



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐-๕๔๒๓-๗๖๐๐ ต่อ ๑๐๓๘

ที่ ลป ๕๑๐๑๐/-

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการประเมินจริยธรรมบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เรียน นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

### เรื่องเดิม

๑. ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๔ ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) นั้น (เอกสารหมายเลข๑)

๒. องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวันที่ ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

(เอกสารหมายเลข๒)

### ข้อเท็จจริง

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ กำหนดไว้ในหัวข้อ ๐๔๑ ข้อมูลการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์ประกอบด้านข้อมูล ดังนี้

๑. แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

๒. แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

๓. เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ (เอกสารหมายเลข๓)

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ ซึ่งรับผิดชอบงานด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ดำเนินการทุกหัวข้อที่กำหนดไว้ใน ๐๔๑ ครบถ้วนเรียบร้อยแล้ว จึงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยแนบผลการประเมินมาพร้อมเอกสารนี้

### ข้อระเบียบ/กฎหมาย

พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๓๕/๕ นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

### ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

เพื่อให้การจัดทำข้อมูลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นไปตามคุณธรรมเรียบร้อย  
ในหัวข้อ ๐๔๑ ข้อมูลการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงรายงานผลการประเมินจริยธรรมให้  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นายรุ่ง ศรีโพธิ์

(นางศศิมาภรณ์ ปันเต)

(นางสาวพรรณิ การะกัน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

นายองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง นายรุ่ง ศรีโพธิ์

(นางศุภากร เอี่ยมสีอังกค์)

๒๑ เม.ย. ๒๕๖๖

๒๑ เม.ย. ๒๕๖๖

ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) อาศัยอำนาจความใน มาตรา ๓๕/๕ (๒) และมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และนโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการโดยคำนึงถึงหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีลักษณะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลดำเนินการสรรหาโดยยึดหลักความทั่วถึง เท่าเทียม และเป็นธรรม ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และใช้วิธีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติหรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี คนเก่งมีจิตอาสาและสามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางได้อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๓ การบรรจุ แต่งตั้งและการจัดจ้าง

การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ต้องดำเนินการตามกรอบอัตรากำลังที่มีตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และมีงบประมาณรองรับตามยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

การจัดจ้างพนักงานจ้างให้กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง อัตราค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้างและในการปฏิบัติของพนักงานจ้างมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

๑.๔ การวางแผนให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ดำเนินการวางแผนให้บุคลากรในองค์กร รวบรวมองค์ความรู้เพื่อสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกัน ภายในระหว่างบุคลากรควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอก

### ๑.๕ การบริหารงานบุคคลด้วยระบบคุณธรรม

ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ และมีความภาคภูมิใจในการทำงานองค์กร ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความโปร่งใส ยุติธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงาน

## ๒. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

๒.๑ การพัฒนาและการฝึกอบรมโดยสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และการจัดทำวิจัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation) ฯลฯ

๒.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่

๒.๑.๒.๑ การพัฒนาสมรรถนะหลักขององค์กร(Core Competency)

๒.๑.๒.๒ การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่ง(Functional and Technical Competency)

๒.๑.๒.๓ การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/Team Leader Competency)

๒.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน กำหนดการประเมินอย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ

## ๓. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากรผ่านการดำเนินการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร อัตลักษณ์ รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ การบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากรการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนราชการ ในสังกัดรวมทั้งเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์

๓.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ มีความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีความรักองค์กรของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓.๓ ส่งเสริมการศึกษาแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เพื่อศึกษาหรือพัฒนาองค์ความรู้ ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ

๓.๔ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๕ ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชย การให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานหรือสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

๓.๖ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผล การปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลำปางกำหนด รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของบุคลากรเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากบุคลากรร้องเรียนหรือร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามลำดับ เพื่อความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจ หวังพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติราชการมีศักยภาพเพิ่มขึ้น

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๔



(นางสาวดวงรัตน์ โล่ห์สุนทร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง  
เรื่อง ข้อกำหนดจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

อาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม ความในมาตรา ๖ วรรคสี่ และวรรคห้าของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณเพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น เพิ่มเติมจากประมวลจรรยาบรรณให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของหน่วยงานของรัฐนั้นด้วยก็ได้ โดยเป็นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด ประกอบกับข้อ ๑๒ ของระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การจัดทำประมวลจรรยาบรรณ ข้อกำหนดจรรยาบรรณ และกระบวนการรักษา จริยธรรมของหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๓ ได้กำหนดว่าหน่วยงานของรัฐอาจพิจารณาจัดทำ ข้อกำหนดจรรยาบรรณ โดยนำหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจรรยาบรรณมาปรับใช้ตามที่เห็นสมควร เพื่อใช้บังคับกับ เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นเพิ่มเติมจากประมวลจรรยาบรรณให้เหมาะสมแก่ภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะ ของหน่วยงาน หรือสาขาวิชาชีพได้ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปาง จึงยกเลิกประมวลจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงวัน ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ และได้จัดทำข้อกำหนดจรรยาบรรณ เพื่อเป็นแนวทางในการใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทั้งหมดทุกระดับที่อยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ดังต่อไปนี้

๑ ข้อกำหนดจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่นายก องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ลงนามเพื่อประกาศเจตนารมณ์

๒ เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ต้องปฏิบัติตนตามข้อกำหนดจรรยาบรรณของ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง และต้องไม่ฝ่าฝืนข้อกำหนดจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง รวมถึงต้องไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ดังต่อไปนี้

๒.๑ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่างๆ

๒.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมาย ของหน่วยงาน

๒.๓ มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ ทั้งการปฏิบัติราชการปกติ ณ ที่ตั้ง และการปฏิบัติราชการที่บ้าน (Work from home)

๒.๔ กระตือรือร้น อำนวยความสะดวก และเต็มใจให้บริการต่อผู้มาติดต่อราชการ ทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

๒.๖ มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

๒.๗ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือการมีอคติมาประกอบการใช้ดุลยพินิจ

๒.๘ คำนึงถึง...

๒.๘ คำนึงถึง และไม่กระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์  
ของตนเองและผู้อื่น

๒.๙ ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๒.๑๐ ไม่เรียก รับ หรือยอมรับ ของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใด

๒.๑๑ ไม่หลีกเลียง หรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ  
และพวกพ้อง

๒.๑๒ ไม่ใช่เวลา และทรัพย์สินของราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ  
และพวกพ้อง

๒.๑๓ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชา  
ต้องใช้เวลาราชการไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคับบัญชา

๒.๑๔ ไม่อาศัยตำแหน่งหรืออำนาจหน้าที่หรือชื่อเสียงของหน่วยงานแสวงหาผลประโยชน์  
ให้แก่ตนเองเครือญาติและพวกพ้อง

๒.๑๕ เปิดเผย และชี้แจงเหตุผลและรายละเอียดต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กรณีที่พิจารณาแล้ว  
ไม่อนุมัติ หรือไม่อนุญาตการดำเนินการใดๆ

๒.๑๖ ไม่ใช่อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเพื่อหา  
ผลประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติและพวกพ้อง

๒.๑๗ ยกย่องส่งเสริมสนับสนุนคนทำความดีและสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน

๓. เจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม  
ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยให้องค์การบริหาร  
ส่วนจังหวัดลำปางมีการบันทึกข้อมูลการรับทราบ และถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม  
และข้อกำหนดจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละคน

๔. กรณีเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางปฏิบัติตามสอดคล้องตามมาตรฐานทาง  
จริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อกำหนดจริยธรรมให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง  
บันทึกข้อมูลพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และกรณีเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ผ่าฝืนมาตรฐาน  
ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม และข้อกำหนดจริยธรรม ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางบันทึกข้อมูล  
การฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งนี้ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง นำข้อมูลพฤติกรรมที่พึง  
ประสงค์และข้อมูลการฝ่าฝืนหรือพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ไปใช้ประกอบกระบวนการบริหารงานบุคคลต่อไป

๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องปฏิบัติตามประกาศของหน่วยงานที่เกี่ยวกับการป้องกันการขัดกัน  
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวดวงรัตน์ โล่ห์สุนทร)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

## องค์ประกอบด้านข้อมูล

- แสดงรายงานการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณไปใช้ ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566
- หมายเหตุ
  1. สำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือแจ้งแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA 2566 ตามแบบวัด OIT ข้อ ๐39 - ๐41 โดยสามารถเข้าดูได้ที่ <https://www.ocsc.go.th/node/8449>
  2. สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ประสานสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอรับคำปรึกษาเกี่ยวกับแบบฟอร์มการรายงานการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีการระบุหัวข้อตามองค์ประกอบด้านข้อมูลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้ในข้อ ๐41 เพื่อเป็นแนวทาง (guideline) ให้หน่วยงานได้พิจารณานำไปปรับใช้ตามความเหมาะสม โดยสามารถดาวน์โหลดได้ที่ <https://itas.nacc.go.th/home/download/doc/3061?fileId=264144>

