**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์** แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงาการนาผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวยการหนึ่งภายในปีงบประมาณพ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น  
**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ** องค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง  
**ปีงบประมาณ** 2566  
**วัน/เดือน/ปี** ที่รายงาน มีนาคม 2566  
ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน  
ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น  
   2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น  
   3. ประมวลจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น

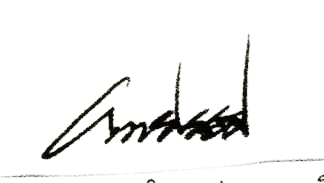
URL ที่เผยแพร่ :  
https://huaima.go.th/PDF/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%  
B2%E0%B8%A8%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%  
B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3  
%E0%B8%A3%E0%B8%A1%2065.pdf  
**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล** การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (กระบวนการรับโอนย้าย)  
 1.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้น าผลการประเมินพฤติกรรมไปใชประกอบการ  
ดำเนินงานจัดทำแบบประเมินความประพฤติ เพื่อใช้ในการประเมินพฤติกรรม ประกอบการรับโอนย้าย  
พนักงานส่วนตำบล เพื่อแสดงเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ โดยเกณฑ์การประเมินต้องอยู่ในระดับ ดี  
จึงจะรับโอนย้าย  
 1.2 รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ  
ประมวลจริยธรรม หรือข้อกาหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทาและไม่ควรกระทา นามาตรฐานทาง  
จริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกาหนดจริยธรรม ของหน่วยงานมากาหนดในแบบประเมินหนังสือรับรอง  
ความประพฤติ  
 1.3 สรุปผลการด าเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม  
 -ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติเหมาะสมรวมทั้งมีคุณสมบัติการเป็น  
เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมในองค์กรภาคราชการและสังคมไทยในภาพรวม  
 1.4 รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 ข้อ 1 มีความประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ  
ข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม ประกอบด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง  
 ข้อ 2 ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่าเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์  
ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด  
มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี  
 ข้อ 3 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อ  
หน้าที่ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องยุติธรรม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ  
 1.5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ  
**ปัญหา/อุปสรรค** -ไม่มี-  
**ข้อเสนอแนะ** -ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร  
 -วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล  
**ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการน าการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล** -กระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบการบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีแบบอย่างมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

-ราชการส่วนกลางควรมีหลักสูตรการพัฒนาทุกระดับ ผ่านกลไกฝึกอบรมและGamification ในระบบออนไลน์ โดยบังคับให้ข้าราชการเข้าไปในระบบ (เหมือนเอกชน)

(ลงชื่อ) 

(นายสุรจิตร เพ็งสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง

(ลงชื่อ) 

(นายทองคำ ประพฤติธรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังทอง