

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อส่วนราชการ/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (ครั้งที่1 รอบระหว่างเดือน ตุลาคม – มีนาคม)
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 30 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายประจำปีงบประมาณ 2566
URL ที่เผยแพร่ <https://www.maeprk.go.th/filesAttach/download/1650264857.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายประจำปีงบประมาณ 2566
URL ที่เผยแพร่ <https://www.maeprk.go.th/filesAttach/download/1650264773.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก
อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายประจำปีงบประมาณ 2566
URL ที่เผยแพร่ <https://www.maeprk.go.th/filesAttach/download/1650264945.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล /ฝ่ายสภาท้องถิ่น/ผู้บริหารท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงรายประจำปี
งบประมาณ 2566
URL ที่เผยแพร่ <https://www.maeprk.go.th/filesAttach/download/1676259865.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ในการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับปฏิบัติงานของพนักงาน
ส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

URL ที่เผยแพร่ <https://www.maeprik.go.th/filesAttach/download/1678694938.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ครั้งที่ 1 (รอบระยะเวลา 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)
การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

1.2 นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการ
พัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Dos & Don'ts)
ได้กำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลแม่พริก โดยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ประกอบด้วยคุณสมบัติ
หรือพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรมีหรือควรปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีแบบการประเมินตนเอง ปีละ 2 ครั้ง
ครั้งแรก (ตุลาคม – มีนาคม) ครั้งที่ 2 (เมษายน – กันยายน) มีทั้งหมด 8 ประเด็น ดังนี้

1. การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ
2. ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน
3. การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา
4. การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม
5. การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน
6. ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ
7. การมีใจเป็นประชาธิปไตย
8. การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม					หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ	1. ทำงานโดยเน้นเป้าหมายขององค์กร / ผลลัพธ์สุดท้าย มากกว่าขั้นตอนการทำงาน						✓
	2. แนวทางปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร						✓
	3. ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน				✓		
	4. ผลงาน สอดคล้องกับ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหน่วยงาน						✓
	5. ผลงานสามารถวัดและประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน				✓		
	6. แม้งานจะยากลำบาก ก็ไม่ย่อท้อ				✓		
	7. มีหลักการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง						✓
	8. ตรวจสอบและประเมินผลงานเป็นระยะๆ ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่						✓
	9. ประเมินและตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ						✓
	10. เมื่อผลงานมีข้อบกพร่อง ก็มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาลำเลียง แม้ว่าจะมีอุปสรรคต่างๆ ก็ตาม					✓	
ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม					หมายเหตุ	
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก		มากที่สุด
2.ความซื่อสัตย์ตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน	1. ปฏิบัติราชการแบบเชิงรุก รวดเร็ว ทันพื้นที่						✓	
	2. ทำงาน รอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว					✓		
	3. กระตือรือร้น ทำงานเต็มกำลังความสามารถ					✓		
	4. มีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติราชการ						✓	
	5. สร้างแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ				✓			
	6. ไม่ยึดติดกับปัญหาหรือวิธีการทำงานเดิมๆ ที่ทำมาเกินไป					✓		
	7. แก้ไขปัญหาวัยวิธีที่หลากหลาย ไม่ยึดติดแนวทางเดิมๆ				✓			
	8. ไม่มีทรัพยากรอย่างจำกัด เช่น งบประมาณ บุคลากร ฯลฯ แต่ก็ไม่ใช้อุปสรรคในการทำงาน					✓		
	9. วิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางป้องกันล่วงหน้า				✓			
	10. วางแผนการทำงาน โดยยึดเป้าหมายในการกำหนดทิศทางของงาน					✓		
	11. ปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้					✓		
	12. ตัดสินใจได้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ					✓		
	13. ซื่อสัตย์สุจริต กระตือรือร้นในการทำงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ						✓	
ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมาก								

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
3.การมีเจตณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และสุจริตเจตนา	1. ให้บริการประชาชน/ทำงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค						✓	
	2. ปฏิบัติราชการ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส						✓	
	3. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ในการเอื้อประโยชน์บางอย่างให้กับญาติและพวกพ้อง						✓	
	4. ปฏิบัติราชการโดยไม่ขึ้นกับอิทธิพลใดๆ						✓	
	5. ยับยั้งจิตใจได้ เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้						✓	
	6. ยืนหยัดที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักศาสนา				✓			
	7. รับฟังความคิดเห็นของประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อใช้ในการตัดสินใจ						✓	
	8. การปฏิบัติงาน โดยไม่สร้างความเสียหายแก่ส่วนรวม / ประชาชน						✓	
	9. ไม่เสนอสิ่งจูงใจใดๆ เพื่อความก้าวหน้าในราชการ						✓	
	10. ไม่นำทรัพยากรของรัฐไปใช้ในส่วนตัว เช่น เวลาของใช้สำนักงาน งบประมาณ ราชการ เป็นต้น						✓	
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
4. การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม	1. แสวงหาความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ติดตามสถานการณ์โลกสม่ำเสมอ					✓		
	2. นำวิทยาการและความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ					✓		
	3. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					✓		
	4. การปรับปรุงคุณภาพงาน ให้ความสำคัญเป็นเลิศในงานอย่างต่อเนื่อง						✓	
	5. พัฒนางานเอง ในทิศทางที่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน					✓		
	6. เข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว						✓	
	7. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน					✓		
	8. เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น						✓	
	9. เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					✓		
ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมาก								

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
5.การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน	1. กระตุ้นให้ผู้เฝ้าความคิดมองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ๆ					✓		
	2. คิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ และประยุกต์ใช้ตามโอกาสที่เหมาะสม					✓		
	3. มีแผนการทำงานที่ชัดเจนในการทำงาน					✓		
	4. ปฏิบัติงานได้ผลผลิตตามมาตรฐาน และทันเวลาที่กำหนด					✓		
	5. ลดกระบวนการและขั้นตอน การให้บริการประชาชน						✓	
	6. ทำงานโดยคำนึงถึงความประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรต่างๆ						✓	
	7. เพื่อลดความผิดพลาด จึงปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ					✓		
ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมาก								

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม					หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	
6. ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณชน	1. รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายครบถ้วน				✓		
	2. รับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่การทำงาน และสังคม					✓	
	3. รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งต่อสาธารณะและผู้บังคับบัญชา					✓	
	4. พร้อมรับการตรวจสอบการทำงานจากสาธารณะได้ตลอดเวลา					✓	
	5. ทำงานโดยสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้ประชาชน					✓	
	6. มีระบบเฝ้าระวังการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดข้อสังคมและประชาชน					✓	
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด						

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
7.การมีใจเป็นประชาธิปไตย	1. ยอมรับเสรีภาพของประชาชนในการวิจารณ์การทำงานของเจ้าหน้าที่รัฐ						✓	
	2. รับฟังความคิดเห็นของประชาชน และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะนั้น						✓	
	3. โครงการที่อาจมีผลกระทบต่อวิถีชีวิต สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ได้เปิด โอกาสให้ภาคประชาชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ						✓	
	4. ไม่มีอคติ ในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา การศึกษา ฐานะ สังคม เศรษฐกิจ						✓	
	5. ให้ความสำคัญกับประชาชนที่มารับบริการอย่างเท่าเทียม						✓	
	6. เน้นความเรียบง่ายในการทำงาน						✓	
	7. ทำงานเป็นทีม และประสานสัมพันธ์กัน					✓		
	8. มีเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในภาคีเครือข่าย					✓		
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
8.การมีผลงานเป็นต้นประจักษ์ และ ปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็น สำคัญ	1. ทำงานโดยเน้นเป้าหมายขององค์กร / ผลลัพธ์ สุดท้าย มากกว่าขั้นตอนการทำงาน						✓	
	2. แนวทางปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์กร						✓	
	3. ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน				✓			
	4. ผลงาน สอดคล้องกับ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้า หมายของหน่วยงาน						✓	
	5. ผลงานสามารถวัดและประเมินผลงานได้อย่าง ชัดเจน				✓			
	6. แม้งานจะยากลำบาก ก็ไม่ย่อท้อ						✓	
	7. มีหลักการการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง						✓	
	8. ตรวจสอบและประเมินผลงานเป็นระยะๆ ว่าสอดคล้องกับ เป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่					✓		
	9. ประเมินและตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ						✓	
	10. เมื่อผลงานมีข้อบกพร่อง ก็มุ่งมั่นแก้ไขปัญหา ให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรค ต่างๆ ก็ตาม						✓	
ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด								

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ครั้งที่ 1 (รอบระยะเวลา 1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos)	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม
1. การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ	มากที่สุด
2. ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน	มาก
3. การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา	มากที่สุด
4. การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม	มาก
5. การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน	มาก
6. ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ	มากที่สุด
7. การมีใจเป็นประชาธิปไตย	มากที่สุด
8. การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ	มากที่สุด
ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย	มากที่สุด

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (ตามข้อ 3) ไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ประเด็นการบริหารงานบุคคล	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos) ที่จะนำไปใช้กับการบริหารงานบุคคล
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	-การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ -ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน -การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา -การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม -การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน -ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ -การมีใจเป็นประชาธิปไตย -การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

ประเด็นการบริหารงานบุคคล	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos) ที่จะนำไปใช้กับการบริหารงานบุคคล
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	-การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ -ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน -การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา -การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม -การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน -ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ -การมีใจเป็นประชาธิปไตย -การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ
การพัฒนาบุคลากร	-การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม -การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	-ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ -การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ -การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ -ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน -การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา
การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	-การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ -การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ -ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน -การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา

5.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินการประเมินคุณลักษณะพึงประสงค์หรือจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Dos & Don'ts) ได้กำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก มีปัญหา อุปสรรคหรือข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ประเด็นทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการมีประเด็นหลากหลายและมีรายละเอียดมาก ซึ่งยังไม่อาจครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด

2. การกำหนดพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ควรมีการปรับให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
3. สำหรับบุคลากรในสังกัดที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 4 เดือนในรอบระยะเวลาประเมิน ควรมีการสังเกตพฤติกรรมและไม่นำมานับรวมการประเมินรอบ 6 เดือน
4. ควรมีการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่องและรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาววิชุดา แดงดู่)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต. รกน.

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น/ผู้บริหารท้องถิ่น

(ลงชื่อ) ว่าที่ร.ต.



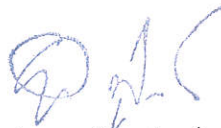
ผู้ตรวจสอบ

(ชลิต ศรีจันทร์แก้ว)

ตำแหน่ง รองปลัด อบต. รกน.

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก

(ลงชื่อ)



ผู้รับรองข้อมูล

(นายอุทัย พวงศ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่พริก