

รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยดง

อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยดง

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๕ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

https://www.huadongsao.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๒๔๕๓๔&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

https://www.huadongsao.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๒๔๕๓๓&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

https://www.huadongsao.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๒๔๕๓๑&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานให้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos and Don'ts ในการประพฤติตนทางจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

https://www.huadongsao.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๒๕๐๘๕&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยดง

คำอธิบายกระบวนการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยดงเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมใน ๘ ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยทำการวางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานในองค์กร มีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง โดยใช้ระบบคุณธรรมและหลักเลี้ยงระบบอุปถัมภ์ (ตารางที่ ๑)

๒. การสรรหา

การสรรหาบุคลากรเชิงรุกเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ จึงมีนโยบายการคัดเลือกบุคลากร โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ควบคู่กับการเป็นคนดี คนเก่ง ไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิด หรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยด่างการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นที่ไปด้วยความเรียบร้อย (ตารางที่ ๒)

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล จะดำเนินการโดย กสธ. ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ ก.กลาง ได้แต่งตั้งมาดำเนินการ การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้ง จะคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งทุกคนต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม (ตารางที่ ๓)

๔. การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ในการวางแผนฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ (ตารางที่ ๔)

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

มีระบบจัดสวัสดิการด้านต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิต ให้กับบุคลากร การให้คุณให้โทษ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อาทิ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น (ตารางที่ ๕)

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายด้านคุณธรรม ความโปร่งใส โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตลอดจนการประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ โดยนำระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของหน่วยงาน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ตารางที่ ๖)

๗. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

มีการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างวินัยของบุคลากร เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยเน้นการส่งเสริมและป้องกันมากกว่าการลงโทษ เพื่อสร้างวัฒนธรรมอันดีของ (ตารางที่ ๗)

๘. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ขึ้นอยู่กับการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ถูกต้องและสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมีหลักเกณฑ์สำคัญในการวางแผนทางเดินสายอาชีพในทุกตำแหน่ง/สายงาน โดยยึด **หลักผลงาน** : การเลื่อน โอน ย้ายจะต้องคำนึงถึงผลงานของบุคลากรที่ผ่านมา โดยบุคคลที่มีผลงานโดดเด่นควรจะได้รับโอกาสมากกว่าโดยเปรียบเทียบ **หลักสมรรถนะ** : การเลื่อน โอน ย้ายจะต้องมีการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติที่งานต้องการกับคุณสมบัติที่ข้าราชการผู้สมัครแต่ละรายมีอยู่ โดยผู้สมัครรายใดที่มีความเหมาะสมสูงสุดควรจะได้รับโอกาสมากกว่าโดยเปรียบเทียบ **หลักคุณธรรม** : การดำเนินการใดๆ เพื่อวางแผนทางเดินสายอาชีพจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานกลางไว้มาตรฐานเดียว **หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ** : การเลื่อน โอน ย้ายในแต่ละประเภทและระดับ ตำแหน่งอาจมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบลงไปสู่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและข้าราชการที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะในเรื่องการมีส่วนร่วมประเมินและให้ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับตนเอง (**ตารางที่ ๘**)

ทั้งนี้ ในทั้ง ๘ ขั้นตอน ของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำแนวคิด การบริหารแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ ๑-๘ และมีแนวทางโดยสรุป ได้แก่ การวางแผน (Plan) งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการวางแผน กรอบอัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิต การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร รวมถึงการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เมื่อมีการวางแผนที่ครอบคลุมแล้วจะเข้าสู่ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติงาน Do ดำเนินงานตามแผน และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขั้นตอนต่อไปงานการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการตรวจสอบและทบทวน (Check) ว่าการดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต มีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมตั้งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และการนำผลที่ได้ไปปรับใช้ (Act) งานการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการวิเคราะห์และสรุปรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น รวมถึงทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบ (ดังแสดงในตารางที่ ๑ - ๘) เพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมใน ๕ ประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ตาราง ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๑	การวางแผนอัตรากำลัง	การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนที่สอดคล้องกับปริมาณงาน ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการภายใน เป็นกรรมการ งานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ สังเคราะห์ เหตุผลความจำเป็น ความต้องการกำลังคนในการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ	จำนวน ตำแหน่งกำลังคน ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน คำนึงถึงประโยชน์ของราชการเป็นสำคัญ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพิจิตร	องค์การบริหารส่วนตำบล มีแผนอัตรากำลัง ที่สอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน	การวางแผนอัตรากำลังต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นให้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ อบต.หัวดงเป็น อบต.ขนาดกลาง จึงทำให้ต้องเข้มงวดกับการกำหนดอัตรากำลังคน

ตาราง ๒ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๒	การสรรหา	<p>๒.๑ การรับสมัคร</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและวางแผนกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเท่าทันยุคสมัย</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดง ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้</p> <p>(๗) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้สมัครงานที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรมหรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาผู้สมัครที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและกองการเจ้าหน้าที่นำผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป</p>	<p>ควรเพิ่มตัวชี้วัดทางจริยธรรมที่มีความเท่าทันยุคสมัย</p>

ชื่อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		๒.๒ การสอบคัดเลือก งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนกรอบระยะเวลาและปฏิทินการสอบคัดเลือก ดังนี้ ก. สอบข้อเขียน ข. สอบภาคปฏิบัติ(ถ้ามี) ค. สอบสัมภาษณ์	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต ซึ่งมีคณะกรรมการ ดำเนินการตามแต่วิธีในการสรรหาและเลือกสรร			ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมลงในข้อสอบและการสอบสัมภาษณ์

