

**แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม (สำนักปลัด)
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสมใช้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ที่เผยแพร่ เว็บไซต์ www.thasom.go.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม “ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรายงานผลการดำเนินการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรม”

ที่เผยแพร่ เว็บไซต์ www.thasom.go.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- กิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมทางจริยธรรม ด้านการยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข “งานรำลึก สมเด็จพระเจ้า ประจักษ์ ๒๕๖๕” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - (๑.๑) แจ้งประมวลจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
 - (๑.๒) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกประเภท/ระดับและทุกท่านในหน่วยงาน ได้เข้าร่วมและทำโครงการ/กิจกรรม ได้แก่ “งานรำลึก สมเด็จพระเจ้า ประจักษ์ ๒๕๖๕” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 - (๑.๓) มอบหมายเจ้าหน้าที่ดำเนินการติดตามและประมวลผลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมในหน่วยงาน

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

(๒.๑) เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม “งานรำลึก สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ประจำปี ๒๕๖๕” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๒.๒) เจ้าหน้าที่รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ/หรือประกอบการพิจารณาการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ ประชุมพนักงานประจำเดือน เจ้าหน้าที่ได้แสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติ

(๒.๓) มีคณะทำงานช่วยแนะนำวิธีปฏิบัติ ตอบข้อซักถาม และอธิบายเหตุผลในด้านจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้ดำเนินการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานแล้วพบว่าร้อยละ ๙๐ ยึดถือปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปดำเนินการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีประเด็นผลการประเมินการปฏิบัติราชการทั่วไปของเจ้าหน้าที่บางส่วนต้องมีการส่งเสริมให้ความรู้เบื้องต้น จึงได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเข้ารับการฝึกอบรมตามโครงการข้าราชการบรรจุใหม่ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี เพื่อให้ผลการดำเนินการทางจริยธรรมได้บรรลุวัตถุประสงค์

๕. ปัญหา/อุปสรรค

(๕.๑) ปัญหาข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ หนังสือสั่งการ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ขั้นตอนมีความซับซ้อน และไม่ชัดเจนในข้อปฏิบัติ ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม

(๕.๒) ปัญหาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายงานข้อมูลในด้านต่าง ๆ ทราบ ก่อให้เกิดความล่าช้าในการรวบรวมข้อมูลเพื่อรายงาน ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม

(๕.๓) ปัญหาหน่วยงานที่ขอรับงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วไม่ดำเนินการตามขั้นตอนของข้อระเบียบที่กำหนด หรือดำเนินการล่าช้า ก่อให้เกิดหน่วยงานตรวจสอบทวงถาม

(๕.๔) ปัญหาเจ้าหน้าที่ต้องยึดถือปฏิบัติตามข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ และหนังสือสั่งการจำนวนมาก ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ความเข้าใจในข้อสั่งการ และก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามข้อระเบียบ และอาจไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้

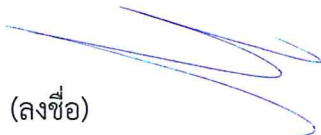
๖. ข้อเสนอแนะ

เพื่อเป็นการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงเห็นสมควรพิจารณาส่งเสริมพัฒนาบุคลากรอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

(๖.๑) ควรกำหนดให้มีการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

(๖.๒) ควรพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนการเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรม เสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริต

(๖.๓) ให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน หรือหาผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม



(ลงชื่อ)

(นายสุเทพ พิทธิยะกุล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน

(ลงชื่อ)



(นางสาววันทนา ขาวคม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา (ชั้นต้น)

(ลงชื่อ)



(นางสาวสุนีย์ โกสกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ผู้บังคับบัญชา (ชั้นเหนือขึ้นไป)

(ลงชื่อ)



(นายวิชิต สุนทวนิก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโสม

ผู้บริหารหน่วยงาน