



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก  
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา  
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

"บุคลากร" ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลักให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๕๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลักจึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ให้สอดคล้องกับภารกิจของ หน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และ ความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและ พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รองรับการกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและ ก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสม ของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้ อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบ การพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้าง ค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวล จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

## ๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ โดยหัวหน้า ส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ใน กระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และ สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วน คะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕๐) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตาม ประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒๕๕๕ (และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓๙ พ.ศ. ๒๕๕๘)

#### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการ และพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัด อบต. ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงาน การคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวุฒิไกร ฝิวขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนายางลักษ์ อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล  
นายางลักษ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nayangklak.go.th/index.php>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม มี

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nayangklak.go.th/download.php?id=107>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อัน ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข</p>	<p>๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์</p>
<p>๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่</p>	<p>๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์</p> <p>๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทริพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ</p> <p>๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร</p> <p>๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว</p>
<p>๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p>	<p>๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย</p> <p>๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน</p> <p>๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือ มวลชน</p>
<p>๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง</p> <p>๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ</p> <p>๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน</p> <p>๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย</p>

	<p>๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือ มาตรฐานงาน</p> <p>๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดย ตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณ ส่วนตัว</p>
<p>๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ</p>	<p>๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้าน สิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการใน องค์กร</p> <p>๓. ไม่ใช่ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่ พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพ เสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน</p> <p>๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความ เดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่นักที่โดยตรง</p> <p>๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร</p>
<p>๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน</p>	<p>๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการ บริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม</p> <p>๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระ ความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ บุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>
<p>๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ</p>	<p>๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งใน และนอกสถานที่ทำงาน</p> <p>๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทาง ตามพระราชดำรัสมาใช้ในการทำงาน</p>

	<p>๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤตินที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ เช่น ขู้สาว ฯลฯ เป็นต้น</p> <p>๔. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ</p> <p>๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ</p> <p>๖. ประหยัด อุดม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว</p> <p>๗. อุดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก</p>
--	---

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

**๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่ ๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนายกฉก ตำบลนายกฉก อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒. วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



(นางสาวอ้อจันทร์ เคนเหลี่ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน



(นางสาวอ้นจันทร์ เคนเหลื่อม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบางหลัก  
ผู้ตรวจงาน



(นายอนันตเดช โชตินอก)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบางหลัก  
ผู้ให้ความเห็นชอบ



(นายวุฒิไกร ผิวขาว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาบางหลัก  
ผู้อนุมัติดำเนินการ