

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์.....
ปีงบประมาณ..... พ.ศ.๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน..... ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ได้แก่

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

- <http://www.nakhonsawanpao.go.th/main/files/council/๙๑/๙๘๗๘๙cf๒๐๘๒๒efb๗f๙๕๕๖๖๖๒๖๖๘ob.pdf>

<http://www.nakhonsawanpao.go.th/performance/view/๕๗๘>

- <http://www.nakhonsawanpao.go.th/performance/view/๕๗๘>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อ การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://๑๑๘.๑๗๔.๑๔๑.๑๔๙/hr/image/ประมวลจริยธรรม/แจ้งเวียนประมวลจริยธรรม.pdf>

การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ พร้อมทั้งให้นำการประเมินผลทางจริยธรรมตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มาประกอบการพิจารณา

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จำเอกเอกราช ภาระกุล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมบุคลากรในสังกัดราย นางสาวมัลลิกา ต่วนชะเอม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญงาน สังกัดกองการเจ้าหน้าที่

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ตามตัวชี้วัดและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในหัวข้อกำหนด จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

รายการประเมิน

๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และรักษาผลประโยชน์ของชาติ และเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ตระหนักในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ
๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามี การกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประชาชนหรือประเทศชาติเป็นหลัก
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์
๖. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการให้คุณให้โทษ แก่พนักงานเมืองและพรรคการเมือง
๗. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่หน่วยงาน และตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการวัดและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมราย นางสาวมัลลิกา ต่วนชะเอม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญงาน เพื่อขอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ตามแบบ อบจ.กำหนด) โดยผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมการปฏิบัติงานโดยตรง ได้ดำเนินการประเมิน ดังนี้

รายการประเมิน

๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และรักษาผลประโยชน์ของชาติ และเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข คะแนนที่ได้รับ ๑๐๐
๒. ตระหนักในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ คะแนนที่ได้รับ ๑๐๐
๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามี การกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง คะแนนที่ได้รับ ๑๐๐
๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประชาชนหรือประเทศชาติเป็นหลัก คะแนนที่ได้รับ ๙๓.๙๕
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ คะแนนที่ได้รับ ๙๕.๑๕
๖. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการให้คุณให้โทษ แก่พนักงานเมืองและพรรคการเมือง คะแนนที่ได้รับ ๙๘.๘๒
๗. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่หน่วยงาน และตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี คะแนนที่ได้รับ ๑๐๐

รวมคะแนนทั้งหมด ๙๘.๒๗

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ได้มีการนำแบบวัดและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
มาใช้ในการประเมินลักษณะบุคคลที่จะเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หากมีคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า
ร้อยละ ๘๐ จะไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินและจะไม่สามารถดำเนินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นได้

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่พบปัญหา/อุปสรรค
- ข้อเสนอแนะ ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ไม่มี

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาวพรทิพย์ ยอดบุตรดี)

หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา

จำเอก



(เอกราช กะระกอล)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



(นายสันติ จันทรเฒิบ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๒๕ มิ.ย. ๒๕๖๖



(นายเชิดพันธุ์ มาศรี)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติราชการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

๒๖ เม.ย. ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

.....
ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดนครสวรรค์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ภายในเดือนกันยายนของทุกปี นั้น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน

กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้นโดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าวมากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

ในกรณี ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

โดยให้นำการประเมินผลทางจริยธรรมตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มาประกอบการพิจารณา

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครสวรรค์ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๔.๑ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน

๒. พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ดังนี้

๑. ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับที่ ๑

๒. ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับที่ ๒

๓. ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๔.๓ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.จ.กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

พลตำรวจเอก

(สมศักดิ์ จันทะพิงค์)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

แบบวัดและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องระดับการประเมินโดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

๑. หมายถึง ปฏิบัติได้ถูกต้องเมื่อตามคำสั่ง หรือ คำบอก

๒. หมายถึง ปฏิบัติถูกต้องด้วยตนเอง

๓. หมายถึง ปฏิบัติได้ถูกต้องและเป็นแบบอย่างที่ดี

ชื่อผู้ประเมิน จำเอกเอกราช ภาระกล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่.....

ชื่อผู้รับการประเมิน นางสาวมลลิกา ต่วนชะเอม ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญงาน.....

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน		
	๓	๒	๑
๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และรักษาผลประโยชน์ของชาติ และเชื่อมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข			
๑.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ กฎหมาย ข้อระเบียบต่างๆ รวมทั้งจรรยาบรรณข้าราชการ	✓		
๑.๒ เคารพสิทธิ เสรีภาพ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนและบุคคลอื่นอย่างเท่าเทียมกัน	✓		
๒. ตระหนักในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสพร้อมรับการตรวจสอบ			
๒.๑ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความสุจริต เที่ยงตรง และเที่ยงธรรม	✓		
๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามีภารกิจทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง			
๓.๑ เป็นผู้มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของสังคม	✓		
๓.๒ กล้าปฏิเสธต่อข้อเสนอหรือประโยชน์ที่ไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม	✓		
๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นครสวรรค์ ประชาชนหรือประเทศชาติเป็นหลัก			
๔.๑ แก้ไขปัญหา ข้อขัดแย้ง โดยยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก		✓	
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์			
๕.๑ สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และสร้างสรรค์ผลงานให้ดียิ่งขึ้น	✓		
๖. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการให้คุณให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง			
๖.๑ ปฏิบัติตนด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทรต่อผู้มาติดต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม	✓		

รายการประเมิน	ระดับการประเมิน		
	๓	๒	๑
๗. ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสียหายและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่หน่วยงาน และตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี			
๗.๑ มีมาตรฐานในการใช้หลักการ และเหตุผลอย่างสมอดันเสมอปลาย		✓	
๗.๒ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย		✓	

เกณฑ์การประเมิน

เกณฑ์การประเมินได้คะแนนเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ถือว่าผ่านเกณฑ์

ผ่านเกณฑ์ ไม่ผ่านเกณฑ์


ข้อเสนอแนะ


.....

.....

.....

ประเมินโดย หัวหน้าส่วนราชการ/นักทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารท้องถิ่น

จำเอก  ผู้ประเมิน
(เอกราช กระมล)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(ลงชื่อ)  ผู้รับประเมิน
(นางสาวมัลลิกา ต่วนชะเอม)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
วันที่ ๑๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



รองปลัด อบจ.นครสวรรค์
เลขที่รับ 1971/๒๒
วันที่ ๒๕ เม.ย. ๒๕๖๖ น.
เวลา 15.45

กองการเจ้าหน้าที่
รับที่ 474/๒๒
วันที่ 25 เม.ย. 2566
เวลา

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา โทร. ๐-๕๖๘๐-๓๕๖๙ ต่อ ๑๐๒

ที่ นว ๕๑๐๒๙/- วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล อบจ.นครสวรรค์

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์

เลขที่รับ 1490
วันที่ ๒๖ เม.ย. ๒๕๖๖
เวลา ๙.30 น.

ต้นเรื่อง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๐ การขับเคลื่อนจริยธรรม โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ต้องรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายหลังจากเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งหมายความรวมถึงข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำของหน่วยงาน

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ได้เผยแพร่ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และได้จัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ยึดถือเป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งได้จัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอ

กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุวัตถุประสงค์ เห็นควรเสนอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบและพิจารณาลงนามรายงานที่แนบมาพร้อมนี้ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามรายงานที่เสนอมาพร้อมนี้

ม.ก.น.ป.
(นางสาวพรทิพย์ ยอดบุตรดี)
หัวหน้าฝ่ายบุคลากรทางการศึกษา

เห็นชอบตามเสนอ
[Signature]
(นายเชิดพันธุ์ มาศรี)

จำเอก [Signature]
(เอกราช กระระกล)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
๒๖ เม.ย. ๒๕๖๖

เห็นควรเห็นชอบ
[Signature]
(นายสันติ จันทรเฑิม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์ ปฏิบัติราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครสวรรค์
๒๕ เม.ย. ๒๕๖๖