



๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- พนักงานจ้างที่ได้รับการเลือกสรร รวมถึงพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อน ร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมี คุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำ การประเมินอย่าง น้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย การประเมินผล การปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต.กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้วนำไปใช้ ประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การเลื่อนเงินเดือน
- ๒) การแต่งตั้ง (เลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน ฯลฯ)
- ๓) การให้ออกจากราชการ
- ๔) การพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- ๕) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส)
- ๖) การบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ (รางวัลจูงใจ ค่าตอบแทน ,การต่อสัญญาจ้าง)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในการกำหนดตัวชี้วัด วัตถุประสงค์ในการประเมินไม่ชัดเจนเพียงพอ ส่งผลให้มีผลในการประเมินอาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้ประเมิน

๕.๒ ปัญหาแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ

- ควรมีการให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานได้มีความรู้ ความเข้าใจ
- ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ผู้รายงาน .....

(นางอัจฉรา ยิ้มสวัสดิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา พ.อ.ท.....  
(ธนากร กษัตติ)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา .....  
(นายอุทัย ตันป้อม)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า

ผู้บังคับบัญชา .....  
(นายอลงกรณ์ ทองทัฬหี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า