

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**

**วัตถุประสงค์**

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

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ :** องค์การบริหารส่วนตำบลบางยาง อำเภอกะทู้มแบน จังหวัดสมุทรสาคร  
**ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

- ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bangyang.go.th/km-detail.php?id=๘>
- ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bangyang.go.th/km-detail.php?id=๗>
- ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- URL ที่เผยแพร่ : <http://www.bangyang.go.th/km-detail.php?id=๖>

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

อบต. ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

**๒. รายละเอียดการประพฤติกกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลฯ**

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๓) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๔) ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๕) การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทาง อบต. ได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ของ อบต. บางบาง และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของ อบต. ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๖) เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทาง อบต. กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๗) อบต. ประกาศรายชื่อพนักงานตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ให้ทราบโดยทั่วกัน

๘) อบต. จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับ การเลื่อนขั้น
๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ, ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (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 และ ค.ศ.๕	๓	-	๓	-	-
<b>รวม</b>	<b>๒๑</b>	<b>๑๕</b>	<b>๖</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑. การฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๔.๒. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล บริหารงานด้วยความยุติธรรม
- ๔.๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยความโปร่งใส ไม่เอนเอียง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี