



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกุดพินาน**  
**เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา**  
**ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล**

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อน พัฒนาการ้องการบริหารส่วนตำบลกุดพินาน ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รับรองภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ปี(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพ ธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :ITA) และประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพินาน พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพินาน จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพินาน ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดพินาน สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับการจัดหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดพินาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนตามกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้างกำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพินาน และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

/๒. ด้านการ...

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในองค์การส่วนตำบลทุกภูมิภาคดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถสูงขึ้น (Ability) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุกภูมิภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการและแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสาระสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากร ส่วนบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรมเชิงสร้างค่านิยมด้านความพอเพียงมีวินัยสุจริตและมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกภูมิภาค ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ด้วยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชารับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพสะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามกรอบการประเมินกำหนดการประเมินปีละสองครั้งดังนี้

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคมถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายนถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์ประกอบการประเมินได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘

#### ๔. ด้านการรักษาไว้

ส่วนราชการในโอกาสบริสุทธิตำบลกุดพิมานดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล ในสำนักปลัด ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพักสถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรเช่นการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงานการคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดีเด่นการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ที่มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคลากรดีเด่นในโอกาสต่างๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นางนาฏยานี แสนประสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน

**แบบฟอร์มรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้งโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน ส่วนราชการ** องค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

**ปีงบประมาณ** พ.ศ.๒๕๖๖

**วัน /เดือน /ปี ที่รายงาน** วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดพิมาน ประจำปี ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ [www.kudpiman.go.th](http://www.kudpiman.go.th)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่ .....

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรม** การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางยุติธรรมหรือประมวลยุติธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Dos & Don'ts)**

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ชื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>	<p>๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์</p>
<p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่</p>	<p>๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์</p> <p>๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชัน และระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใส และถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร</p> <p>๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว</p>
<p>๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p>	<p>๑. มีการรายงานต่อผู้บัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบกฎหมาย</p> <p>๒. ไม่มีการคนขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน</p> <p>๓. หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควรปราศจากเหตุผล และความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวดูหมิ่นหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นหรือมวลชน</p>
<p>๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจหรือความเชื่อทางการเมือง</p> <p>๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษหรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ</p> <p>๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน</p> <p>๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติไม่เกี่ยงงานและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย</p>

	<p>๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการหรือมาตรฐานงาน</p> <p>๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่ตั้งอยู่ในความยุติธรรมไม่ลำเอียงไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวความผิดพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัว</p>
<p>๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ</p>	<p>๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อมการใช้ทรัพยากรและการดำเนินการในองค์กร</p> <p>๓. ไม่ใช่ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน</p> <p>๕. มั่นช่วยเหลือสังคมชุมชนหรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่งานที่โดยตรง</p> <p>๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร</p>
<p>๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม</p> <p>๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. ใช้เทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาประกอบการทำงานหรือลดต้นทุนหรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูง</p>
<p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน</p>

	<p>๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำหลักมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤตินที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>๔. วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ</p> <p>๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ</p> <p>๖. ประหยัด อุดม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว</p> <p>๗. อดทนและไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก</p>
--	--

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. การพัฒนานำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนาเพิ่มรูปแบบกรณมาที่เชื่อมโยงกับผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เพื่อลดจุดอ่อนในบบระบบบริหารงานบุคคลอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ประโยชน์แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบโงมการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสร้างเครื่องมือประเภทเครื่องมือพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม แหม่

**๕. ปัญหา/อุปสรรคมีข้อเสนอแนะ**

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลปรับพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะมีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น พบกับนักส่วนตำบลกุดพิมานเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒. วรรณกรรมวิจัยต่างๆ และแนวทางที่ดีต่างๆเช่นองค์ความรู้ทฤษฎีรูปแบบหรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี  
ความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จำเอก



(ศักดา ประดับวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



(นายมนต์ชัย เตินขุนทด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุพิมาน



(นางนาฏธยานี แสนประสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุตุพิมาน