

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลนากระแวง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 3 เมษายน พ.ศ.2566

**ประมวลจริยธรรม หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

**ชื่อประมวลจริยธรรม**

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

4. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

นากระแวง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี พ.ศ. 2566

**ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)**

**ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม**

**URL ที่เผยแพร่**

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- การนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

2. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

**2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล  
จริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)**

1. ยึดมั่นในสถาบันของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ  
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
4. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
5. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

**3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

1. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
3. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์
4. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ  
สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ
5. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลของทุกคน
6. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ
7. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบต่อไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นๆ  
ที่เกี่ยวข้อง
8. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย
9. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน
10. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ

**4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

1. ด้านการสรรหามารูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมไปประกอบในการสรรหา  
เจ้าหน้าที่ของรัฐ
2. ด้านการพัฒนาเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบ  
บริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
3. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแทรกแนวการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในรูปแบบฟอร์มประเมินผล  
การปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำปี



## 5. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ขาดการติดตาม สอดส่องและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูลได้แก่

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้การ กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาระแซง อำเภอดงขลุยม จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

2. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี ความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวกรวิกา น้อยวังคลัง)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ



ผู้บังคับบัญชา

(นายสมร ออบมาพันธ์)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาระแซง