



๔.ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู ซึ่งในขั้นตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๕.การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

๖.เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ได้กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดีก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๗.องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบประเมินต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

๘.องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองจะได้ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยนายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักต่อไป

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวน ผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวน ผู้ได้ ๑ ชั้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป,ประเภทวิชาการ,ประเภท อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.๑-ค.ศ.๓	๑๘	๑๕	๓	-	-
๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.๔-ค.ศ.๕					
รวม	๑๘	๑๕	๓	-	-

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร

##### บุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมืองได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลคูเมืองโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง จะดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคนเพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้าง ในอาชีพการรับราชการของตนเอง

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### ปัญหา/อุปสรรค

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง บางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่างมีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

##### ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการกอง/ผู้ประเมิน จะต้องมีความรู้คุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้าง หรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติ และชี้แจงถึงผลกระทบที่ได้รับ หากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ผู้รายงาน



(นายคริสโตเฟอร์ยร สาระวรรณ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บังคับบัญชา



(นายสกล โสมะเกษตริน)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูเมือง