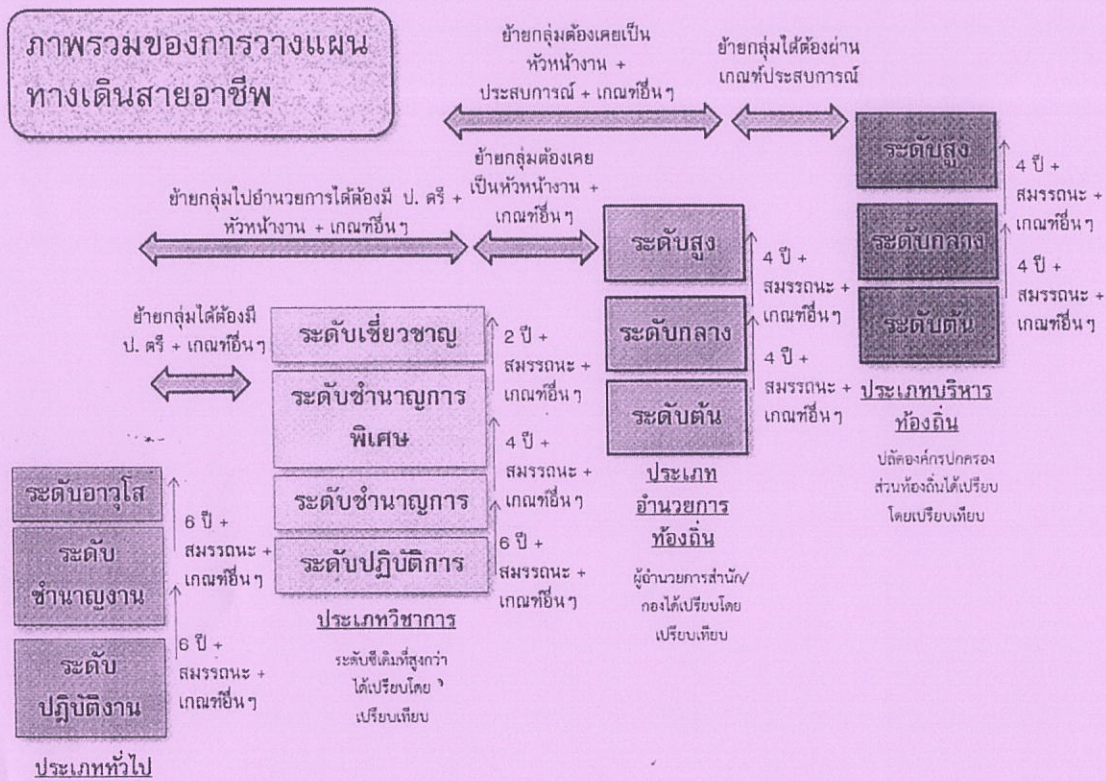
จากรูป ข้าราชการประเภทอำนวยการท้องถิ่น เปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นได้ โดยแต่ละระดับมีการกำหนดอายุงานที่แตกต่างกัน ตามระดับชั้นและวุฒิการศึกษา

สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับต้น จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้นได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี เช่นเดียวกับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับกลาง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลางได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นระดับสูง จะสามารถเปลี่ยนสายงานไปเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับสูงได้หากมีอายุงานในระดับมากกว่า ๒ ปี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเห็นว่า ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เมื่อเข้าสู่ระบบแล้วจะไม่สามารถไปดำรงตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้างานและลักษณะงานที่มีความหลากหลายได้ทันที จำเป็นต้องผ่านงานและประสบการณ์ของการเป็นรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเรียนรู้ประสบการณ์ในการบริหารหน้างานและลักษณะงานที่หลากหลายก่อน

อย่างไรก็ดีการเลื่อนจากตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปเป็นตำแหน่งปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับชั้นงานเดียวกันสามารถดำเนินการได้หากมีอายุงานในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเวลามากกว่า ๒ ปี รวมถึงสามารถเลื่อนไปเป็นระดับชั้นงานถัดไปในตำแหน่งรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้หากครองตำแหน่งเป็นเวลามากกว่า ๔ ปี (โดยลดให้ ๑ ปี หากมีวุฒิการศึกษาระดับ

ปริญญาโท) ในการเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง ทั้งนี้ในระยะแรกกระบวนการคัดเลือกให้คงหลักเกณฑ์เดิมจนกว่า ก.กลาง จะมีมติปรับปรุงหลักเกณฑ์และกระบวนการใหม่ สามารถสรุปผลในภาพรวมทั้งหมดได้ ดังต่อไปนี้

ภาพการวางแผนทางเดินสายอาชีพ



ที่ประชุม

รับทราบ

ประธานในที่ประชุม

๔.๒ แจ้งแนวทางปฏิบัติการเป็นข้าราชการที่ดี

คำว่า “คุณ” หมายถึง ความดีที่มีประจำอยู่ในสิ่งนั้นๆ และเป็นคำที่ใช้เรียก นำหน้า เพื่อแสดงความยกย่อง เช่น คำว่า “คุณแผ่นดิน” ที่แสดงได้ชัดเจนว่า ภายใต้อผ่นดินที่แม้ว้างใหญ่เพียงไรก็จะมีสิ่งดีงามอยู่เสมอ เพราะแผ่นดินทำประโยชน์ให้แก่เราเป็นอันมาก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของเราทุกคน ที่จะต้องตอบแทนบุญคุณแผ่นดินที่เราอาศัยเกิดและเติบโตจนเป็นตัวเราขณะนี้ ด้วยความสำนึกที่แน่นอนว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องทำจะหลีกเลี่ยงไม่ได้

“การตอบแทนคุณแผ่นดิน คือ การประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีเป็นสถาบันที่ดีเป็นองค์กรที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดี มุ่งกระทำแต่ความดีเพื่อประโยชน์ของแผ่นดิน” และถ้าคำนิยามนี้เป็นที่ยอมรับ ก็ จะเห็นได้ว่าไม่ว่าผู้ใด ใคร หรือองค์กรใด ย่อมรวมอยู่ในคำนิยามนี้ทั้งสิ้น ฉะนั้น การตอบแทนคุณแผ่นดินจึงมีความหมายกว้างขวาง ลึกซึ้ง ยิ่งใหญ่ และครอบคลุมทุกสิ่งทุกอย่างที่คน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือเป็นประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง ทำให้ชาติบ้านเมืองของเรามีความเจริญ มีความก้าวหน้า มีความสงบสุข คนในชาติมีความรักสามัคคี มีสุขภาพแข็งแรง มีการศึกษาที่ดีพอจะประกอบอาชีพได้ มีความยั่งยืน และมีคนไม่ตื่นน้อยมาก และถ้าคนส่วนใหญ่ในชาติบ้านเมืองเข้าใจการตอบแทนคุณแผ่นดินและปฏิบัติตามที่เข้าใจ ได้ถูกต้องก็จะส่งผลให้บ้านเมืองมีความปรกติสุขเรียบร้อย แนวทางในการปฏิบัติมี ๗ ประการ ดังนี้

๑. การรู้จักสามัคคี การสร้างความสามัคคี กระทำได้โดยการยึดถือเอาประโยชน์ของชาติเป็นที่ตั้ง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนเอง เห็นประโยชน์ส่วนรวม การดำรงความสามัคคีในชาติ จึงเป็นการตอบแทนคุณแผ่นดินที่ยิ่งใหญ่มากทุกคนพึงร่วมมือกันด้วยความสำนึกโดยตลอดเวลา

๒.การปกครองที่ดี ควรยึดหลัก “ซื่อสัตย์ ประหยัด และสุจริต” ซึ่งจะทำให้การบริหาร
องค์กรมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

๓.การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บริหารระดับสูง ควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี
ดี เพื่อประโยชน์ของชาติ บ้านเมือง และประชาชน

๔.การไม่เอาเปรียบ การดำเนินธุรกิจจะมีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้
นั้น ต้องดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นสิ่งที่ทั้งผู้ผลิตและผู้บริโภคได้รับความเสมอภาคทั่วกัน

๕.การสนับสนุนคนไทยด้วยกัน การซื้อและการใช้ของไทยเป็นการเผยแพร่เกียรติและ
ชื่อเสียงของชาติบ้านเมืองของเราจงเข้าใจและรักประเทศของเรา เป็นการตอบแทนคุณแผ่นดินที่พึงกระทำอย่างยิ่ง

๖.การประกอบอาชีพสุจริต คนไม่ดีประกอบอาชีพไม่สุจริต ใช้อำนาจหน้าที่เพื่อ
ประโยชน์ส่วนตัว ถ้าเขาสำนึกได้และเลิกเสีย จะเป็นการตอบแทนคุณที่นำสรรเสริญอย่างยิ่ง

๗.การอนุรักษ์วัฒนธรรม การดำรง พิทักษ์ และสืบสานวัฒนธรรมของชาติ ของ
ท้องถิ่น ภูมิปัญญาชาวบ้าน นับเป็นการตอบแทนคุณแผ่นดินที่ยิ่งใหญ่

เมื่อทราบแนวทางในการปฏิบัติตนแล้ว ข้าพเจ้าจึงอยากใคร่ขอเชิญชวนให้พี่น้องชาว
ไทยทุกคนร่วมใจกันตอบแทนคุณแผ่นดิน โดยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี เป็นตัวอย่างที่ดี มุ่งกระทำแต่
ความดี เพื่อประโยชน์สุขของแผ่นดิน และสุดท้ายข้าพเจ้าหวังเป็นอย่างยิ่งว่า พวกเราทุกคน คนไทยทุกคน จะ
พร้อมเพรียงกันตอบแทนคุณแผ่นดิน

ดังนั้น จึงขอเชิญชวนพนักงานทุกท่านร่วมแรงร่วมใจกันตอบแทนคุณของแผ่นดิน

ที่ประชุม

รับทราบ

ปิดประชุมเวลา

๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายวิโรจน์ คำแสน)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)

(นางศิวพร ตุ่นแก้ว)
หัวหน้าสำนักงานปลัด

ผู้ตรวจรายงานการประชุม