

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

รายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อส่วนราชการ/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑ รอบระหว่างเดือน ตุลาคม - มีนาคม)
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://patueng.go.th/download-detail.php?type=๑๐๓๕>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://patueng.go.th/download-detail.php?type=๗๕๒>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://patueng.go.th/download-detail.php?type=๗๕๑>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล /ฝ่ายสภาท้องถิ่น/ผู้บริหารท้องถิ่น
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๖

ชื่อ แนวทางประพฤติตนทางจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง

URL ที่เผยแพร่ <http://patueng.go.th/download-detail.php?type=๑๐๓๘>

ซึ่งการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (รอบระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการ และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Dos & Don'ts) ได้กำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง โดยมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ประกอบด้วยคุณสมบัติหรือพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรมีหรือควรปฏิบัติ โดยกำหนดให้มีแบบการประเมินตนเอง ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งแรก (ตุลาคม - มีนาคม) ครั้งที่ ๒ (เมษายน - กันยายน) มีทั้งหมด ๘ ประเด็น ดังนี้

๑. การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ
๒. ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน
๓. การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา
๔. การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม
๕. การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน
๖. ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณชน
๗. การมีใจเป็นประชาธิปไตย
๘. การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
๑. การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของราชการ	๑. ทำงานโดยเน้นเป้าหมายขององค์กร / ผลลัพธ์สุดท้ายมากกว่าขั้นตอนการทำงาน						√	
	๒. แนวทางปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร						√	
	๓. ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน					√		
	๔. ผลงาน สอดคล้องกับ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหน่วยงาน						√	
	๕. ผลงานสามารถวัดและประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน					√		
	๖. แม้งานจะยากลำบาก ก็ไม่ย่อท้อ					√		
	๗. มีหลักการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง						√	
	๘. ตรวจสอบและประเมินผลงานเป็นระยะๆ ว่าสอดคล้อง						√	
	๙. ประเมินและตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ						√	
	๑๐. เมื่อผลงานมีข้อบกพร่อง ก็มุ่งมั่นแก้ไขปัญหามาให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรค ต่างๆ ก็ตาม					√		
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
๒. ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน	๑. ปฏิบัติราชการแบบเชิงรุก รวดเร็ว ทันที่						√	
	๒. ทำงาน รอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว					√		
	๓. กระตือรือร้น ทำงานเต็มกำลังความสามารถ					√		
	๔. มีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติราชการ						√	
	๕. สร้างแนวทางและวิธีการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ				√			
	๖. ไม่ยึดติดกับปัญหาหรือวิธีการทำงานเดิมๆ ที่ทำมาก่อน					√		
	๗. แก้ไขปัญหาด้วยวิธีที่หลากหลาย ไม่ยึดติดแนวทางเดิมๆ				√			
	๘. แม้มิทรัพยากรอย่างจำกัด เช่น งบประมาณ บุคลากร ฯลฯ แต่ก็ไม่ใช่อุปสรรคในการทำงาน						√	
	๙. วิเคราะห์ปัญหา และหาแนวทางป้องกันล่วงหน้า				√			
	๑๐. วางแผนการทำงาน โดยยึดเป้าหมายในการกำหนดทิศทางของงาน					√		
	๑๑. ปฏิบัติงานได้ตามแผนงานและกลยุทธ์ที่กำหนดไว้					√		
	๑๒. ตัดสินใจได้ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ					√		
	๑๓. ขยัน ทุ่มเท กระตุนผู้ร่วมงาน ให้ทำงานอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิผล						√	
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมาก							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
๓. การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา	๑. ให้บริการประชาชน/ทำงาน โดยยึดหลักความเสมอภาค						√	
	๒. ปฏิบัติราชการ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส						√	
	๓. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ ในการเอื้อประโยชน์บางอย่างให้กับญาติและพวกพ้อง						√	
	๔. ปฏิบัติราชการโดยไม่ขึ้นกับอิทธิพลใดๆ						√	
	๕. ยับยั้งชั่งใจได้ เมื่อมีผู้อื่นมาเสนอผลประโยชน์ให้						√	
	๖. ยืนหยัดที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องตามหลักศาสนา					√		
	๗. รับฟังความคิดเห็นของประชาชน/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อใช้ในการตัดสินใจ						√	
	๘. การปฏิบัติงาน โดยไม่สร้างความเสียหายแก่ส่วนรวม/ประชาชน						√	
	๙. ไม่เสนอสิ่งจูงใจใดๆ เพื่อความก้าวหน้าในงานราชการ						√	
	๑๐. ไม่นำทรัพยากรของรัฐไปใช้ในงานส่วนตัว เช่น เวลาของใช้สำนักงาน งบประมาณ รถราชการ เป็นต้น						√	
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
๔. การเรียนรู้และปรับตัวทันโลกตรงกับสังคม	๑. แสวงหาความรู้และวิทยาการใหม่ๆ ติดตามสถานการณ์โลกสม่ำเสมอเร็ว					√		
	๒. นำวิทยาการและความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ					√		
	๓. ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					√		
	๔. การปรับปรุงคุณภาพงาน ให้มีความเป็นเลิศในงานอย่างต่อเนื่อง						√	
	๕. พัฒนาตนเอง ในทิศทางที่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน					√		
	๖. เข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ถูกต้องได้อย่างรวดเร็ว					√		
	๗. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้ร่วมงาน						√	
	๘. เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น					√		
	๙. เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					√		
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมาก							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
๕.กรทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน	๑. กระตุ้นให้ผู้อื่นคิดมองปัญหาด้วยมุมมองใหม่ๆ					√		
	๒. คิดเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ และประยุกต์ใช้ตามโอกาสที่เหมาะสม					√		
	๓. มีแผนการทำงานที่ชัดเจนในการทำงาน					√		
	๔. ปฏิบัติงานได้ผลผลิตตามมาตรฐาน และทันเวลาที่กำหนด					√		
	๕. พัฒนาตนเอง ในทิศทางที่เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน						√	
	๖. ทำงานโดยคำนึงถึงความประหยัด						√	
	๗. เพื่อลดความผิดพลาด จึงปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่เสมอ					√		
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมาก							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
๖.ความรับผิดชอบต่อ ผลสำเร็จของงานและต่อ สาธารณะ	๑. รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายครบถ้วน					√		
	๒. รับผิดชอบต่อตนเอง หน้าที่การทำงาน และสังคม						√	
	๓. รับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน						√	
	๔. พร้อมรับการตรวจสอบการทำงานจากสาธารณะได้ ตลอดเวลา						√	
	๕. ทำงานโดยสนองความต้องการและแก้ปัญหาให้ประชาชน						√	
	๖. มีระบบเฝ้าระวังการทำงาน เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อสังคมและ ประชาชน						√	
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
๗. การมีใจเป็นประชาธิปไตย	๑. ยอมรับเสรีภาพของประชาชนในการวิจารณ์การทำงาน ของเจ้าหน้าที่รัฐ						√	
	๒. รับฟังความคิดเห็นของประชาชน และปรับปรุงแก้ไขตาม ข้อเสนอแนะนั้น						√	
	๓. โครงการที่อาจมีผลกระทบต่อวิถีชีวิต สังคมวัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ได้เปิด โอกาสให้ภาคประชาชน มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ						√	
	๔. ไม่มีอคติ ในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา ภาษาการศึกษา ฐานะ สังคม เศรษฐกิจ						√	
	๕. ให้ความสำคัญกับประชาชนที่มารับบริการอย่าง เท่าเทียม						√	
	๖. เน้นความเรียบง่ายในการทำงาน						√	
	๗. ทำงานเป็นทีม และประสานสัมพันธ์กัน					√		
	๘. มีเครือข่ายการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในภาคี เครือข่าย					√		
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด							

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม						หมายเหตุ
		ต้องปรับปรุง	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	
๘. การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ	๑. ทำงานโดยเน้นเป้าหมายขององค์กร / ผลลัพธ์สุดท้ายมากกว่าขั้นตอนการ ทำงาน						√	
	๒. แนวทางปฏิบัติงาน สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร						√	
	๓. ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน					√		
	๔. ผลงาน สอดคล้องกับ พันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหน่วยงาน						√	
	๕. ผลงานสามารถวัดและประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน					√		
	๖. แม้งานจะยากลำบาก ก็ไม่ย่อท้อ						√	
	๗. มีหลักการทำงานที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง						√	
	๘. ตรวจสอบและประเมินผลงานเป็นระยะๆ ว่าสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือไม่					√		
	๙. ประเมินและตรวจสอบผลงานอยู่เสมอ						√	
	๑๐. เมื่อผลงานมีข้อบกพร่อง ก็มุ่งมั่นแก้ไขปัญหาให้สำเร็จ แม้ว่าจะมีอุปสรรค ต่างๆ ก็ตาม						√	
	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย ระดับมากที่สุด							

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑ (รอบระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos)	ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรม
๑. การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ	มากที่สุด
๒. ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน	มาก
๓. การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา	มากที่สุด
๔. การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม	มาก
๕. การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน	มาก
๖. ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณะ	มากที่สุด
๗. การมีใจเป็นประชาธิปไตย	มากที่สุด
๘. การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ	มากที่สุด
ระดับการปฏิบัติทางจริยธรรมเฉลี่ย	มากที่สุด

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (ตามข้อ ๓) ไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

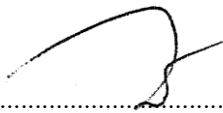
ประเด็นการบริหารงานบุคคล	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos) ที่จะนำไปใช้กับการบริหารงานบุคคล
การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	-การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ -ความขยันตั้งใจทำงานปฏิบัติงาน -การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา -การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม -การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน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

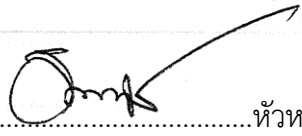
ประเด็นการบริหารงานบุคคล	พฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Dos) ที่จะนำไปใช้กับการบริหารงานบุคคล
การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> -การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ -ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน -การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา -การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม -การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน -ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณชน -การมีใจเป็นประชาธิปไตย -การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ
การพัฒนาบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> -การเรียนรู้และปรับตัวทันโลก ตรงกับสังคม -การทำงานที่มีประสิทธิภาพสามารถวัดและแสดงไว้อย่างชัดเจน
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> -ความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของงานและต่อสาธารณชน -การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ -การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ -ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน -การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา
การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	<ul style="list-style-type: none"> -การมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และปฏิบัติงานโดยเน้นผลสัมฤทธิ์เป็นสำคัญ -การปฏิบัติงานอย่างมีศักดิ์ศรีของของราชการ -ความขยันตั้งใจทำงาน ปฏิบัติงาน -การมีใจคุณธรรม ปฏิบัติราชการด้วยใจบริสุทธิ์และกุศลเจตนา

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

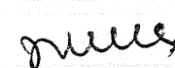
จากการดำเนินการประเมินคุณลักษณะพึงประสงค์หรือจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don 'ts) ได้กำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง มีปัญหา อุปสรรคหรือข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้


๑. ประเด็นทางจริยธรรมในการปฏิบัติราชการมีประเด็นหลากหลายและมีรายละเอียดมาก ซึ่งยังไม่อาจครอบคลุมการปฏิบัติงานทั้งหมด
๒. การกำหนดพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ควรมีการปรับให้สอดคล้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่ต้องการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น
๓. สำหรับบุคลากรในสังกัดที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า ๔ เดือนในรอบระยะเวลาประเมิน ควรมีการสังเกตพฤติกรรมและไม่นำมานับรวมการประเมินรอบ ๖ เดือน
๔. ควรมีการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดอย่างต่อเนื่องและรายงานให้ผู้บังคับบัญชารับทราบเป็นระยะ

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นายอมรชัย ยอดธรรมศร)
นิติกรชำนาญการ

ลงชื่อ..........หัวหน้าส่วน
(นางธัญนิกาญจน์ นิลคำ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา/ผู้บริหารท้องถิ่น

ลงชื่อ..........ผู้ตรวจสอบ
(นายทัต วังเมือง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง

ลงชื่อ..........ผู้รับรองข้อมูล
(นายณัฐกรณ์ ใจรังสี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าตึง