

ที่ บร ๘๘๕๐๑/๑๕๗



ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก
อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดบุรีรัมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก ได้ดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามเอกสารที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายณินทร์ อนันตโอพาร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก

งานบริหารงานทั่วไป

สำนักปลัด

โทร. ๐ ๔๔๑๑ ๐๖๖๑

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bantako.go.th/portal/datas/file/1681272210.pdf>

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bantako.go.th/portal/datas/file/1681270775.pdf>

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นปี 2566

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bantako.go.th/portal/datas/file/1681270929.pdf>

4. มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bantako.go.th/portal/datas/file/1681271348.pdf>

5. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bantako.go.th/portal/datas/file/1681271145.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม เจ้าหน้าที่ อบต.บ้านตะโก

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bantako.go.th/portal/datas/file/1682480907.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา
ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

โดยยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ทั้ง ๙ ข้อ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงาน

จ้าง

- ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ
 - ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของข้าราชการและส่วนราชการของตน
 - ตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมที่เป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของราชการ
- พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ
- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

- พฤติกรรมที่ควรกระทำ
- ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี
 - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลัง ความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจาก การปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือ หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ
 - เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน
- พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ
- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายอาจที่เกิดขึ้นต่องาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาลต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ
 - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้า หรือไม่โปร่งใส

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ซับซ้อน

- พฤติกรรมที่ควรกระทำ
- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชน หรือประเทศชาติเป็นหลัก
- พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ
- ใช้ความรู้สึกร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ หรือมีอคติต่องานที่ปฏิบัติต่อร่วมปฏิบัติงานต่อองค์กรต่อรัฐบาลหรือต่อประชาชน
 - ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
 - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

- พฤติกรรมที่ควรกระทำ
- ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดีและประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนาและให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ
 - ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมายหลักวิชาการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
 - ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักและคำสอนของศาสนา หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี

- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมายหลักวิชาการและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ จะได้รับทั้งทางตรง และทางอ้อม

- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดีสุภาพและสร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนผู้มา ขอรับบริการด้วยน้ำใจจริง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่าง ๆ

- แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความเป็นกลาง ทางการเมือง

- มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนด

- ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนถูกต้องทันการณ์และให้ตรงกับความต้องการของผู้รับบริการ อย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- เรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาติดต่อขอข้อมูลข่าวสาร

- ปกปิด บิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร

- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูล ข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ หรือทำให้ผู้มาติดต่อราชการได้รับความเสียหาย

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด

- รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนงานที่ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือตามความพึงพอใจส่วนตัว

๘. การยึดมั่นในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ/หรือ ประกอบการพิจารณาการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

- ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุและผลในเรื่องต่างๆข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย

- การปฏิบัติงานที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมากจะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตน

- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกระทำความไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการอื่นใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับ หรือดำเนินการอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน

- กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเองหรือบุคคลอื่น

- ใช้อำนาจหน้าที่หรือตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย

- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกระทำความผิดที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในช่วงระหว่าง เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ – เดือนมีนาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก อำเภอห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ผลการวิเคราะห์/ข้อเสนอแนะ
๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้าง	๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง	- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโกได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบ	- เป็นการวางแผนล่วงหน้าในการกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้อง

ระบบงานและ อัตรากำลัง	และกรอบอัตรากำลัง ที่ รองรับภารกิจของ อบต.	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ ในการกำหนดโครงสร้าง และ กรอบอัตรากำลัง ที่รองรับ ภารกิจ ขององค์การบริหารส่วน ตำบลให้สอดคล้องกับส่วน ราชการในปัจจุบัน	กับปริมาณปัจจุบัน และ เพื่อรองรับความก้าวหน้า ในสายงาน ภารกิจถ่าย โอน จาก ส่วน กลาง ปฏิบัติงานเร่งด่วนตาม หนังสือสั่งการ
	๑.๒ พัฒ นา ระบบ ฐานข้อมูลบุคลากร เพื่อ วางแผนอัตรากำลังให้มี ความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน	- ดำเนินการพัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรขององค์การ บริหารส่วนตำบลบ้านตะโก เพื่อ วางแผนอัตรากำลังให้มีความ ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็น ปัจจุบัน	- เป็นการพัฒนา ระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านตะโก เพื่อวางแผน อัตรากำลังให้มีความ ครบถ้วน สมบูรณ์ และ เป็นปัจจุบัน
	๑.๓ การรับ สมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และ แต่ง ตั้ง เข้า รับ ราชการหรือประกาศรับ โอน ย้าย พนักงานส่วน ท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่ง ที่ว่างหรือประกาศรับ สมัครบุคคลเพื่อเปลี่ยน สายงานที่สูงขึ้น	- ได้ดำเนินการรับโอนพนักงาน ส่วนตำบล หรือพนักงานส่วน ท้องถิ่นประเภทอื่น ตำแหน่ง ประเภทพนักงานครู ตำแหน่ง ครู จำนวน ๑ อัตรา ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ ตำแหน่ง นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย จำนวน ๑ อัตรา และ นักวิชาการตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา	- เป็นการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้มีการบรรจุและ แต่งตั้งเข้ารับราชการหรือ ประกาศรับ โอน ย้าย พนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
	๑.๔ จัด ทำ และ ดำเนินการตามแผนสรร หาข้าราชการ พนักงาน จ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕	- ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุและ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านตะโก จำนวน ๑ อัตรา	- เป็น การสรรหา ข้าราชการ พนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

๒. ด้าน การพัฒนาบุคลากร	๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	- มีการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยพิจารณาบุคลากร เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามพัฒนาบุคลากร	- เป็นการพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาความรู้ตามสายงานตำแหน่งให้เป็นไปตามพัฒนาบุคลากร
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	- มีการวางแผนการพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมตามสายงานความก้าวหน้าในแผนพัฒนาบุคลากร	- เป็นการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม เพิ่มพูนความรู้ ในสายงานความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้าน การพัฒนาระบบสารสนเทศ	- องค์กรจัดให้มีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบาย ผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน คู่มือการปฏิบัติงาน เชื่อมต่อหน่วยงานอื่นในการค้นหาข้อมูล รวมถึงการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ ถามตอบปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชน	- มีการดำเนินงานในมีเว็บไซต์ เฟสบุค และไลน์ ในการสนับสนุนการทำงาน ไว้สำหรับประชาสัมพันธ์ ผลงาน การปฏิบัติงาน นโยบายผู้บริหาร มาตรการหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และสามารถค้นหาข้อมูล	- เสนอแนะให้มีระบบสารสนเทศ แบบ One stop service และระบบการใช้บริการผ่านเว็บไซต์ ของ อบต. เพื่อความรวดเร็วในการให้บริการ และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
๔. ด้านสวัสดิการ	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ การเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน	- เป็นการประเมินผลอย่างเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการกลั่นกรอง เนื่องจากพิจารณาจากเอกสารผลงาน การปฏิบัติงานที่ปฏิบัติจริง และกลั่นกรองคะแนนในรูปคณะกรรมการ รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้น

		จ้าง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖	เงิน เดือน ก็ อยู่ ใน รูป คณะกรรมการ และนำผล การปฏิบัติงาน การขาด ลา มาสายและ ความ ประพฤติผิดวินัย มา พิจารณา
๕. ด้านการ บริหาร	๕.๑ แจ้งให้บุคลากรใน สังกัด รับ ทราบ ถึง ประ มวล จริย ธรรม ข้าราชการ ส่วน ท้อง ถิ่น และ ข้อ บังคับ ของ องค์ การ บริหาร ส่วน ตำบล บ้าน ตะ โก ว่า ด้วย จรรยาบรรณ ข้าราชการ ส่วน ท้อง ถิ่น ๕.๒. ให้ผู้บังคับบัญชา ม อ บ ห ม า ย งาน ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ติดตาม และดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ ป ฏิ บั ตี ง า น ต าม หลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบ และกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง ๕.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร ปฏิบัติงานตามแผนการ เสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและ ป้องกันทุจริตประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	- ประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบถึงประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วน ตำบล บ้าน ตะ โก ว่า ด้วย จรรยาบรรณข้าราชการส่วน ท้องถิ่น - ดำเนินการแบ่งงานและ มอบหมายหน้าที่ ตามคำสั่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านตะโก	- พนักงานส่วนตำบลได้ รับทราบในการแบ่งงาน และมอบหมายหน้าที่ตาม คำสั่งขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านตะโก

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ด้านการสรรหานำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๒ ด้านการพัฒนา นำรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๔.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรม ในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้หรือแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔.๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๕.๒ มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

- กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก อำเภอยะยา จันทบุรีรัมย์ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

ผู้รายงาน

(นางสาวมัลลิกา ฉิมพลี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบ

(นายเฟื่องศาสตร์ นรารัมย์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ผู้ตรวจสอบ

(นายอัศรเดช มโนธรรม)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก

ผู้บังคับบัญชา

(นายธินันท์ อนันต์โอฬาร)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตะโก