

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ..ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น .....

เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
  ๑. พนักงานส่วนตำบลขออนุมัติเพื่อรับการประเมินคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
  ๒. ผู้รับการประเมินเมื่อได้รับการอนุมัติแล้ว ส่งแบบแสดงรายละเอียดการเสนองานพร้อมเอกสารประกอบให้แก่งานกรเจ้าหน้าที่
  ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. หรือผู้อำนวยการกองกรเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
  ๔. งานกรเจ้าหน้าที่แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ทำหน้าที่ในการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอประเมิน
  ๕. คณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงาน ดำเนินการประชุมเพื่อประเมินผลงานตามแบบที่กำหนด ของผู้รับการประเมินคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
  ๖. งานกรเจ้าหน้าที่ดำเนินการขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด
  ๗. เมื่อ ก.อบต.จังหวัดเห็นชอบ นายก อบต. ออกคำสั่งเลื่อนและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือก

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

๑. ผู้รับการประเมินต้องมีคุณสมบัติของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
๒. ผู้รับการประเมินต้องมีผลงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ตนดำรงตำแหน่ง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่ง
๒. พนักงานส่วนตำบลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

พนักงานส่วนตำบลที่ขอรับการประเมินคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องมีคุณสมบัติของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด อาทิ มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการในระดับปฏิบัติงานย้อนหลังไม่ต่ำกว่าระดับดี อย่างน้อย ๒ ครั้ง และในรอบการประเมินที่ผ่านมาจนถึงวันที่จะได้รับแต่งตั้งต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าภาคทัณฑ์

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....  
.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน .....

(นายสรศักดิ์ จันทะดวง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น.....

(ลงชื่อ) .....

(นายบุญส่ง นาสสมสร้อย)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็น.....

(ลงชื่อ) .....

(นายบุญหัน ศรีมุงคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด