



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานธุรการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำโจน ๐๔๒ ๒๑๙ ๖๙๑

ที่ อต ๓๓๘๐๑ / ๑๑๘

วันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานแสดงการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดีขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐนั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ รายงานการแสดงผลการ

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖

๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ www.khueanamlocal.go.th เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบและแจ้งทุกส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป


จึงเรียนมาโปรดเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(นายพงศธร จำปา)

เจ้าพนักงานธุรการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ พ.จ.อ. 

(ไชยยนต์ แก้วหางค์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัด อบต.

ลงชื่อ 

(นายพุทธิรัตน์ พวงสมบัติ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

ความเห็นของนายก อบต.

ทราบ เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบต่อไป.....

ลงชื่อ 

(นายทวน ช่างแคน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

แบบฟอร์มการรายงานผล
การนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินผลงานจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการ ประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรม ทางจริยธรรม การประเมินสรรณณะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือ การพัฒนา หรือการการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประเมินจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี/ที่รายงาน เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประเมินจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบล
เขื่อน้ำ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ : www.khueanamlocal.go.th

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินงานภายในหน่วยงาน

ชื่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในประกอบการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 ๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
 ๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสรรหา ด้านพัฒนา ด้านประเมิน ประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสรรหา ด้านพัฒนา ด้านการประเมิน การปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายระเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือการประมวล

จริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่น ในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและมีจิตสาธารณะ

๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการ ปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับ บริการ ทริพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ใน เรื่องส่วนตัว ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุผลอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ใน เรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง หรือ กลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงการกระทำที่สมควร ปราศจากเหตุผลและความรับผิดชอบร่วมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแก หรือ ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ช่างลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นๆ หรือมวลชน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนาจความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ ๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกียจคร้าน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชา หรือมาตรฐานงาน ๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวก พ้องหรือบุญคุณส่วนตัว

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่ากว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อ ประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มี ประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการ เวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความ รับผิดชอบแก่กั เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือ บุคคล อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับ มอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลด ต้นทุนหรือ หรือทำให้ขั้นตอนวิธีการงานมีประสิทธิภาพ สูงขึ้น
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑. ปฏิบัติตนเป็นอย่างดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ ทำงาน ๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระ ราชดำรัสมา ใช้ในการทำงาน ๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือ มลทิน มัวหมองมาสู่ทางราชการเช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔. วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองใน นามตนเองนอกเวลาอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการ กระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕. เป็นพลเมืองดีของประเทศ ๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สิน จนเกินตัว ๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔. รายละเอียดการนำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่

๒. ด้านพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมไปประกอบในการในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาตรฐานเพื่อลดจุดอ่อนในระบบ บริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐ รักษาและได้รับผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒. วรรณกรรมวิจัยต่างๆ และแนวทางที่ตีต่างๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและ ประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ

พ.จ.อ.



ผู้รายงาน

(ไชยยนต์ แก้วhawk)

หัวหน้าสำนักปลัด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ
เรื่อง การนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ พ.ศ.๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำจึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ พิจารณาดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ดังนี้

๑.นโยบายวิเคราะห์อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ประเมินจากประมวลจริยธรรม ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งมีโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจขององค์กรต่อไป

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และตรงตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ จึงมีประกาศรับสมัครพนักงานจ้างในระบบเปิด และการรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล สำหรับการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันของคณะกรรมการแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างเป็นธรรม และนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการประเมิน รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายงาน โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินขีดความสามารถต่างๆ Corporacy Competency องค์การบริหารส่วนตำบลเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลเชื่อมั่นว่าเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การสรรหาและเลือกสรรพนักงานส่วนตำบล (การประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล การรับสมัครพนักงานจ้าง) ระบบกระบวนการอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการสังคม (เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อ HIV) ระบบประกาศจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (EGP) ระบบบันทึกบัญชี (E-laas) ระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชื่อมั่นว่า ได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน และเป็นการรองรับ Thailand ๔.๐ ต่อไป

๕. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ

องค์การบริหารส่วนตำบลเชื่อมั่นว่า มีการกำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงานในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาและเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินขององค์กร เพื่อให้พนักงานได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย อย่างเป็นธรรม และมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งดึงดูด จูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่ทำงานที่องค์กรต่อไป

๖. นโยบายการพัฒนาชีวิตและสร้างความสัมพันธ์ผูกพันภายในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบลทุกระดับภายในองค์กร ตามมาตรฐานของประมวลจริยธรรมองค์กร รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของพนักงาน และนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปีที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำจึงจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การจัดกิจกรรมทำความสะอาดในสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล (กิจกรรม ๕ ส.) การแข่งขันกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอบ้านฝืด การจัดกิจกรรมจิตอาสาร่วมกับประชาชนทั่วไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ



(นายทวน ช่างแคน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อน้ำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานธุรการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำโจน. ๐๔๒ ๒๑๙ ๖๙๓

ที่ อต ๗๓๘๐๑ / ๑๑๖

วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองคํการบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และกำหนดนโยบายการกับดูแลจะต้องให้มีความชัดเจนเรื่องความโปร่งใสความ ซื่อสัตย์ สุจริตไม่กระทำผิดจริยธรรม โดยได้จัดทำเอกสาร ดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจํา และพนักงานจ้าง
๒. ประกาศมาตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ
๔. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

จากการดำเนินการดังกล่าวได้แจ้งเวียนให้พนักงานทุกท่านได้รับทราบ พร้อมทั้งจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อประเมินผลด้านการส่งเสริมดังกล่าวว่าสามารถที่จะดำเนินการ ให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานและการป้องกันการกระทำกรทุจริต พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการแจ้งเวียน ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ ประจําปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๔๐ คน สรุปผลการประเมิน ได้ดังนี้

ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง	-	-	-	๒	๓๘
๒.	ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานวิชาชีพของข้าพเจ้า	-	-	-	๕	๓๕
๓.	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	-	-	-	๑	๓๙
๔.	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษเขา	๓๐	๑๐	-	-	-
๕.	เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	-	-	๗	๓	๓๐
๖.	เมื่อรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะของคำอธิบายจากท่าน	-	-	๔	๒	๓๔
๗.	เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้าเพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด	-	-	๓	๕	๓๒
๘.	เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง	-	-	๑๕	๒๕	-
๙.	เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง	-	-	๑๕	๕	๒๐
๑๐.	ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้ เพราะไม่ผิดราชการ	๔	๓๖	-	-	-
สรุป รวม ด้านกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง		๓๔	๔๖	๔๔	๔๘	๒๒๘

ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	-	-	๑๐	๒๖	๔
๒.	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	๑๒	๑๐	-	-	-
๓.	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	-	-	-	๕	๓๕
๔.	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ ไม่เป็นระเบียบมากนัก	-	-	-	๒	๑๘
๕.	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอดูหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๔๐	-	-	-	-
๖.	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนจะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	-	-	-	๒	๓๘
๗.	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ	-	-	-	๒	๓๘
๘.	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนจะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๓๘	๒	-	-	-
๙.	พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจน ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	-	-	-	๔	๓๖
๑๐.	ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	๔๐	๓๖	-	-	-
สรุป ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ		๙๒	๖๘	๑๐	๔๔	๑๘๖

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อย่อยต่อการตรวจสอบ	-	-	-	๖	๓๔
๒.	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	-	-	-	๒๕	๑๕
๓.	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	-	๒๐	๑๐	-	-
๔.	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ ไม่เป็นระเบียบมากนัก	๘	๓๒	-	-	-
๕.	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอข้อมูลหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๔	๓๖	-	-	-
๖.	ข้าพเจ้ามักให้ความสำคัญสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน	๓๕	๕	-	-	-
๗.	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ	๙	๓๑	-	-	-
๘.	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนจะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	-	-	๕	๑๐	๕
๙.	พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจน ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	-	-	-	๕	๓๕
๑๐.	ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	-	๒	๓๘	-	-
สรุปด้านโปร่งใส ตรวจสอบได้		๕๖	๑๒๖	๕๓	๖๖	๘๙

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	๓๗	๓	-	-	-
๒.	ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง	๓๕	๕	-	-	-
๓.	แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบกว่าปกติ	๓๗	๓	-	-	-
๔.	ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้พูดแล้วเข้าใจยาก	๓๖	๔	-	-	-
๕.	ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก	๓๐	๑๐	-	-	-
๖.	ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วาจาไม่ดีกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป	๒๘	๑๒	-	-	-
๗.	เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่องานกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน	๓๘	๒	-	-	-
๘.	เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่างข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ	๓๖	๔	-	-	-
๙.	แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจากดีกับผู้ที่มาติดต่อ	-	-	-	๕	๓๕
๑๐.	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	๒๗	๑๓	-	-	-
สรุป ด้านไม่เลือกปฏิบัติ		๓๐๔	๔๖	-	๕	๓๕

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติ	-	-	-	๑	๓๙
๒.	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด	-	-	-	๕	๓๕
๓.	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด	๓๕	๕	-	-	-
๔.	ข้าพเจ้าแสวงหางานใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	-	-	-	๓๕	๕
๕.	ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น	-	-	-	๓	๓๗
๖.	ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น	-	-	-	๙	๓๑
๗.	ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ วางงานนั้นดำเนินงานตามเป้าหมายหรือไม่	-	-	-	๑๐	๒๐
๘.	ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	-	-	-	๒๕	๑๕
๙.	ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำบกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	๓๑	๙	-	-	-
๑๐.	ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	-	-	-	๘	๓๒
สรุปด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน		๖๖	๑๔	-	๙๖	๒๑๔

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
๒. ควรสร้างจิตสำนึกให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ด้านการทุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ควรส่งเสริมให้พนักงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

สรุปผลการประเมินโครงการ

๑.ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง พนักงานจำนวน ๔๐ คน

ตอบ ไม่จริง ๓๔ คน ค่อนข้างไม่จริง ๔๖ คน ไม่แน่ใจ ๔๔ คน ค่อนข้างจริง ๔๘ คน จริง ๒๒๘ คน

๒.ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ พนักงานจำนวน ๔๐ คน

ตอบ ไม่จริง ๙๒ คน ค่อนข้างไม่จริง ๖๘ คน ไม่แน่ใจ ๑๐ คน ค่อนข้างจริง ๔๔ คน จริง ๑๘๖ คน

๓.ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้ พนักงานจำนวน ๔๐ คน

ตอบ ไม่จริง ๕๖ คน ค่อนข้างไม่จริง ๑๒๖ คน ไม่แน่ใจ ๕๓ คน ค่อนข้างจริง ๖๖ คน จริง ๘๙ คน

๔.ด้านไม่เลือกปฏิบัติ พนักงานจำนวน ๔๐ คน

ตอบ ไม่จริง ๓๐๔ คน ค่อนข้างไม่จริง ๕๖ คน ไม่แน่ใจ ๐ คน ค่อนข้างจริง ๕ คน จริง ๓๕ คน

๕.ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน พนักงานจำนวน ๔๐ คน

ตอบไม่จริง ๖๖ คน ค่อนข้างไม่จริง ๑๔ คน ไม่แน่ใจ ๐ คน ค่อนข้างจริง ๙๖ คน จริง ๒๑๔ คน

จึงเรียนมาโปรดเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....



(นายพงศธร จำปา)
เจ้าพนักงานธุรการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ พ.จ.อ.



(ไชยยนต์ แก้วหาวงค์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นของปลัด อบต.

ลงชื่อ.....



(นายพุทธรัตน์ พวงสมบัติ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

ความเห็นของนายก อบต.

ทราบ เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้ทราบต่อไป.....

ลงชื่อ.....



(นายทวน ช่างแคน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขื่อนน้ำ

แบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม
อบต.เขื่อน้ำ อำเภอบ้านฝือ จังหวัดอุดรธานี

แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านสำรวจพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วยตนเอง ในด้านกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์รับผิดชอบโปร่งในการตรวจได้ไม่เลือกปฏิบัติและมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้ทำแบบประเมินสามารถทำแบบสอบถามด้านใดด้านหนึ่งก่อนก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องทำแบบประเมินให้ครบทุกด้าน แต่ต้องทำให้ครบทุกข้อในด้านที่เลือกเท่านั้นๆ ก่อนจะออกจากระบบ เพื่อให้สามารถประเมินผลคะแนนได้อย่างถูกต้อง เทศบาลตำบลกลางใหญ่ จะเก็บข้อมูลและผลการประเมินตนเองครั้งนี้ของท่านไว้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยและเป็นความลับ ดังนั้นจึงไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ทำแบบประเมินตนเองแต่อย่างใด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมแต่ละข้อตามความเป็นจริงในระดับใด และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้น
ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง					
๒.	ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานวิชาชีพของข้าพเจ้า					
๓.	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้					
๔.	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรง ข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษเขา					
๕.	เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง					
๖.	เมื่อรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน					
๗.	เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้าเพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด					
๘.	เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง					
๙.	เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
๑๐.	ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้ เพราะไม่ผิดราชการ					

ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ					
๒.	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ					
๓.	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย					
๔.	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ ไม่เป็นระเบียบมากนัก					
๕.	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอดูหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา					
๖.	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนจะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
๗.	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ					
๘.	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนจะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
๙.	พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจน ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน					
๑๐.	ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข					

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ					
๒.	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ					
๓.	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย					

๔.	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ ไม่เป็นระเบียบมากนัก					
๕.	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอข้อมูลหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา					
๖.	ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน					
๗.	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ					
๘.	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนจะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
๙.	พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจน ข้าพเจ้าระบุนั้นขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน					
๑๐.	ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข					

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ					
๒.	ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง					
๓.	แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบกว่าปกติ					
๔.	ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้พูดแล้วเข้าใจยาก					
๕.	ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก					
๖.	ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วาจาไม่ดีกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป					
๗.	เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน					
๘.	เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่างข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ					

๙.	แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจากดีกับผู้ที่มาติดต่อ					
๑๐.	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน					
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.	ข้าพเจ้ามีการต้องเป้าหมายใหญ่และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติ					
๒.	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด					
๓.	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันในเวลาที่กำหนด					
๔.	ข้าพเจ้าแสวงหางานใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น					
๕.	ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น					
๖.	ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น					
๗.	ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นดำเนินงานตามเป้าหมายหรือไม่					
๘.	ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง					
๙.	ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำบกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว					
๑๐.	ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ประเมินโดย ผู้บริหาร

ผู้บริหารท้องถิ่น

พนักงานเทศบาล

ลงชื่อ.....ผู้ประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....

ลงชื่อ.....ผู้รับประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....