แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดน่าน
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ http://www.nan.go.th/ita-detail/2295/

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....ไม่มี.....

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินสมรรถนะหลัก ตามประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง ขั้นตอน หลักเณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน ลงวันที่ 6 มกราคม 2566

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts)

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2.2 บริการที่ดี

คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

คือ ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

2.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม

คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

2.5 การทำงานเป็นทีม

คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการแจ้งเวียนในทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการข้าราชการในรอบที่ 1 ตามหนังสือจังหวัดน่าน ที่ นน 0017.5/ว 980 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2566 เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2566) ซึ่งกำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศจังหวัดน่าน ลงวันที่ 6 มกราคม 2566 เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการประเมินพฤติกรรมตามแบบประเมินสมรรถนะหลักที่กำหนด โดยมีการกำหนดระดับที่คาดหวังของสมรรถนะหลัก ซึ่งมีเกณฑ์แบ่งตามประเภทและระดับของตำแหน่ง และประเมินพฤติกรรมตามระดับสมรรถนะและตัวอย่างพฤติกรรมบ่งชี้ตามที่กำหนดในประกาศหลักเกณฑ์

5. ปัญหา/อุปสรรค

ปัจจุบันขาดการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องในการประเมินจริยธรรม เพื่อป้องกันการใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมิน

6. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการพัฒนาระบบการประเมินจริยธรรมออนไลน์ เพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้

ผู้รายงาน

(นางศุภคินี โชติวรอานนท์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายนิพนธ์ นิยม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดน่าน



ที่ นน ๐๐๑๗.๕/๖ ๗๐

ศาลากลางจังหวัดน่าน
ถนนน่าน – พะเยา นน ๕๕๐๐๐

๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค ทุกส่วนราชการ

อ้างถึง หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ประกาศจังหวัดน่าน เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๑ ชุด
ของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน ลงวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

ตามที่ ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนเงินเดือน นั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดน่าน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ. กำหนดไว้ จังหวัดจึงได้มีประกาศเรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยพร้อมนี้ ในการนี้ ขอให้ทุกส่วนราชการได้แจ้งให้ข้าราชการในสังกัดได้ทราบและถือปฏิบัติด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร.๐-๕๔๗๑-๖๓๙๗/มท. ๒๑๑๖๐



ประกาศจังหวัดน่าน
เรื่อง ขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๖ บัญญัติให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการดังกล่าวไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนเงินเดือน และการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงกำหนดขั้นตอน หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ จังหวัดน่าน ดังนี้

หลักของการประเมินอยู่บนพื้นฐานของหลักการว่า ผู้ถูกประเมินต้องมีส่วนร่วมในการประเมินโดยการรับรู้และยอมรับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเป้าหมายในการประเมิน และต้องทำข้อตกลงร่วมกับผู้ประเมิน

๑. <u>ขั้นตอนดำเนินการ</u>

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๑.๑ วิเคราะห์งานเพื่อจำแนกงานที่แต่ละบุคคลปฏิบัติ

๑.๑.๒ จัดประเภทของงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้เห็นภาพว่าบุคคลนั้น ปฏิบัติงานประเภทใดบ้าง

(๑) งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของจังหวัด

(๒) งานประจำตามโครงสร้างภารกิจของหน่วยงาน

(๓) งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ/งานที่เป็นความคิดริเริ่มใหม่

๑.๑.๓ จัดลำดับความสำคัญของงาน/กิจกรรมทั้งหมด ที่บุคคลนั้นปฏิบัติในแต่ละประเภท (ทั้งนี้ หากงานทั้งหมดเป็นงานประเภทเดียวกัน ก็ให้จัดลำดับจากงานทั้งหมดนั้น) จะได้ **"บัญชีการทำงานรายบุคคล"**

๑.๑.๔ ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยเลือกงาน/กิจกรรมจาก "บัญชีการทำงานรายบุคคล" จำนวนไม่น้อยกว่า ๕ งาน/กิจกรรม แล้วร่วมกันกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของงาน/กิจกรรม

๑.๑.๕ หน่วยงานจัดส่ง "บัญชีการทำงานรายบุคคล" และสำเนาแบบฟอร์มข้อตกลงในข้อ ๑.๑.๔ ส่งให้สำนักงานจังหวัดน่าน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

๑.๑.๖ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกผลการปฏิบัติงานลงในแบบฟอร์มในข้อ ๑.๑.๔ ซึ่งได้มีการตกลงกันไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

๑.๒ การประเมินสมรรถนะ

๑.๒.๑ ผู้ประเมิน(ผู้บังคับบัญชา) และผู้ถูกประเมิน(ผู้ใต้บังคับบัญชา) ร่วมกันจัดทำข้อตกลงการประเมินสมรรถนะตามแบบฟอร์มที่กำหนด โดยพิจารณาจากสมรรถนะที่ ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

/๑.๒.๒ เมื่อครบรอบ...

๑.๒.๒ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้บันทึกผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบฟอร์มในข้อ ๑.๒.๑ แล้วให้ผู้ถูกประเมินลงนามรับทราบ

๑.๓ การสรุปผลการประเมิน

๑.๓.๑ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาสรุปผลการประเมินทั้ง ๒ ส่วน ลงในแบบสรุปผลการประเมิน (แบบที่ ก.พ. กำหนด และจังหวัดน่านได้เพิ่มเติม)

๑.๓.๒ ให้หน่วยงานจัดส่งผลการประเมิน ประกอบด้วย (๑) แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (๒) แบบประเมินสมรรถนะ และ (๓) แบบสรุปผลการประเมิน ให้สำนักงานจังหวัดน่าน (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล)

๒. <u>หลักเกณฑ์</u>

๒.๑ กำหนดสัดส่วนของการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน : สมรรถนะ คือ ร้อยละ ๗๐:๓๐ สำหรับข้าราชการทุกระดับ และร้อยละ ๕๐:๕๐ สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ

๒.๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๒.๑ การกำหนด <u>งาน/กิจกรรม</u> พิจารณาจากประเภท และความสำคัญของงาน/กิจกรรมที่จัดลำดับไว้ หรือกำหนดจากการเห็นพ้องต้องกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้ถูกประเมิน <u>โดยให้คำนึงถึงงาน/กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน่วยงานอย่างแท้จริง เป็นลำดับต้น</u> ทั้งนี้ต้องเป็นการพิจารณาเลือกจาก “บัญชีทำงานรายบุคคล”

๒.๒.๒ การกำหนด **ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย** ของงาน/กิจกรรมจากข้อ ๒.๒.๑ ควรกำหนดเป้าหมายในเรื่อง (๑) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย หรือ (๒) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ หากเป็นงานที่มีลักษณะของการบริการ

๒.๒.๓ การกำหนด **ค่าน้ำหนัก** ของการประเมิน ควรสอดคล้องกับจำนวนของงานที่ปฏิบัติในแต่ละประเภท หรือตามความสำคัญของงาน/กิจกรรม ที่ผู้ตกลงเห็นพ้องร่วมกัน ทั้งนี้ เมื่อรวมค่าน้ำหนักของงาน/กิจกรรมที่นำมาประเมินทั้งหมดจะเท่ากับ ๑๐๐%.

๒.๓ การประเมินสมรรถนะ : ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้ประเมินเฉพาะสมรรถนะหลักของจังหวัดน่าน ตามที่ ก.พ. และส่วนราชการต้นสังกัดกำหนด

๒.๔ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมิน ให้เป็นไปตามที่จังหวัดน่านกำหนด

๒.๕ ผู้ที่มีผลการประเมินในส่วนที่ไม่ถึงร้อยละ ๕๐ จังหวัดน่านอาจกำหนดแผนการพัฒนารายบุคคลสำหรับบุคคลผู้นั้นตามความเหมาะสมต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิบูรณ์ แวววัณฑิต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน



ที่ นน ๐๐๑๗.๕/ว ๙๘๐

ศาลากลางจังหวัดน่าน
ถนนน่าน – พะเยา นน ๕๕๐๐๐

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑
ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาค ทุกส่วนราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาคำสั่งจังหวัดน่าน ที่ ๔๖๔๐ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
๒. บัญชีสรุปข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
๓. บัญชีแสดงการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
๔. บัญชีแสดงการเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
๕. แบบการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎ ก.พ.
๖. สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ
๗. ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ
๘. ร่างประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น ดีมาก

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่ง ก.พ. ได้กำหนดฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือน หลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. สรุปดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือนตั้งแต่ครึ่งปีแรกของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ เป็นต้นไป ให้ถือปฏิบัติตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ การเลื่อนเงินเดือนตามกฎ ก.พ. ฉบับดังกล่าวให้ใช้ฐานในการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละประเภทและระดับตำแหน่ง

๒. ข้าราชการผู้ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ หรือถูกสั่งให้ไปทำการใดซึ่งให้นับเวลาระหว่างนั้นเหมือนเต็มเวลาราชการ เมื่อข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาสั่งให้มีการคำนวณหาอัตราเงินเดือนที่จะได้รับในอัตราไม่เกินร้อยละ๓ ของฐานเงินเดือนข้าราชการผู้นั้นในแต่ละรอบการประเมินสำหรับช่วงเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานหรือช่วงเวลาที่ถูกสั่งให้ไปทำการนั้น

๓. วงเงินงบประมาณและการบริหารวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามมติคณะรัฐมนตรีข้างต้นมีดังนี้

๓.๑ ให้ส่วนราชการและจังหวัดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสังกัด ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของเงินเดือนที่จ่ายให้ข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม และ ๑ กันยายน ตามลำดับ

๓.๒ ให้ส่วนราชการและจังหวัดแยกวงเงินการเลื่อนเงินเดือน ออกอย่างน้อย ๓ กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร (๒) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๓) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป และให้ส่วนราชการและจังหวัดเลื่อนเงินเดือนข้าราชการภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มก่อน หากวงเงินงบประมาณของกลุ่มใดมีเหลือ สามารถเกลี่ยวงเงินเลื่อนเงินเดือนให้กลุ่มอื่นได้

/๓.๓ ผู้ว่าราชการ...

๓.๓ ผู้ว่าราชการจังหวัด บริหารวงเงินสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในราชการบริหารส่วนภูมิภาค

๔. ผู้ที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดหรือใกล้ถึงเงินเดือนสูงสุดของสายงานหรือระดับตำแหน่งตามที่ ก.พ. กำหนด เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนในระดับถัดไปของแต่ละประเภทตำแหน่ง

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการและการเลื่อนขั้นลูกจ้างประจำเป็นไปตามมติ ครม. ตามกฎ ก.พ. และระเบียบที่เกี่ยวข้อง จึงให้ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาคดำเนินการ ดังนี้

๑. ตัดยอดจำนวนคนและจำนวนเงินของข้าราชการพลเรือนในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ชำนาญการ ปฏิบัติการ

๑.๒ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ชำนาญงาน ปฏิบัติงาน

๒. ให้ใช้ยอดวงเงินร้อยละ ๒.๙๕ ของจำนวนเงิน ตามข้อ ๑. สำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการในสังกัดหน่วยงาน โดยนำจำนวนเงินของข้าราชการที่ไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมาคำนวณด้วย

๓. ให้แบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง

๔. ให้ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมิน ทั้งนี้ ต้องประกาศก่อนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลงนาม ให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคมสำหรับประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ผลการประเมินระดับดีมาก กรณีที่ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุงไม่ได้เลื่อนเงินเดือน เฉพาะผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ส่วนราชการยกร่างประกาศรายชื่อฯ เสนอจังหวัดเพื่อนำเข้าที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ก่อนที่จะนำเรียนผู้ว่าราชการจังหวัดลงนามในคำสั่ง

๕. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อน ๑ ขั้น ต้องไม่เกินจำนวนร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำของหน่วยงาน

๖. ผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการระดับต้องปรับปรุง ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน (ผลการประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)

๗. ให้ส่งเอกสารให้จังหวัด ภายในวันศุกร์ที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ดังนี้

๗.๑ บัญชีสรุปข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๗.๒ บัญชีแสดงการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๗.๓ บัญชีแสดงการเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๗.๔ แบบการดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามกฎ ก.พ.

๗.๕ สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

๗.๖ ร่างประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น ดีมาก

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิบูรณ์ แวววัณฑิต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

สำนักงานจังหวัด
กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
โทร. ๐-๕๔๗๑-๖๓๙๗/มท. ๒๑๑๖๐



คำสั่งจังหวัดน่าน
ที่ ๔๖๔๑ /๒๕๖๖
เรื่อง กำหนดกรอบวงเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดน่าน
รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒ จังหวัดน่านจึงกำหนดกรอบวงเงินสำหรับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือน ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำหรับรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ร้อยละ ๒.๙๕ (สองจุดเก้าห้า)

สำหรับกรอบวงเงินร้อยละ ๐.๐๕ (ศูนย์จุดศูนย์ห้า) จังหวัดน่าน จะนำมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัดน่าน เพิ่มเติม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานราชการ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถและเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจการพัฒนาของจังหวัดน่าน จนบรรลุผลสัมฤทธิ์ในการอำนวยประโยชน์สุขแก่ประชาชนและพื้นที่ โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

๑. เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับไม่ต่ำกว่าดี
๒. เป็นผู้มีความมานะอดทนและความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
๓. เป็นผู้มีปริมาณผลงานเป็นที่ประจักษ์ และได้รับการยอมรับจากส่วนราชการอื่น
๔. เป็นผู้มีผลงานที่มีความโดดเด่น
๕. เป็นผู้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของจังหวัด
๖. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนตัวชี้วัดของจังหวัด
๗. เป็นผู้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนงานเร่งด่วนของจังหวัด
๘. เป็นผู้ที่อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
๙. เป็นผู้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
๑๐. เป็นผู้ที่มุ่งมั่นตั้งใจในการให้บริการประชาชน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวิบูรณ์ แววบัณฑิต)
ผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

สรุปข้อมูลการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ของ.....(ส่วนราชการ).....

รายการ	จำนวนอัตรา ที่มีผู้ครองอยู่ ณ ๑ มี.ค. ๖๖ (คน)	ร้อยละ ๒.๙๕ ของเงินเดือน ณ ๑ มี.ค. ๖๖ (บาท)	จำนวนเงิน ที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ณ ๑ เม.ย. ๖๖	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อนเงินเดือน ณ ๑ เม.ย. ๖๖ (บาท)		วงเงิน คงเหลือ
				เลื่อนปกติ	เงินตอบแทนพิเศษ ร้อยละ.....	

บัญชีแสดงการเสนอขอเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ของ.....(ส่วนราชการ).....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	อัตราเงินเดือนที่ขอเลื่อน	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน ณ ๑ เม.ย.	หมายเหตุ
	ผู้สมควรได้เลื่อน ๔.๐๐%								
	ผู้สมควรได้เลื่อน ๓.๕๐%								
	ผู้สมควรได้เลื่อน ๒.๒๐%								
	ผู้สมควรได้เลื่อน ๑.๕๐%								

(ลงชื่อ).....หัวหน้าส่วนราชการ

( )

บัญชีแสดงการเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ.....(ส่วนราชการ).....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ผลการประเมิน (ร้อยละ)	อัตราเงินเดือนปัจจุบัน	อัตราเงินเดือนที่ขอเลื่อน	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน	หมายเหตุ
	ผู้สมควรได้เลื่อน ๑ ขั้น								
๑									
๒									
๓									ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ๔%
	ผู้สมควรได้เลื่อน ๐.๕ ขั้น								
๑									
๒									มาช่วยราชการจากจังหวัด.....
๓									เมื่อวันที่..... ให้ได้รับเงินตอบแทนพิเศษ ๒%
	ผู้สมควรงดเลื่อนขั้น								
๑									เนื่องจาก.....
๒									เนื่องจาก.....
							รวมเป็นเงินทั้งสิ้น		

สรุปข้อมูลในการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๑. จำนวนข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มี.ค. ๒๕๖๖

รวม.....ราย

๒. โควตาหนึ่งขั้น ร้อยละ ๑๕ (ของข้อ ๑.) .....

๓. จำนวนลูกจ้างประจำที่เสนอขอเลื่อนหนึ่งขั้น

๓.๑ จำนวนที่เสนอขอตามโควตา ร้อยละ ๑๕ (ของข้อ ๒.) .....

๓.๒ จำนวนที่เสนอขอสำรอง ๑.....๒.....

(ลงชื่อ).....หัวหน้าส่วนราชการ

( )

การดำเนินการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ
ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๕
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นน ๑๐๐๘.๑/๑๔๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๓

หน่วยงาน .....(ส่วนราชการ).....

๑. กรณีวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือน การคำนวณวงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนเงินเดือนร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม หรือ ๑ กันยายน จะคำนวณโดยรวมเงินเดือนข้าราชการทุกตำแหน่งในสังกัดที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ ไม่ว่าจะมีการเบิกจ่ายเงินเดือนให้ข้าราชการที่ครองตำแหน่งนั้น หรือไม่ว่าผู้นั้นจะอยู่ปฏิบัติราชการ หรือไม่

☐ ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้
☐ ไม่ได้ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้

๒. กรณีมีข้าราชการโอนหรือย้ายไปดำรงตำแหน่งต่างส่วนราชการหรือจังหวัด

☐ ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้
☐ ไม่ได้ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้
☐ ไม่มีกรณีนี้

๓. กรณีข้าราชการที่ไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการต่างส่วนราชการหรือจังหวัด

☐ ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้
☐ ไม่ได้ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้
☐ ไม่มีกรณีนี้

๔. กรณีข้าราชการได้รับแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งต่างประเภท หรือต่างสายงาน หรือต่างระดับ

☐ ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้
☐ ไม่ได้ดำเนินการตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดไว้
☐ ไม่มีกรณีนี้

(ลงชื่อ).....
( )
ตำแหน่ง.....

<u>หมายเหตุ</u> ให้กาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐

- ตัวอย่าง -

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญจังหวัดน่าน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)
หน่วยงาน.....(ส่วนราชการ).....

เกณฑ์การประเมินฯ	คะแนน (ต่ำสุด-สูงสุด)	จำนวน (คน)
ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	-
ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	-
ดี	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	-
พอใช้	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	-
ปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	-
ไม่ครบ ๔ เดือน		-
ลาศึกษา		-
อื่น ๆ		-
รวม		

☐ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ

ลงชื่อ.....ประธานคณะกรรมการ
(นายกฤชเพชร เพชระบูรณิน)
รองผู้ว่าราชการจังหวัดน่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ
(นายผะอบ บินสะอาด)
ปลัดจังหวัดน่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ
(นายวรินทร์เทพ เชื้อสำราญ)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดน่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ
(นายมานพ ทาจาก)
เกษตรและสหกรณ์จังหวัดน่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ
(นายพัศพงศ์ ใจคล่องแคล่ว)
ผู้บัญชาการเรือนจำจังหวัดน่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ
(นางสาวนิธิวดี ประกอบกิจ)
คลังจังหวัดน่าน

ลงชื่อ.....กรรมการ
(นางสาวอัฐฟ้า ก้อนทอง)
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดน่าน

- ตัวอย่าง -

ประกาศจังหวัดน่าน

เรื่อง ร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ด้วยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒) และเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒) โดยได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ จึงประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด.....(ชื่อหน่วยงาน)..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามแบบตารางร้อยละการเลื่อนเงินเดือนฯ แนบท้ายประกาศ นี้

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ).....

.....

ตำแหน่ง.....

- ตัวอย่าง -

แบบตารางร้อยละการเลื่อนเงินเดือนในแต่ละระดับ
ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด.....(ชื่อหน่วยงาน).....
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ระดับ	กลุ่มคะแนน	ช่วงเลื่อน (%)
ดีเด่น	๙๐.๐๐ – ๑๐๐.๐๐	
ดีมาก	๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙	
ดี	๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙	
พอใช้	๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙	
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐.๐๐	

- ตัวอย่าง -

ประกาศจังหวัดน่าน

เรื่อง รายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก
ของ.....(ชื่อหน่วยงาน)..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

ด้วยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ เห็นชอบระบบการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบกับ กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒) และเรื่องการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ (หนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๒๘ ลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๒) โดยได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดไว้ จึงประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ของ.....(ชื่อหน่วยงาน).....ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายประกาศ นี้

ประกาศ ณ วันที่ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ).....
.....
ตำแหน่ง.....

- ตัวอย่าง -

บัญชีรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก
ของ .....(ชื่อหน่วยงาน)..... ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๖)

๑. ระดับดีเด่น

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑.		
๒.		
๓.		

๒. ระดับดีมาก

ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง
๑.		
๒.		
๓.		

สิ่งที่ควรปฏิบัติ และไม่ควรปฏิบัติ (Dos & Don'ts)

.....

จังหวัดน่าน มีหน่วยงานส่วนภูมิภาค จำนวน ๓๓ หน่วยงาน ที่อยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมของผู้ว่าราชการจังหวัด ในการบริหารราชส่วนภูมิภาคเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดน่าน ได้จัดทำแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรม (Dos & Don'ts) ซึ่งมีคำอธิบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีเนื้อหาสอดคล้องกับภารกิจที่ปฏิบัติอยู่ ให้บุคลากรมีความเข้าใจในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและมาตรฐานทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงามสมกับความเชื่อมั่นของประชาชน สรุปได้ดังนี้

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ ๒. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ๓. ปกป้อง ดูแลผลประโยชน์และความมั่นคงของประเทศชาติ ๔. ยึดมั่นและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งเอกราชและอธิปไตยของชาติให้คงอยู่อย่างมีเกียรติภูมิ ๕. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ๖. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ๗. ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี ๘. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๑. ไม่แสดงออกในลักษณะดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ ๒. ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลน อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ ๓. ไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ๔. ไม่แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง ๕. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง ๖. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจา ในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ ๗. ไม่แสดงการต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
	๙. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน ๑๐. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ ๑๑. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ในโอกาสต่าง ๆ ๑๒. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๑๓. หลีกเลี่ยงกระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์ ๑๔. รายงานผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทำที่จะทำให้ชาติไทยหรือพระมหากษัตริย์ เสื่อมเสีย	๘. ไม่กล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจ ตรงไปตรงมา ๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ๓. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ ๔. ตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย ๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ ๖. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ ๗. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึง ผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล	๑. ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานของตน ๒. ไม่นำข้อมูลสำคัญหรือข้อมูลความลับของหน่วยงานและของทางราชการไปใช้เพื่อการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ๓. ไม่ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว ๔. ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา รวมทั้งการไม่ใช้สิ่งของวัสดุอุปกรณ์ หรือซอฟต์แวร์ที่เป็นการละเมิดลิขสิทธิ์หรือผิดกฎหมาย ๕. ไม่เลี่ยงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบ ไม่กล่าวโทษผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
	๘. กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ และพร้อมรับการตรวจสอบรวมถึงรับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเองอธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม ๙. กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ๑๐. มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และประชาชน ๑๑. พร้อมรับผิดเมื่อทำงานผิดพลาด และยินดีแก้ไข ๑๒. อดทนหรือยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ที่เย้ายวน โดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรี ๑๓. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และพร้อมที่จะแก้ไขหรือปรับปรุงเมื่อพบข้อผิดพลาดโดยเร็วที่สุด ๑๔. ให้คำปรึกษาแนะนำผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา และให้ข้อมูลรายละเอียดที่สมบูรณ์ครบถ้วน เพียงพอ ๑๕. ระมัดระวัง ใส่ใจในการปฏิบัติงานเพื่อรักษาทรัพย์สินสาธารณะ และสิ่งแวดล้อม ๑๖. ปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ ใส่ใจ ระมัดระวัง ถูกต้อง รักษาผลประโยชน์สาธารณะอย่างเต็มความสามารถ	

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม ๒. ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้าน หรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ๓. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิด หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ แม้ผู้กระทำผิดจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานเดียวกัน ๔. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง ๕. ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ ๖. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า ๗. ปฏิบัติงานตามหลักวิชา ตามหลักการและจรรยาบรรณ โดยไม่ประนีประนอมกับความเลว ไม่หวั่นเกรงต่อการข่มขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ๘. ให้รางวัลแก่ผู้กระทำความดี และกล้าลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเหมาะสมเป็นธรรม ๙. ใช้ดุลพินิจอย่างมีเหตุมีผลในการตัดสินใจกระทำหรือไม่ กระทำด้วยความสุจริตใจเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม หรือประชาชนเป็นสำคัญ ๑๐. บันทึกการคัดค้านการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องไว้ในรายงานการประชุม หรือในการเสนอเรื่องแล้วแต่กรณี	๑. ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ๒. ไม่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานในการเผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสมในทางศีลธรรมขนบธรรมเนียม และจารีตประเพณี หรือละเมิดกฎหมาย เช่น การสร้างความเสียหายแก่ชื่อเสียง และทรัพย์สิน การมีไว้ซึ่งสื่อลามกอนาจาร การส่งต่อจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นการรบกวน สร้างความรำคาญ หรือเป็นการโฆษณาสินค้า ธุรกิจและบริการ นอกเหนือจากที่ราชการกำหนด รวมถึงการใช้คอมพิวเตอร์หรือสื่อที่ไม่เหมาะสมขณะทำงาน เช่น การเล่นพนันออนไลน์ การเข้าเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม หรือดูหนังออนไลน์ ๓. ไม่ทำผิดระเบียบ กฎหมาย แม้ผู้บังคับบัญชาจะสั่งให้ทำ ในสิ่งที่ไม่ถูกต้องก็กล้าที่จะคัดค้านตรวจสอบตามกระบวนการ

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ๒. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ของประชาชน ๓. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ๔. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมในงาน และอาชีพของตน ๕. มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึงความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน ๖. ปฏิบัติตามมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน คู่มือแนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนของหน่วยงาน ๗. หลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่จะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน ๘. มีส่วนในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ ๙. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ๑๐. ตัดสินใจและกระทำใด ๆ บนพื้นฐานของหลักการ กฎหมาย หลักคุณธรรมที่ชอบธรรม โดยยึดหลักเหตุผลของสาธารณะ ประเทศชาติ และมนุษยธรรม ๑๑. สร้างความมั่นใจต่อสาธารณชนว่าการกระทำของเราไม่ถูกกระทำโดยผลประโยชน์และความสัมพันธ์ส่วนตัว	๑. ไม่แสวงประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่ เช่น ไม่ใช้ความสนิทส่วนตัว ปูนบำเหน็จพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ๒. ไม่เอาประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป เช่น ปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ดำเนินการอันจะเป็นการสร้างการผูกมัดหรือรับว่าจะดำเนินการในเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของตนโดยจงใจ ๓. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลกดดันต่อการตัดสินใจใด ๆ ของตนเองหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ราชการ ๔. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะเป็นของขวัญ รางวัล หรือผลประโยชน์ ในรูปแบบใด ๆ และยึดคำแนะนำเกี่ยวกับการรับของขวัญ ของกำนัล การรับรองแขกและจัดการกับผลประโยชน์ทับซ้อน ๕. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ ๖. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพล ใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
	๑๒. หลีกเลี่ยงกิจกรรมใด ๆ ที่ทำให้องค์กรหรือบริการของรัฐเสื่อมเสียชื่อเสียง หรือทำให้ประชาชนขาดความไว้วางใจ	
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทันตามกำหนดเวลาโดย ได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งในส่วนของการใช้เงิน เวลา และทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง ๒. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการ อย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทัน ต่อเวลาและสถานการณ์ ๓. แสวงหาวิธีปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัดมากขึ้น ๔. มุ่งเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีตัวชี้วัดเป็นรูปธรรมว่าการทำงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายหรือไม่ และมีการติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ๕. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยการใฝ่หาความรู้ และนำความรู้ ความเชี่ยวชาญไปใช้พัฒนาตนเอง และสร้างสรรค์งานเพื่อส่วนรวม รวมทั้งพยายามรักษามาตรฐานการทำงาน ๖. รับฟังความคิดเห็นและคำวิจารณ์ที่มีเหตุผลพร้อมที่จะตอบชี้แจงอย่างมีเหตุผล และอธิบายเหตุผลให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๗. เชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ประสานงานกับทีมงานและฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้เกิดความเข้าใจในเป้าหมายและเนื้อหาสาระของงานที่ตรงกันเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย	๑. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียง เพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบ หรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น ๒. ไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน ๓. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือตามความพึงพอใจส่วนตัว

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
	๘. ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพ ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ๙. มีมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค มุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ๑๐. จัดสภาพที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จและขจัดสภาพที่ขัดขวางต่อการทำงาน เช่น การทำ ๕ส, การจัดระเบียบแฟ้มงาน, การใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน ๑๑. ปฏิบัติงานและพัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง ๑๒. ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงานตลอดจนกฎเกณฑ์ที่ไม่ชอบธรรม หรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ๑๓. ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม	

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	๑. ให้บริการและอำนวยความความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ ๒. ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือ สภาพร่างกาย สำหรับในกรณีฉุกเฉินเร่งด่วน หรือมีเหตุจำเป็นต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครองอย่างมีเหตุมีผลเพื่ออำนวยความสะดวก และต้องอธิบายความจำเป็นให้ผู้รับบริการคนอื่น ๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน ๓. ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส รักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคนเท่าที่จะทำได้ ใส่ใจผู้อื่นจากใจจริง แสดงออกถึงความห่วงใย เคารพศักดิ์ศรีของทุกคน ทุกบทบาท ๔. ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างให้เกียรติ ๕. รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะตอบชี้แจงและ อธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม ๗. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ๘. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง	๑ ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ ๒. มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ๓. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่าง ในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง ๔. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยประโยชน์ หรือเลือกปฏิบัติต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เบียดเบียนตนเอง เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เอาเปรียบธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ ของตนเองและราชการ ๒. ไม่ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

หลักการ	ข้อควรทำ (Dos)	ข้อไม่ควรทำ (Don'ts)
	๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตยด้วยการเคารพต่อกฎหมายและวินัย ๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด ๔. ดำรงตนอย่างเหมาะสม ศรัทธา และเคารพต่อวิชาชีพของตน ๕. พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะขยันหมั่นเพียร ๖. รับรู้ถึงความสามารถของตน มองโลกในแง่ดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น ๗. ประพฤติปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงามของสังคมไทยเพื่อสืบทอดวัฒนธรรมความเป็นไทยให้ดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ๘. เผชิญปัญหาอย่างรู้เท่าทัน และควบคุมอารมณ์ มีสติสัมปชัญญะในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่เหมาะสม ๙. ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ธำรงศักดิ์ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม อุทิศแรงกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติและสังคมไทย ๑๐. สำนึกอยู่เสมอในการเป็นข้าราชการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน ๑๑. ปกป้องผลประโยชน์ของชาติ และสาธารณะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชน ๑๒. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม	๓. ไม่ฟุ่มเฟือย หรือไม่ดำรงตนเกินฐานานุรูปแห่งตน ๔. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