# ข้อ ๐41 การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่รัฐ

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**วัตถุประสงค์**  
แบบรายงานการประเมินจรรยาบรรณมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบผู้ดำรงตำแหน่งและพฤติกรรมทางจรรยาบรรณ การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติงาน หรือการคัดเลือก โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการฝึกอบรม หรือการแต่งตั้งตำแหน่งหรือการเลื่อนตำแหน่งจรรยาบรรณ ประมวลจรรยาบรรณ เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ \_\_\_\_\_  
 จังหวัด \_\_\_\_\_  
 รับผิดชอบปี ราชการ \_\_\_\_\_

ประมวลจรรยาบรรณที่หน่วยงานได้ดำเนินการภายในหน่วยงาน  
 ชื่อประมวลจรรยาบรรณ \_\_\_\_\_  
 ปีที่ \_\_\_\_\_

เจ้าหน้าที่จรรยาบรรณที่หน่วยงานได้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)  
 ชื่อตำแหน่งจรรยาบรรณ \_\_\_\_\_  
 ปีที่ \_\_\_\_\_

ชื่อหน่วยงานราชการที่จัดทำประมวลจรรยาบรรณที่นำมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ชื่อคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่ดำเนินการประเมินจรรยาบรรณในประมวลจรรยาบรรณในหน่วยงาน \_\_\_\_\_
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจรรยาบรรณ ประมวลจรรยาบรรณ ซึ่งที่ภาคจรรยาบรรณ พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) \_\_\_\_\_
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินจรรยาบรรณของหน่วยงาน \_\_\_\_\_
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล \_\_\_\_\_
5. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ \_\_\_\_\_

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานราชการจัดดำเนินการหรือดำเนินการประเมินจรรยาบรรณหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กรุณาทำ 1. คณะกรรมการ/หัวหน้างาน 2. นายทะเบียน/ผู้ดูแลข้อมูล 3. นายทะเบียน/ผู้ดูแลข้อมูล

-2-

ข้อมูลอื่นเพิ่มเติม ๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

ชื่อ (นามสกุล) \_\_\_\_\_  
 ตำแหน่ง \_\_\_\_\_

ผู้จัดทำรายงาน \_\_\_\_\_  
 ตำแหน่ง \_\_\_\_\_

ความเชื่อมโยงกับ IT/EIT

ตัวชี้วัดที่ 5 การแก้ปัญหาการทุจริต

ข้อ O41 การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่รัฐ



### องค์ประกอบเปรียบเทียบใหม่-เก่า

2566

2565

O41

- ๐ แสดงรายงานการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการใดกระบวนการหนึ่ง
- ๐ แสดงการกำหนดให้มีผลการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมการใดกระบวนการหนึ่ง
- ๐ เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. 2566





**แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

ปีงบประมาณ                      พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน                      ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม                      ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่                      <http://forms.gle/uVJjdFr84xAdnt5e6>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนด                      ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง

URL ที่เผยแพร่                      <http://forms.gle/uVJjdFr84xAdnt5e6>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โครงการฝึกอบรมบุคลากรรององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อน  
องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

**ตอบ** องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยกองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรรององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดให้มีหัวข้อกิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมกลุ่ม “เตรียมความพร้อมเข้าสู่การเรียนรู้” และ “หลักการแนวคิดเรื่องการพัฒนาองค์กรคุณธรรม” กิจกรรมกลุ่ม “Work Shop วิเคราะห์ต้นทุน/ความพร้อมการขับเคลื่อน อบจ.ลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ” กิจกรรมกลุ่ม “Warm up กายพร้อมใจพร้อมเรียนรู้อย่างมีสติ และ Work Shop วางแผนเตรียมการ/แผนปฏิบัติการ เพื่อเตรียมขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรม โดยมีบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเข้ารับการฝึกอบรมจำนวนทั้งสิ้น ๗๔ คน โดยในขั้นตอนการทำกิจกรรมกลุ่มนั้นได้เรียนเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายให้ความรู้และปลูกฝังค่านิยมในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้แก่บุคลากรในประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน และรักษาคุณงามความดีที่พึงยึดถือปฏิบัติในการครองตน ครองคน และครองงาน ต่อไป

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

**ตอบ** ในการดำเนินการโครงการฝึกอบรมบุคลากรรององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ วิทยากรได้สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับ “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น” และ “ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง” พร้อมทั้งอธิบายในแต่ละหัวข้อรวมถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) และยกตัวอย่างประกอบด้วยแล้ว

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

**ตอบ** ๑. กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ได้ดำเนินการประเมินจริยธรรม ออกเป็น ๒ ครั้ง ดังนี้ ครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ ก่อนที่จะดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรม บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ จากผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากร โดยวิธีการ จัดทำแบบทดสอบทางจริยธรรม จำนวน ๒๐ ข้อ โดยมีผู้เข้ารับการประเมินจริยธรรมจำนวนทั้งสิ้น ๔๙ คน แบ่งเป็นข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ จำนวน ๑๓ คน และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ จำนวน ๓๖ คน สรุปผลการประเมินจริยธรรม ดังนี้

๑. ข้าราชการที่เข้ารับการประเมินจริยธรรม จำนวน ๑๓ คน
  - ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๒
  - ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘
  - ผู้ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนสูงสุด ๑๔/๒๐ คะแนน
  - ผู้ไม่ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนต่ำสุด ๗/๒๐ คะแนน
๒. พนักงานจ้างเข้ารับการประเมินจริยธรรมโดยวิธีทำแบบทดสอบ จำนวน ๓๖ ราย
  - ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔๔
  - ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๖
  - ผู้ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนสูงสุดได้ ๑๕/๒๐ คะแนน
  - ผู้ไม่ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนต่ำสุดได้ ๕/๒๐ คะแนน

ในส่วน of ข้าราชการ จำนวน ๒ คน และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ คน ที่ไม่ผ่านการประเมินจริยธรรมในการทำ แบบทดสอบจริยธรรมเมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ นั้น กองการเจ้าหน้าที่ได้จัดส่งบุคลากรทั้ง ๑๓ คนข้างต้น เข้ารับการฝึกอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ ในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ และหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมข้างต้นแล้วจึงให้บุคลากรทั้ง ๑๓ คน ทำแบบทดสอบจริยธรรมชุดเดิมอีก ครั้งหนึ่ง ผลปรากฏว่าบุคลากรทั้ง ๑๓ คนผ่านการประเมินจริยธรรมทั้งหมดทั้ง ๑๓ คน

๒. ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖ หลังการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดลำปาง หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กร คุณธรรมต้นแบบ โดยใช้แบบแพลตฟอร์มในการประเมิน ซึ่งมีผู้เข้ารับการฝึกอบรมฯจำนวนทั้งสิ้น ๗๔ คน มีผู้ทำแบบทดสอบจริยธรรม จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๑๖ ผลปรากฏว่าผ่านการประเมินทั้งหมด ๔๖ คนโดยคะแนนเฉลี่ย ๑๕ จากคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๗๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ตอบ** กองการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง นำผลการประเมินพฤติกรรม คุณลักษณะ เกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. กระบวนการทดลองปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่ และการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ โดยการนำเอาผลการประเมินพฤติกรรม คุณลักษณะเกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรม มาคิดเป็นคะแนนรวมกับในการผ่านการทดลองปฏิบัติราชการ

๒. การพิจารณารับโอนข้าราชการสายงานผู้บริหาร และข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติ โดยการนำเอาผลการประเมินพฤติกรรม คุณลักษณะเกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรม มาคิดเป็นคะแนนรวม กับคะแนนสัมภาษณ์ในการพิจารณารับโอน

๓. การพิจารณาให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาความรู้ทางด้านต่าง ๆ รวมถึงการพิจารณา คัดเลือกบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม


จากผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมบุคลากร ตามข้อ ๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง โดยกองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในทุกๆปี โดยจะกำหนดเนื้อหาวิชาที่สอดแทรกความรู้ความเข้าใจและเน้นย้ำในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่บุคลากร และให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจ และทำความเข้าใจในจริยธรรมที่พึงควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างยั่งยืนต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

**ตอบ** ข้าราชการบรรจุใหม่และพนักงานจ้างที่ได้รับการจัดจ้างใหม่ เพิ่งเข้าสู่ระบบราชการ อาจเป็นผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือมีแต่ประสบการณ์ยังน้อย ทำให้ไม่เข้าใจความหมายของจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) หรือเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนในบางประเด็น จึงควรดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการบรรยาย การจัดทำกิจกรรมกลุ่ม หรือการใช้สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้มีความรู้ความเข้าใจและนำหลักการของจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ไปใช้และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติในการรับราชการต่อไป และเห็นควรประเมินจริยธรรม ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน และจัดฝึกอบรมเพื่อสร้างจิตสำนึก สร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางเป็นประจำอย่างต่อเนื่องทุกปี รวมถึงจัดให้มีการนำบุคลากรเข้ารับฟังเทศน์ฟังการบรรยายธรรมะ ในวันสำคัญทางพุทธศาสนา เพื่อเป็นการกล่อมเกลาจิตใจให้บุคลากรประพฤติดีประพฤดีชอบ อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดี ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม เพื่อดำรงตนเป็นแบบด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีต่อไป

ข้อเสนอแนะอื่น ๆต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ตอบ** ..... ไม่มี .....

  
ผู้รายงาน.....

(นางศุภากร เอี่ยมสำอางค์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

  
ผู้บังคับบัญชา.....

(นางศศิมาภรณ์ ปันเต)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

**ผลการประเมินจริยธรรมข้าราชการ (รอบที่ ๑)**  
**ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม**  
**เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ**  
**ในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมชั้น ๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง**

.....

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	คะแนนที่ได้	ผ่าน/ไม่ผ่าน
๑	นายจรรุ สุวรรณมาโจ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน	กองสาธารณสุข	๑๑/๒๐	ผ่าน
๒	นายศรัณย์พงศ์ คนใจซื่อ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่	๑๒/๒๐	ผ่าน
๓	นางสาวปาลิกา โชติจินตมาณี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่	๘/๒๐	ไม่ผ่าน
๔	นางสาวสาริณี กาวิกา	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่	๑๑/๒๐	ผ่าน
๕	นายชัชเวชช์ สมมี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่	๑๒/๒๐	ผ่าน
๖	นางสาวสรินทร์ภัสร์ ไตรนาคม	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่	๑๑/๒๐	ผ่าน
๗	นายเพชร สุฤทธิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	กองคลัง	๑๐/๒๐	ผ่าน
๘	นายโกคิน ขาวนวล	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	กองยุทธศาสตร์	๑๓/๒๐	ผ่าน
๙	นายรุ่งเรือง เสียงกว้าง	นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ	สำนักปลัด	๑๔/๒๐	ผ่าน
๑๐	นางสาวบุญณดา บุญญา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักปลัด	๑๒/๒๐	ผ่าน
๑๑	นายวรารุฒิ สิงพิมพ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักปลัด	๑๒/๒๐	ผ่าน
๑๒	นายพรพรชวุฒิ นานบุตรบุญ	นักผังเมืองปฏิบัติการ	กองช่าง	๑๓/๒๐	ผ่าน
๑๓	นางสาววิตรี จันทรแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	กองช่าง	๗/๒๐	ไม่ผ่าน

**สรุป**

- ๑.ข้าราชการเข้ารับการประเมินจริยธรรมโดยวิธีทำแบบทดสอบ จำนวน ๑๓ ราย
- ๒.ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๒
- ๓.ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓๘
- ๔.ผู้ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนสูงสุดได้ ๑๔/๒๐ คะแนน
- ๕.ผู้ไม่ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนต่ำสุดได้ ๗/๒๐ คะแนน

**ผลการประเมินจริยธรรมพนักงานจ้าง (รอบที่ ๑)**  
**ก่อนการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม**  
**เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ**  
**ในวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. - ๑๒.๐๐ น.**  
**ณ ห้องประชุมชั้น ๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง**

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	คะแนนที่ได้	ผ่าน/ไม่ผ่าน
๑	น.ส.ปราภทวิทย์ ภักดีศิริไพโรวัลย์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กองยุทธศาสตร์	๑๓/๒๐	ผ่าน
๒	น.ส.อิสราภรณ์ สุขภิรมย์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กองยุทธศาสตร์	๑๓/๒๐	ผ่าน
๓	นายชิตชนะ ชัดยะ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กองยุทธศาสตร์	๙/๒๐	ไม่ผ่าน
๔	น.ส.อารีญา สุปินะ	ผู้ช่วยครูผู้สอนวิชาเอกภาษาอังกฤษ	ร.ร.วอแก้ววิทยา	๑๕/๒๐	ผ่าน
๕	น.ส.นภารัตน์ บัวผิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ร.ร.วอแก้ววิทยา	๙/๒๐	ไม่ผ่าน
๖	นายวิเชียร เต็มทรัพย์	พนักงานขับรถยนต์	ร.ร.วอแก้ววิทยา	๑๑/๒๐	ผ่าน
๗	นายบัณฑิตา บุญชร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	สำนักปลัด	๑๕/๒๐	ผ่าน
๘	นายวิชัย ตระมะพุด	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	สำนักปลัด	๑๓/๒๐	ผ่าน
๙	นายพรชัย พลสว่าง	พนักงานขับรถยนต์	สำนักปลัด	๗/๒๐	ไม่ผ่าน
๑๐	น.ส.วทันพร จรนามล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองการเจ้าหน้าที่	๑๐/๒๐	ผ่าน
๑๑	นายอนุภัทร ศรีบุตร	นักการ	กองพัสดุฯ	๖/๒๐	ไม่ผ่าน
๑๒	น.ส.อรพรรณ อุ่นม่อน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองสาธารณสุข	๑๒/๒๐	ผ่าน
๑๓	น.ส.ธัญพัทธ์ ปะมา	คนงาน (ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ)	กองสาธารณสุข	๑๕/๒๐	ผ่าน
๑๔	น.ส.ณัฐธินิชา สุริวงค์โย	คนงาน (ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ)	กองสาธารณสุข	๑๓/๒๐	ผ่าน
๑๕	นายศิโรม กาศศรีนุช	คนงาน (ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ)	กองสาธารณสุข	๕/๒๐	ไม่ผ่าน
๑๖	นายมิถุนา ท้าวคำ	นักการ	กองสาธารณสุข	๙/๒๐	ไม่ผ่าน
๑๗	น.ส.นิตา บุญมาวงศ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง	๑๔/๒๐	ผ่าน
๑๘	นายอภิรักษ์ วัฒนาภรณ์ศิริ	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง	๑๑/๒๐	ผ่าน
๑๙	นายณัฐดนัย เจาเดช	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง	๑๑/๒๐	ผ่าน
๒๐	นายชานล ปานมณีภักดี	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง	๑๒/๒๐	ผ่าน
๒๑	น.ส.อรวิ สเทกเกิล	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง	๑๕/๒๐	ผ่าน
๒๒	น.ส.อรปริยา สุตาขัน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง	๑๓/๒๐	ผ่าน
๒๓	นายพศิน ธิววงศ์เงิน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	กองช่าง	๑๓/๒๐	ผ่าน
๒๔	นายเวโรจน์ อุดมสมุทรหิรัญ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	กองช่าง	๑๒/๒๐	ผ่าน
๒๕	นายศตวรรษ จันวงศ์	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	กองช่าง	๙/๒๐	ไม่ผ่าน
๒๖	นายวิษระ ดีไชย	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	กองช่าง	๑๓/๒๐	ผ่าน
๒๗	นายสิทธิพงษ์ วงศ์สาย	พนักงานขับรถยนต์	กองช่าง	๙/๒๐	ไม่ผ่าน
๒๘	นายเอกชัย นิทรัพย์	พนักงานขับรถยนต์	กองช่าง	๘/๒๐	ไม่ผ่าน
๒๙	นายมานิต พรหมปิงเครือ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	กองช่าง	๑๓/๒๐	ผ่าน
๓๐	นายธนาธิช แจ้ไรสง	พนักงานขับรถยนต์	กองช่าง	๑๒/๒๐	ผ่าน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	คะแนนที่ได้	ผ่าน/ไม่ผ่าน
๓๑	นายกฤษณ์ดนัย ศักดิ์ดี	พนักงานขับรถยนต์	กองช่าง	๙/๒๐	ไม่ผ่าน
๓๒	นายสมาน เทพปัญติ	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	กองช่าง	๑๑/๒๐	ผ่าน
๓๓	นายพงศธร กันทาวงศ์	คนสวน	กองช่าง	๑๑/๒๐	ผ่าน
๓๔	นายกิตติพงษ์ วัชร	คนสวน	กองช่าง	๗/๒๐	ไม่ผ่าน
๓๕	นายชรินทร์ อินนังแทน	คนงาน (บริการชุมชน)	กองช่าง	๑๑/๒๐	ผ่าน
๓๖	นายเขมชาติ ยะसारวรรณ	คนงาน (กรุยทางทางป่า)	กองช่าง	๑๕/๒๐	ผ่าน

- สรุป**
- ๑.พนักงานจ้างเข้ารับการประเมินจรรยาบรรณโดยวิธีทำแบบทดสอบ จำนวน ๓๖ ราย
  - ๒.ผ่านการประเมิน จำนวน ๒๕ ราย คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔๔
  - ๓.ไม่ผ่านการประเมิน จำนวน ๑๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๖
  - ๔.ผู้ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนสูงสุดได้ ๑๕/๒๐ คะแนน
  - ๕.ผู้ไม่ผ่านการประเมินที่ได้รับคะแนนต่ำสุดได้ ๕/๒๐ คะแนน

**ผลการประเมินจริยธรรมข้าราชการ (รอบที่ ๒)**  
**หลังจากเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม**  
**เพื่อขับเคลื่อนองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปางสู่องค์กรคุณธรรมต้นแบบ**  
**เมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖**  
**ณ ห้องประชุมชั้น ๑ องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง**

.....

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	คะแนนรอบที่ ๑	คะแนนรอบที่ ๒	ผ่าน/ไม่ผ่าน
<b>ข้าราชการจำนวน ๒ คน</b>						
๑	นางสาวปาติกา โชติจินตามณี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่	๘/๒๐	๑๕/๒๐	ผ่าน
๒	นางสาววิตรี จันทรแก้ว	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	กองช่าง	๗/๒๐	๑๔/๒๐	ผ่าน
<b>พนักงานจ้างจำนวน ๑๑ คน</b>						
๓	นายชิตชนะ ชัดิยะ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	กองยุทธศาสตร์	๙/๒๐	๑๐/๒๐	ผ่าน
๔	น.ส.นภารัตน์ บัวผิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ร.ร.วอแก้ววิทยา	๙/๒๐	๑๖/๒๐	ผ่าน
๕	นายพรชัย พลสว่าง	พนักงานขับรถยนต์	สำนักปลัด	๗/๒๐	๑๐/๒๐	ผ่าน
๖	นายอนุภัทร ศรีบุตร	นักการ	กองพัสดุฯ	๖/๒๐	๑๔/๒๐	ผ่าน
๗	นายศิโรม กาศศรีนุช	คนงาน (ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ)	กองสาธารณสุข	๕/๒๐	๑๔/๒๐	ผ่าน
๘	นายมิธนา ท้าวคำ	นักการ	กองสาธารณสุข	๙/๒๐	๑๖/๒๐	ผ่าน
๙	นายศตวรรษ จันวงศ์	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	กองช่าง	๙/๒๐	๑๕/๒๐	ผ่าน
๑๐	นายสิทธิพงษ์ วงศ์สาย	พนักงานขับรถยนต์	กองช่าง	๙/๒๐	๑๐/๒๐	ผ่าน
๑๑	นายเอกชัย นิทรพิทย์	พนักงานขับรถยนต์	กองช่าง	๘/๒๐	๑๓/๒๐	ผ่าน
๑๒	นายกฤษณ์ดนัย ศักดิ์ดี	พนักงานขับรถยนต์	กองช่าง	๙/๒๐	๑๔/๒๐	ผ่าน
๑๓	นายกิตติพงษ์ วรรระ	คนสวน	กองช่าง	๗/๒๐	๑๐/๒๐	ผ่าน

**สรุป**

ข้าราชการและพนักงานจ้างที่ไม่ผ่านการประเมินในรอบแรกจำนวน ๑๓ ราย  
 เข้ารับการประเมินจริยธรรมหลังจากฝึกอบรมฯแล้ว จำนวน ๑๓ ราย ผ่านการประเมินทั้งหมด  
 จำนวน ๑๓ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ลำดับ	คะแนน	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัดฝ่าย	กอง/สำนัก	ประทับเวลา
1	20 / 20	ชวลิต วัตรงะกุล	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่	4/5/2023 11:38:53
2	15 / 20	สรินทร์ภัทร์ ไตรนามคม	นักจัดการงานทั่วไป	ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่	4/5/2023 14:03:33
3	15 / 20	ปัทมา นันทวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการ	ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่	4/5/2023 14:04:12
4	15 / 20	นางสาวปาสิกา โชติจินตมณี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	กองการเจ้าหน้าที่	4/5/2023 14:06:09
5	15 / 20	ชัชเวชช์ สมมี	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	กองการเจ้าหน้าที่	4/5/2023 14:06:54
6	16 / 20	นายก่อเกียรติวัฒนา แก้วคำฟู	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4/5/2023 14:08:44
7	16 / 20	นภารัตน์ บัวผิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	โรงเรียนอแก่วิทยา	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4/5/2023 14:09:28
8	14 / 20	วศิน ชุ่มใจ	ร้อยตรี	โรงเรียนอแก่วิทยา	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4/5/2023 14:10:27
9	16 / 20	กันต์กนิษฐ์ สุริยงค์	นักวิชาการศึกษา	ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	กองการศึกษา	4/5/2023 14:10:41
10	15 / 20	น.ส.ภกคิณี สุขสกุล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	บริหารงานคลัง	กองคลัง	4/5/2023 14:12:02
11	16 / 20	พัฒน์ดา อินสมพันธ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	บริหารงานทั่วไป	กองคลัง	4/5/2023 14:14:12
12	17 / 20	สุพัตรา มาตรชลการ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ฝ่ายเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	กองคลัง	4/5/2023 14:15:15
13	14 / 20	นายคุณากร ทองคำ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	บริหารงานทั่วไป	กองคลัง	4/5/2023 14:17:52
14	14 / 20	นงนิตย์ สุขศิริ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองคลัง	4/5/2023 14:20:33
15	16 / 20	เพชร สุฤทธิ์	นวก การเงินและบัญชี	การเงิน	กองคลัง	4/5/2023 14:21:50
16	14 / 20	กฤษณ์ดนัย ศักดิ์ดี	พนักงานขับรถยนต์	เครื่องจักรกล	กองช่าง	4/5/2023 14:22:17
17	13 / 20	เสาคำ มาน้อย	คนสวน	กองช่าง	กองช่าง	4/5/2023 14:22:24
18	14 / 20	นางสาววิตรี จันทร์แก้ว	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	บริหารงานทั่วไป	กองช่าง	4/5/2023 14:23:00
19	14 / 20	เสารคำ มาน้อย	คนสวน	ผังเมือง	กองช่าง	4/5/2023 14:23:16
20	15 / 20	รุ่งนภา สมบูรณ์ชัย	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ก่อสร้างและซ่อมบำรุง	กองช่าง	4/5/2023 14:24:07
21	16 / 20	ภัทรานิษฐ์ ดันดีอำไพ	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	สำรวจออกแบบ	กองช่าง	4/5/2023 14:24:22
22	13 / 20	เอกชัย นิทรพิทย์	พนักงานขับรถยนต์	เครื่องจักรกล	กองช่าง	4/5/2023 14:25:25
23	12 / 20	วรโชติ จันทวิป	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	สาธารณูปโภค	กองช่าง	4/5/2023 14:25:45
24	15 / 20	จารุณี วงษา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	บริหารงานทั่วไป	กองพัสดุและทรัพย์สิน	4/5/2023 14:26:37
25	16 / 20	โกศล ขาวนวล	นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ	ประชาสัมพันธ์	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	4/5/2023 14:29:30
26	16 / 20	แสวงศักดิ์ นาดกร	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ	งบประมาณ	กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ	4/5/2023 14:30:40
27	16 / 20	นางเบญจพร สุดาลังกา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	บริหารงานสาธารณสุข	กองสาธารณสุข	4/5/2023 14:31:49
28	14 / 20	น.ส.ณัฐธนิชา สุริวงศ์โย	คนงาน (ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ)	ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค	กองสาธารณสุข	4/5/2023 14:31:50
29	14 / 20	ศิริโรม ภาศรินทร์นุช	คนงาน(ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ)	ป้องกันและควบคุมโรค	กองสาธารณสุข	4/5/2023 14:31:55
30	15 / 20	นายจิรพงษ์ นวลอนงค์	ครู	โรงเรียนอแก่วิทยา	การศึกษา	4/5/2023 14:32:06
31	16 / 20	ณัฐณลิน สายคำมา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ฝ่ายการเงิน	คลัง	4/5/2023 14:32:47
32	16 / 20	ลมัยพร ใจเย็น	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	ฝ่ายการเงิน	คลัง	4/5/2023 14:33:44
33	15 / 20	จิรวารณ ไชยโลกา	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	สำรวจและออกแบบ	ช่าง	4/5/2023 14:34:18



34	17 / 20	มลพริกา ชัยวงศ์	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	สำรวจออกแบบ	ช่าง	4/5/2023 14:37:06
35	15 / 20	ปฏิพัทธ์ เกียงหนูน	นายช่างไฟฟ้า ปง.	ก่อสร้าง	ช่าง	4/5/2023 14:38:26
36	14 / 20	อรนิษา สอาดนาทะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ	จัดจ้าง	พัสดุและทรัพย์สิน	4/5/2023 14:39:00
37	14 / 20	อยุภัทร ศรีบุตร	นักการ	องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง	พัสดุและทรัพย์สิน	4/5/2023 14:45:15
38	15 / 20	นางสาวปรางทิพย์ ภักดีศิริไพโรวัลย์	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นโยบายและแผนงาน	ยุทธศาสตร์และงบประมาณ	4/5/2023 14:46:47
39	16 / 20	เพ็ญภา สายเขียว	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	งบประมาณ	ยุทธศาสตร์และงบประมาณ	4/5/2023 14:48:32
40	15 / 20	ปริญสุภัศ ดायัน	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	นโยบายและแผนงาน	ยุทธศาสตร์และงบประมาณ	4/5/2023 14:49:45
41	16 / 20	นางสาว วัฒนพร จรนามล	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	กองการเจ้าหน้าที่	วินัยและส่งเสริมคุณธรรม	4/5/2023 14:59:03
42	16 / 20	นายมิธุนา ท้าวคำ	นักการ	บริหารงานสาธารณสุข	สาธารณสุข	4/5/2023 15:06:23
43	17 / 20	อรพรรณ อุ่นม่อน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ฝ่ายป้องกันและควบคุมโรค	สาธารณสุข	4/5/2023 15:13:39
44	16 / 20	รุ่งเรือง เสียงกว้าง	นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ	ส่งเสริมการท่องเที่ยว	สำนักปลัด	4/5/2023 15:14:40
45	12 / 20	กิตติวงศ์ วิตพิชัย	นิติกร	นิติกร	สำนักปลัด	4/5/2023 15:15:48
46	14 / 20	บัณชิตา บุญจร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	อำนวยการ	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด	4/5/2023 15:16:04

เฉลี่ยคะแนน

15 / 20

คิดเป็น %

76 %