ตาราง ๓ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๓	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<p>๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พิจิตร</p> <p>๒.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิจิตร ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง คือ ต้องเป็นผู้ยึดมั่นในคุณธรรม มีจริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ</p> <p>การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม งานการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒</p> <p>พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม</p>	<p>อบต. มีพนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเสี่ยงเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</p>	<p>การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ควรปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความเสี่ยงเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</p>

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		<p>๒.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม</p> <p>งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง</p>	<p>การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม งานการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม</p>	<p>พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม</p>	<p>อบต. ได้พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม</p>	

ตาราง ๔ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๔	การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างน้อย ๑ หลักสูตร	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ สมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่น	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าพนักงานส่วนตำบล ครู และพนักงานจ้าง ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากร ทั้งในหลักสูตรการฝึกอบรม กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๕	การพัฒนาคุณภาพชีวิต	การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ครั้งที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๖	การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการนำมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และมอบใบประกาศเกียรติคุณเพื่อยกย่องชมเชยบุคลากรผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น	อบต. นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตาราง ๖ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๖	การประเมินผลการปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง งานการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี ดังนี้ พนักงานส่วนตำบล ครู ครั้งที่ ๑ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๒ ๑ เมษายน ๒๕๖๖- ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ พนักงานจ้าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทั่วทั้ง อบต.	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ ๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดงเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดงเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ๓. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวดงเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่า พนักงานส่วนตำบล ครู พนักงานจ้างมีผลประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุ และเป็นผู้มีคุณภาพประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีโดยอ้างอิงจากผลการประเมินประจำปีในรอบที่ผ่านมาในปี ๒๕๖๕ มีผลการประเมินดังนี้ ๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ คน ดังนี้	อบต. นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑.การพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติราชการ ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงิน ค่าตอบแทน พิเศษ ๓.การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน	-

ชื่อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			จากหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จ ของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรม จรรยาบรรณ และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	<p>๑.๑ ผลการประเมินระดับดีเด่น จำนวน ๑ คน</p> <p>๑.๒ ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน ๘ คน</p> <p>๒. ครู จำนวน ๔ คน</p> <p>๒.๑ ผลการประเมินระดับดีเด่น จำนวน - คน</p> <p>๒.๒ ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน ๔ คน</p> <p>๓.พนักงานจ้าง๑๖ คน</p> <p>๓.๑ ผลการประเมินระดับดีเด่น จำนวน ๖ คน</p>	<p>๔. การต่อสัญญา</p> <p>๕. การเลื่อนตำแหน่ง</p> <p>๖. การบรรจุและแต่งตั้ง</p>	

ชื่อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
				๓.๒ ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน ๑๐ คน ๓.๓ ผลการประเมิน ระดับดี จำนวน - คน		

ตาราง ๗ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๗	การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่วางแผนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	งานการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้ ๑. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ๒. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิ ๓. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	ผู้บริหาร พนักงาน ส่วนตำบล พนักงานจ้างปฏิบัติตาม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด ปลอดการทุจริต	อบต. สามารถยกระดับการประพฤติ และปฏิบัติตาม มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเกี่ยวกับ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ตาราง ๘ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๘	การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	งานการเจ้าหน้าที่ร่วมกับผู้บังคับบัญชาของแต่ละกอง ดำเนินการโอนย้าย หรือ เลื่อนตำแหน่ง กรณีที่ พนักงานส่วนตำบล มีความพร้อมและได้รับการฝึกอบรมและพัฒนารายบุคคล	<p>การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ขึ้นอยู่กับการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่ถูกต้องและสอดคล้องตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มีหลักเกณฑ์สำคัญในการวางแผนทางเดินสายอาชีพในทุกตำแหน่ง/สายงาน ดังนี้</p> <p>หลักผลงาน : การเลื่อน โอน ย้ายจะต้องคำนึงถึงผลงานของบุคลากรที่ผ่านมา โดยบุคคลที่มีผลงานโดดเด่นควรจะได้รับโอกาสมากกว่าโดยเปรียบเทียบ</p> <p>หลักสมรรถนะ : การเลื่อน โอน ย้ายจะต้องมีการเปรียบเทียบความเหมาะสมระหว่างคุณสมบัติที่งานต้องการกับคุณสมบัติที่ข้าราชการผู้สมัครแต่ละรายมีอยู่ โดยผู้สมัครรายใดที่มีความเหมาะสมสูงสุดควรจะได้รับโอกาสมากกว่าโดยเปรียบเทียบ</p> <p>หลักคุณธรรม : การดำเนินการใดๆ เพื่อวางแผนทางเดินสายอาชีพจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นธรรม และตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานกลางไว้มาตรฐานเดียว</p> <p>หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ : การเลื่อน โอน ย้ายในแต่ละประเภทและระดับ ตำแหน่ง อาจมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบลงไปสู่</p>	พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างได้รับการพิจารณาการเลื่อนระดับ อย่างเป็นธรรม ปราศจากข้อร้องเรียน ร้องทุกข์	อบต. นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาในการเลื่อนระดับในแต่ละสายงาน ตำแหน่ง	อบต. ควร คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจเพื่อยกระดับคุณภาพบุคลากรให้มีจริยธรรมที่สูงขึ้น

ข้อ	การดำเนินการ	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากร บุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
			<p>ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในเรื่องการมีส่วนร่วมประเมินและให้ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับตนเองและตรงตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานกลางไว้ มาตรฐานเดียว</p> <p>หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ : การเลื่อน โอน ย้ายในแต่ละประเภทและระดับ ตำแหน่ง อาจมีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบลงไปสู่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงและข้าราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะในเรื่องการมีส่วนร่วมประเมินและให้ข้อมูล เพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนทางเดินสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับตนเอง</p>			