



ประกาศเทศบาลตำบลเขาย้อย
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

"บุคลากร" ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาเทศบาลตำบลเขาย้อยให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเขาย้อย พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลเขาย้อยจึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลเขาย้อย ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลเขาย้อย สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีคุณประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลเขาย้อย ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง ะ กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) ชัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลนิคม คำสร้อย และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

เทศบาลตำบลเขาย้อย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตาม แนวทางการปฏิบัติ 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 องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลเขาย้อย ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงาน การคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่น ใน โอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางอรอนงค์ ศิริชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาย้อย

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลตำบลเขาย้อย อำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น เทศบาลตำบลเขาย้อย
2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น เทศบาลตำบลเขาย้อย
3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลเขาย้อย

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khaoyocity.go.th/Main/ITAlinkPreview/id/๓๙>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

เทศบาลตำบลเขาย้อย จัดการอบรมโครงการเสริมสร้างการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน โดยวิทยากร จาก สำนักงาน ป.ป.ช.ประจำจังหวัดเพชรบุรี ในหัวข้อ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมกับการป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงาน และกำหนดให้มีแบบทดสอบในหัวข้อ มาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับการประเมินผลพนักงานของเทศบาลตำบลเขาย้อย จำนวน ๑๕ ข้อ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมหลัก ดังต่อไปนี้

- ก. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ข. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- ค. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- ง. ถูกทุกข้อ

๒. พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมทั่วไป ดังต่อไปนี้

- ก. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- ข. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อย่าง

ยั่งยืน

- ค. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- ง. ไม่มีข้อใดผิด

๓. ตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.

๒๕๖๑ เจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายความว่า

- ก. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
- ข. ผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น
- ค. สมาชิกสภาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรวมถึงลูกจ้างของส่วนราชการ หน่วยงาน

ของรัฐ

ง. ถูกทุกข้อ

๔. ตามมาตรา ๑๒๖ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.

๒๕๖๑ ห้ามเจ้าพนักงานของรัฐ กระทำการดังต่อไปนี้

- ก. เป็นคู่สัญญา/มีส่วนได้เสียสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ
- ข. เป็นหุ้นส่วน/ผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ
- ค. รับ/คงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ ราชการส่วนท้องถิ่น
- ง. ไม่มีข้อใดผิด

๕. เจ้าพนักงานของรัฐ สามารถถือหุ้นในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัดได้ไม่เกิน.....% ของจำนวนหุ้นทั้งหมดที่จำหน่ายได้

- ก. ๓%
- ข. ๕%
- ค. ๘%
- ง. ๑๐%

๖. ตามมาตรา ๑๒๘ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ห้ามเจ้าพนักงานของรัฐรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ยกเว้น
- ก. กฎหมายให้รับได้
 - ข. รับจากบุพการี/ผู้สืบสันดาน/ญาติ
 - ค. รับจากการให้บุคคลทั่วไปโดยไม่เจาะจงผู้รับ
 - ง. ถูกทุกข้อ
๗. เจ้าพนักงานของรัฐสามารถรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลที่ไม่ใช่ญาติได้ไม่เกินกี่บาท
- ก. ๑,๐๐๐ บาท
 - ข. ๒,๐๐๐ บาท
 - ค. ๓,๐๐๐ บาท
 - ง. ๔,๐๐๐ บาท
๘. การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ได้รับมาโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ เจ้าพนักงานของรัฐ กรณีเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ช่วยผู้บริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดต่อใคร
- ก. นายอำเภอ ภายใน ๑๕ วัน
 - ข. ผู้ว่าราชการจังหวัด ภายใน ๓๐ วัน
 - ค. ปลัดกระทรวงมหาดไทย ภายใน ๔๕ วัน
 - ง. รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ภายใน ๖๐ วัน
๙. ความสัมพันธ์ของคุณธรรมและจริยธรรมหมายถึงข้อใด
- ก. เป็นเรื่องเดียวกัน
 - ข. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน
 - ค. เป็นเรื่องกระทำของบุคคล
 - ง. เป็นเรื่องที่อยู่ในจิตใจของบุคคล
๑๐. จริยธรรม หมายถึงข้อใด
- ก. ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ
 - ข. คำสั่งสอน
 - ค. หลักปฏิบัติในทางศาสนา
 - ง. ไม่มีข้อถูก
๑๑. สภาพคุณงามความดีในจิตใจ เป็นความหมายของข้อใด
- ก. คุณธรรม
 - ข. จริยธรรม
 - ค. วัฒนธรรม
 - ง. ศีลธรรม

๑๒. การตรากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม คือหลักธรรมาภิบาลข้อใด
- ก. หลักคุณธรรม
 - ข. หลักนิติธรรม
 - ค. หลักความโปร่งใส
 - ง. หลักความรับผิดชอบ
๑๓. การยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม คือหลักธรรมาภิบาลใด
- ก. หลักความโปร่งใส
 - ข. หลักความคุ้มค่า
 - ค. หลักคุณธรรม
 - ง. หลักความมีส่วนร่วม
๑๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารอย่างตรงไปตรงมา และสามารถตรวจสอบได้ คือ
- ก. หลักความโปร่งใส
 - ข. หลักความคุ้มค่า
 - ค. หลักความมีส่วนร่วม
 - ง. หลักคุณธรรม
๑๕. เทศบาลออกประชุมประชาคมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามารับรู้และเสนอความคิดเห็นในการคิด ตัดสินใจ คือ
- ก. หลักความโปร่งใส
 - ข. หลักความคุ้มค่า
 - ค. หลักคุณธรรม
 - ง. หลักความมีส่วนร่วม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ประเด็นการประเมิน	ร้อยละ
๑. จำนวนผู้เข้ารับการอบรมตามเป้าหมาย ๕๐ คน	๑๐๐
๒. ผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ ความเข้าใจ และพฤติกรรมที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ร้อยละ ๘๐	๙๒
๓. การนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๙๒
เฉลี่ยการประเมินรวมทั้งสิ้น	๙๔.๖๖

ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการฝึกอบรมในด้านจำนวนผู้เข้ารับการอบรม การประเมินความรู้ความเข้าใจและพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และการนำความรู้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ ร้อยละ ๙๔.๖๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม


๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบล เขาย้อย อำเภอเขาย้อย จังหวัดมุกดาหาร เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

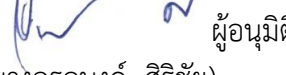
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นางรัชกร หอมประกอบ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวชจี เทอดวงศ์วรกุล)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จำสืบเอก 
(สุทัน แห่งหล้า)
ปลัดเทศบาลตำบลเขาย้อย

ผู้ให้ความเห็นชอบ (ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติดำเนินการ
(นางอรอนงค์ ศิริชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลเขาย้อย

ภาพประกอบการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

