

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว  
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 27 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น/ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น/ประมวลจริยธรรมสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น <http://www.tumbonbankeng.com/wp-content/uploads/filr/3274>
2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น <http://www.tumbonbankeng.com/wp-content/uploads/filr/3274>
3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น <http://www.tumbonbankeng.com/wp-content/uploads/filr/3273>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม กรอบการพฤติกรรมตนทางจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ [http://www.tumbonbankeng.com/?page\\_id=1641](http://www.tumbonbankeng.com/?page_id=1641)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ได้แก่ การประเมินผลปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2566 การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
  - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
  - การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมีรายละเอียด ดังนี้
  - การแต่งตั้งคณะกรรมการ
  - การประชุมคณะกรรมการ
  - การบันทึกแจ้งเวียนประชาสัมพันธ์ไปถึงทุกสำนัก / กอง / ตัวบุคคล
  - ทำการบันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
  - จัดทำบัญชีสรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
  - เสนอรายงานผู้บริหารท้องถิ่นทุกเดือน
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
บัญชีการบันทึกพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของบุคคล ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ  
กำหนดมาตรการเพิ่มเติม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....

ผู้รายงาน

(นายจักรพันธ์ ทองปัญญา)  
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายไพโรจน์ เทียงธรรม)  
ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านแก้ง