



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง

ที่ อต ๗๘๘๐๑ / -

วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนด (ให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยใน ระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ .ศ. ประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์คะแนนขึ้นไป ๘๕)) จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถ ยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อ การยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งใน ระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้ง สนองตอบนโยบายรัฐบาลด้าน การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช.ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment: ITA)ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ๐๔๑ รายงานเรื่องการประเมินจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อเสนอพิจารณา

๑.เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการนำประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.เห็นควรเผยแพร่การดำเนินงานทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบและแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางวราภรณ์ มีพลงาม)

หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

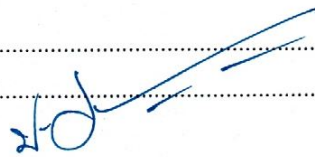
(ลงชื่อ)


(นายประกิจ ปิยะศรี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

(ลงชื่อ)



(นางประนอม หล้าหมอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การ ปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความ เข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kokklang.go.th/>

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสรรหา ด้านการพัฒนา

ด้านการประเมิน ประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวล จริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

/๓. สรุป...

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑.มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒.ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชั่น และระมัดระวังในกระบวนการ ปฏิบัติงาน ๓.มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญการเลี้ยงรับรอง การรับบริการทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใน เรื่องส่วนตัว ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใน เรื่องส่วนตัว
รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๓.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑.มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำหน้าที่ เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริงและไม่รายงานเท็จหรือ กลั่นแกล้งกัน ๓.หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรมรวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือ ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕.ไม่สร้างข่าวเท็จข่าวลือข้อมูลผิดหรือโฆษณาเชื่อที่สร้าง ความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน
๔.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑.มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทาง การเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคล ใดเป็นพิเศษ ๓.เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔.ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกียจงาน และเต็มใจทำงานที่ ได้รับมอบหมาย ๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน ๖.แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ใน ความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวก พ้องหรือบุญคุณส่วนตัว

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมี จิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อ ประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มี ประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและ องค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการ เวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัดคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความ รับผิดชอบแก่ เพื่อร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับ มอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลด ต้นทุนหรือ ทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูง ขึ้น
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑. ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอก สถานที่ ทำงาน ๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระ ราชดำรัสมา ใช้ในการทำงาน ๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤตินที่นา ความเสื่อมเสียหรือ มลทินมัว หมองมาสู่ทางราชการเช่นชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔. วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองใน นามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการ กระทำที่ทา ให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สิน จน เกินตัว ๗. อดทน และไม่หวั่น โท้อต่อความยากลา บาก

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ด้านการสรรหานำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่

๒.ด้านการพัฒนาเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อน ในระบบ บริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ใช้ประโยชน์)แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔.ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมใน การเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐ รักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
ข้อเสนอแนะ มีการศึกษา

๑. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการ กระบวนการด้าน ทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำมาปรับใช้ในการ บริหารงานกับหน่วยงาน

๒.วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือ เครื่องมือเชิงพฤติกรรม ทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๖.ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ ความดีความชอบและได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(นางวราภรณ์ มีพลงาม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง.....

(ลงชื่อ)

(นายประกิจ ปิยะศรี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง.....

(ลงชื่อ)



(นางประนอม หล้าหมอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการว่าด้วยหลัก วิธีการบริหารกิจการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และ ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง พ.ศ. ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ พิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหา อัตราากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลางให้สอดคล้องกับการภารกิจของ หน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลต้นอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอ ต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง และไปแจ้งข่าว ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความ สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มี ทักษะ (Skill) ความรู้ (knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะ ใน การปฏิบัติงานรองรับภารกิจของ หน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดย ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาส ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อ เสริมสร้าง ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่นๆ
- ๒.๔ ส่งเสริมการน าระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนา บุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้าง ค่านิยม ด้านความ พอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา
- ๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไป ตามประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยหัวหน้าส่วน ราชการและผู้บังคับบัญชา รับ มอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตาม แนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของ งาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๑ รอบ ดังนี้ ช่วง การประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓.๒ องค์ประกอบของการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๖

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การเลื่อนขึ้น เงินเดือนพนักงาน เทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผน กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน แผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหารการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด ในการจัดทำแผน สืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับ การสูญเสียบุคลากร เนื่องจาก การเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่ บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางประนอม หล้าหมอก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี
ที่ อต ๗๘๘๐๑/ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลางประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และกำหนดนโยบายกำกับดูแลจะต้องให้ มีความชัดเจนเรื่องความโปร่งใส ความ ซื่อสัตย์ สุจริตไม่กระทำผิดจริยธรรม โดยได้จัดทำเอกสารดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงาน
จ้าง

๒. ประกาศมาตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๓. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลางว่าด้วยจรรยาข้าราชการ

๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี

๕. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

๖.นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วนราชการ จากการดำเนินการดังกล่าว ได้แจ้งเวียนให้พนักงานทุกท่านได้รับทราบ พร้อมได้จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อประเมินผลด้านการ ส่งเสริมดังกล่าวฯ สามารถที่จะดำเนินการ ให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานและการ ป้องกันการกระทำการทุจริต พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการแจ้งเวียนให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง ได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๕๓ คน สรุปผลการประเมิน ดังนี้

ด้านล่างนี้แสดงข้อมูลที่ถูกต้อง

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้า ทำตามข้าพเจ้ายินยอมที่จะทำอย่างถูกต้อง	-	-	-	๓	๕๐
๒	ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพ ของ ข้าพเจ้า	-	-	-	๘	๔๕
๓	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	-	-	-	๑	๕๒
๔	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้า ไม่กล่าวลงโทษเขา	๒๐	๓๓	-	-	-

	ไปหักทวง					
๖	เมื่อรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขออธิบายจากท่าน	-	-	๑๓	๕	๓๕
๗	เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้าเพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจาก ทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธ อย่างเด็ดขาด	-	-	๓	๕	๔๕
๘	เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้า รับผิดชอบ	-	-	๑๕	๓๘	-
๙	เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้า จะพยายามโน้มน้าวให้เขา ทำในสิ่งที่ถูกต้อง	-	-	๑๕	๕	๓๓
๑๐	ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้ เพราะไม่ผิดระเบียบราชการ	๑๐	๔๓	-	-	-
	สรุป รวม ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง	๓๐	๗๖	๕๐	๖๘	๓๐๓

ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	-	-	๒๓	๒๖	๔
๒	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ ใน การตัดสินใจ	๔๐	๑๓	-	-	-
๓	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้า มักเลือกเฉพาะแหล่ง ที่รู้จักคุ้นเคย	-	-	-	๑๐	๔๓
๔	ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ ไม่เป็นระเบียบมากนัก	-	-	-	๑๓	๔๐
๕	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ ทางราชการไม่สามารถให้ได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๕๓	-	-	-	-
๖	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	-	-	-	๒	๕๑
๗	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูล ของทางราชการ	-	-	-	๒	๕๑
๘	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๕๑	๒	-	-	-
๙	พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน	-	-	-	๔	๔๙
๑๐	ข้าพเจ้านำ เรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข	๓๐	๒๓	-	-	-
	สรุป รวม ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ	๑๗๔	๓๘	๒๓	๕๗	๒๓๔

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อต่อการตรวจสอบ	-	-	-	๑๖	๓๗
๒	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	-	-	-	๒๕	๒๘
๓	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้า มักเลือกเฉพาะ แหล่งที่ รู้จักคุ้นเคย	-	๔๓	๑๐	-	-
๔	ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่ เป็นระเบียบมากนัก	๘	๔๕	-	-	-
๕	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๔	๔๙	-	-	-
๖	ข้าพเจ้ามัก ให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอก มากกว่า หน่วยงานภายใน	๔๘	๕	-	-	-
๗	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของ ทางราชการ	๙	๔๔	-	-	-
๘	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการท างานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	-	-	๕	๔๓	๕
๙	ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	-	-	-	๑๐	๔๓
๑๐	ข้าพเจ้านำ เรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อ ปรับปรุงแก้ไข	-	๒	๕๑	-	-
สรุป รวม ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้		๖๙	๑๘๘	๖๖	๙๔	๑๑๓

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	๕๐	๓	-	-	-
๒	ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง	๔๘	๕	-	-	-
๓	แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้า ก็ให้บริการตามสบาย ไม่เร่งรีบกว่าปกติ	๕๐	๓	-	-	-
๔	ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	๔๙	๔	-	-	-
๕	ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลา อธิบายมาก	๔๓	๑๐	-	-	-

๖	ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้งานไม่ติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้ กลับไป	๔๑	๑๒	-	-	-
๗	เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อ กับกับคนอื่นแทน	๕๑	๒	-	-	-
๘	เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่างข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้ เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับการบริการ	๔๙	๔	-	-	-
๙	แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้า ก็ยังพูด จาติกับผู้ที่มาติดต่อ	-	-	-	๕	๔๘
๑๐	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	๔๐	๑๓	-	-	-
สรุป รวม ด้านไม่เลือกปฏิบัติ		๓๗๐	๕๖	-	๕	๔๘

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน	-	-	-	๑	๕๒
๒	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกัน ความผิดพลาด	-	-	-	๕	๔๙
๓	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	๔๙	๔	-	-	-
๔	ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	-	-	-	๔๘	๕
๕	ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น	-	-	-	๓	๕๐
๖	ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงาน ได้เร็วขึ้น	-	-	-	๙	๔๔
๗	ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่า งานนั้น ดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	-	-	-	๑๓	๔๐
๘	ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่หา ด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	-	-	-	๓๘	๑๕
๙	ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำ บกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	๔๔	๙	-	-	-
๑๐	ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	-	-	-	๘	๔๕
สรุป รวม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน		๙๓	๑๓	-	๑๒๕	๓๐๐

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
๒. ควรสร้างจิตสำนึกให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ด้านการทุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมควรส่งเสริมให้พนักงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวราภรณ์ มีพลงาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง.....

(ลงชื่อ)

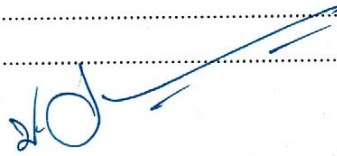


(นายประกิจ ปิยะศรี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง.....

(ลงชื่อ)



(นางประนอม หล้าหมอก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง อำเภอนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านสำรวจพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วยตนเอง ในด้านกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้ทำแบบประเมินสามารถเลือกทำแบบประเมินด้านใดด้านหนึ่งก่อนก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องทำแบบประเมินให้ครบทุกด้าน แต่ต้องทำให้ ครบทุกข้อในด้านที่เลือกทำนั้นๆ ก่อนที่จะออกจากระบบ เพื่อให้ระบบสามารถประมวลคะแนนได้อย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกลาง จะเก็บข้อมูลและผลการประเมิน ตนเองครั้งนี้ของท่านไว้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยและเป็นความลับ ดังนั้นจึงจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ทำแบบประเมินตนเองแต่อย่างใด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมแต่ละข้อตามความเป็นจริงในระดับใด และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องนั้น

ด้านกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	แม้ผู้ร่วมงานท ามิกระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้า ทำตาม ข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะ ทำ อย่างถูกต้อง					
๒	ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่ขอให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพ ของข้าพเจ้า					
๓	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้					
๔	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้า ไม่กล่าลงโทษเขา					
๕	เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้า เข้าไปหักท้วง					
๖	เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน					
๗	เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทาง ราชการ ข้าพเจ้า ปฏิเสธอย่างเด็ดขาด					
๘	เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำ กว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้า รีบหักท้วง					
๙	เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้า จะพยายามโน้มน้าวให้ เขา ทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
๑๐	ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่ผิดระเบียบราชการ					

ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าเก็บ หลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ					
๒	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการ ตัดสินใจ					
๓	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่ รู้จัก คู่เคย					
๔	ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่ เป็นระเบียบมากนัก					
๕	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอข้อมูลหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ได้ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา					

๖	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
๗	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ					
๘	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
๙	พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานขั้นตอน					
๑๐	ข้าพเจ้านำ เรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข					

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าเก็บ หลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อต่อการตรวจสอบ					
๒	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ					
๓	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย					
๔	ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก					
๕	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอข้อมูลหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ ทางราชการไม่สามารถให้ได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา					
๖	ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน					
๗	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ					
๘	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
๙	ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน					
๑๐	ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข					

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ					
๒	ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับ ก่อนหลัง					
๓	แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้า ก็ให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบกว่าปกติ					
๔	ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก					
๕	ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก					

๖	ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้งานไม่ติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป					
๗	เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้า มักบอกให้เขาติดต่อกับกับคนอื่นแทน					
๘	เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่างข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ					
๙	แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้า ก็ยังพูดจาดีกับผู้ที่มาติดต่อ					
๑๐	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน					

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน				
๒	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด				
๓	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด				
๔	ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น				
๕	ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น				
๖	ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงาน ได้เร็วขึ้น				
๗	ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นดำเนินตาม เป้าหมายหรือไม่				
๘	ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำ ด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง				
๙	ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำ บกพร่อง ถ้าข้าพเจ้า ได้ส่งงานนั้นไปแล้ว				
๑๐	ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงานเพื่อการวิเคราะห์และ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น				

ข้อเสนอแนะ

.....

ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน
 (.....) ตำแหน่ง

ลงชื่อ..... ผู้รับการประเมิน
 (.....)
 ตำแหน่ง.....