

๐๔๑ แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลยางตลาด

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ๔. ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.ytl.go.th/index/?page=announce๒๖๕๐๑๘๓๗>

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลยางตลาด โดยมีแนวทางดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลเนื่องจากการสรรหาคัดเลือกก่อนเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรจึงจำต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่องค์กร ต้องการมากที่สุด เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีมีคุณภาพซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้มาบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานงานเทศบาลสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามตำแหน่งนั้น หรือเกื้อกูล โดยบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบผู้สอบแข่งขันได้รายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้ไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศ ก.ท.จ.และหลักเกณฑ์ของ ก.กลาง ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบทั่วถึงและต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องบทบาทและภารกิจของพนักงาน โดยจัดทำให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ภาวะเยียบใหม่ๆ รวมถึงพนักงานบรรจุใหม่ โดยให้เข้ารับการอบรมตามสายงานของบุคลากรตำแหน่งต่างๆ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เทศบาลให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างยี่ดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลักเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมุ่งเน้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้คุณ ให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐานทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดและปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ดังนี้

๕.๑ โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ทำงานสะดวกสบายในการทางานมีห้องน้ำอาคาร สถานที่พักผ่อนมีบริเวณปลูกต้นไม้ อากาศถ่ายเทสะดวกสบาย

๕.๒ จัดแบ่งงานให้ชัดเจนโดยกำหนดหน้าที่ให้ รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้เพื่อไม่ให้ได้เกิดการก้าวร้าวหน้าที่หรือมีความขัดแย้งระหว่างกันข้าราชการเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรการของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ตกลงร่วมกัน

๕.๓ สร้างความพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถความสนใจเพื่อให้มีความสุขสนุกกับงาน

๕.๔ ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขการทำงานของข้าราชการและพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและอิสระในการคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงงาน

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำมาผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
<p>๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร</p>	<p>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลเนื่องจากการสรรหาคัดเลือกก่อนเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงจำต้องดำเนินการอย่างจริงจังมีหลักเกณฑ์และยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่องค์กรต้องการมากที่สุดเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีมีคุณภาพซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศการรับสมัครพนักงานจ้าง ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรม ดังนี้</p> <p>(๑) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ</p> <p>(๒) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการเมือง</p> <p>(๓) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม</p> <p>(๔) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง</p> <p>(๕) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปผลการรับสมัครพนักงานจ้างที่ประกาศรับสมัครการสรรหาและเลือกสรร พบว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนตามประกาศการรับสมัคร</p>	<p>ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีคุณภาพประพุดดี มีจริยธรรม และประพุดดีมีจริยธรรม</p>	<p>ให้มีจริยธรรมให้มีความเท่าทันยุคสมัย</p>

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	<p>การสรรหาเพื่อให้ได้มาบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของราชการ</p> <p>การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานงานเทศบาลสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามตำแหน่งนั้น หรือเก็อกูล โดยบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบผู้สอบแข่งขันได้ รายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้ไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศ ก.ท.จ. และหลักเกณฑ์ของ ก.กลาง ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำประจำจังหวัด ก.ท.จ. ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้ามอย่างชัดเจน มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>การเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเป็นผู้มีความประพฤติดี มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี</p>	<p>พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรมสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อมและการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมต่อไป</p>	<p>ส่งเสริม ให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด</p>

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๓.การพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องบทบาทและภารกิจของพนักงาน โดยจัดทำให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ ภาวะเยียบ ใหม่ๆ รวมถึงพนักงานบรรจุใหม่ โดยให้เข้ารับการอบรมตามสายงานของบุคลากรตำแหน่งต่างๆ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน การปฏิบัติราชการ การขาด ลา มาสาย	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ	งานการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรก กิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรม

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๔.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การบริหารผลการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เทศบาลให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างยี่ระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลักเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากรนอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมุ่งเน้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานตามประกาศ ก.ท.จ. ขอนแก่น และตามประกาศของเทศบาล ประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลหนองไผ่ในรอบระยะเวลา ๑ ปี โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผล	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่า พนักงาน มีผลประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในประกาศของเทศบาล	งานการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑.การพิจารณาผลการทดลองงาน ๒. การปรับเงินเดือนหรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๓.การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน ๔.การต่อสัญญาปฏิบัติงาน ๕. การเลื่อนตำแหน่ง	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม มีการติดตามประเมินผล

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจงานการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการ ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจเสริมแรงให้กับบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้ ๑. ขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒. เลื่อนตำแหน่ง ๓. สวัสดิการรักษาพยาบาล ๔. ประกันสุขภาพ ๕. สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงาน (ค่าเล่าเรียนบุตร) ๖. ค่ารักษาพยาบาล บิดา มารดา	งานการเจ้าหน้าที่ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล	๑. การสรรหาบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากร ๓. การธำรงรักษาบุคลากร ๔. การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบายแผนพัฒนาบุคลากร	คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงให้กับบุคลากร