

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลข้าฝักแพวประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ ระหว่าง วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลข้าฝักแพว ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมี พฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะ ความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและ พวก พ้องซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลข้าฝักแพว ที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนา องค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่าง เต็มที่

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือการ ประเมินตามข้อตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึง พฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนน การประเมินผลสมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกัน จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการ ปรีกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม เนื่องจากความแตกต่างของประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง ส่งผลให้การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม เหมาะสมกับแต่ละประเภทตำแหน่ง มีความยุ่งยากซับซ้อน ปัญหาด้านเครื่องมือในการประเมินคุณธรรมจริยธรรม ต่อการปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ในตัวชี้วัดเป็นในลักษณะของนามธรรม ขาดการกำหนดหลักฐาน/ข้อบ่งชี้ ความสำเร็จที่ชัดเจนในทางปฏิบัติ ส่งผลให้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถกำหนดผลสัมฤทธิ์ อย่างชัดเจนได้ ผู้ประเมินจึงจำเป็นต้องใช้ดุลยพินิจในการประเมินมากกว่าหลักฐานที่เป็นรูปธรรม อาจส่งผลให้ เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นางเกษา จิตธิธรรม)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นายสนม โสป่าสัก)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล