

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือน (ตุลาคม-๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
อำเภอภูผาม่าน จังหวัดขอนแก่น

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง อำเภอกู่ฝาม่าน จังหวัดขอนแก่น

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๕...เมษายน...๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.hmp.go.th/index.php?show=menu&file=detail&id=217>

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลหนองไผ่ โดยมีแนวทางดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลเนื่องจากการสรรหาคัดเลือกก่อน เข้าปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ ความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงจำต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่องค์กรต้องการมากที่สุด เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่ง คนดี มีคุณภาพ และมีความซื่อสัตย์ เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้มาบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามตำแหน่งนั้น หรือเกื้อกูล โดยบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบผู้สอบแข่งขันได้ รายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้ไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศ ก.ท.จ.และหลักเกณฑ์ของ ก.กลาง ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด

๓. การพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องบทบาทและภารกิจของพนักงาน โดยจัดทำให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแล และการพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้ กว้างขวาง ใหม่ๆ รวมถึงพนักงานบรรจุใหม่ โดยให้เข้ารับการอบรมตามสายงานของบุคลากรตำแหน่งต่างๆ โดยได้จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เทศบาลให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างยี่ระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลักเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำ ผลการปฏิบัติงานประกอบพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างมุ่งเน้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การปฏิบัติให้เป็นไปตามแนวความคิดพื้นฐานทั้งจะต้องมีความเชื่อมั่นว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดและปฏิบัติต่อข้าราชการและเจ้าหน้าที่ดังนี้

๔.๑ โดยจัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ น่าทำงาน สะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำ อาคารสถานที่พักผ่อนมีบริเวณปลูกต้นไม้ อากาศถ่ายเทสะดวกสบาย

๔.๒ จัดแบ่งงานให้ชัดเจนโดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้เพื่อไม่ให้ได้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่หรือมีความขัดแย้งระหว่างกันข้าราชการเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรการของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ตกลงร่วมกัน

๔.๓ สร้างความพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถความสนใจเพื่อให้มีความสุข สนุกกับงาน

๔.๔ ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขการทำงานของข้าราชการและพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึงให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและอิสระในการคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงงาน

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคลเนื่องจากการสรรหากัดเลือกก่อนเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรดังนั้นขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงจำต้องดำเนินการอย่างจริงจังมีหลักเกณฑ์และยุติธรรมเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมที่องค์กรต้องการมากที่สุดเพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้งคนเก่งและคนดีมีคุณภาพซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป	<p>งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลพ.ศ.๒๕๔๒ และประกาศการรับสมัครพนักงานจ้าง ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมดังนี้</p> <p>(๑) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ</p> <p>(๒) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการเมือง</p> <p>(๓) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี จนเป็นที่รังเกียจของสังคม</p> <p>(๔) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง</p> <p>(๕) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจ คุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จ คุกเพราะกระท ความผิดอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ</p> <p>(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ</p>	งานการเจ้าหน้าที่ได้สรุปผลการรับสมัครพนักงานจ้างที่ประกาศรับสมัครการสรรหาและเลือกสรร พบว่าผู้สมัครมีคุณสมบัติถูกต้องครบถ้วนตามประกาศการรับสมัคร	ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีคุณภาพประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติดีมีจริยธรรม	ให้มีจริยธรรม ให้มีความเท่าทันยุคสมัย

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๒. การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร	<p>การสรรหาเพื่อให้ได้มาบรรจุเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของราชการการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นพนักงานงานเทศบาลสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามตำแหน่งนั้น หรือเกื้อกูล โดยบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบผู้สอบแข่งขันได้ รายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้ไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศก.อบต. และหลักเกณฑ์ของ ก.กลางของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำประจำจังหวัด ก.อบต. ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กอการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้ามอย่างชัดเจน มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ได้ตามกรอบอัตรากำลัง</p>	<p>การเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน สมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตน อยู่ในศีลธรรมอันดี</p>	<p>พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรมสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อมและการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมต่อไป</p>	<p>ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด</p>

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๓.การพัฒนาบุคลากร	ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะในงานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องบทบาทและภารกิจของพนักงาน โดยจัดทำให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและ	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน การปฏิบัติราชการ การขาด ลา มาสาย	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณ	งานการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการ ดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกกิจกรรมเสริมสร้างส่งเสริมจริยธรรม

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
	<p>การพัฒนา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้มีความรู้กฎระเบียบ ใหม่ ๆ รวมถึงพนักงานบรรจุใหม่ โดยให้เข้ารับการอบรม ตามสายงานของบุคลากร ตำแหน่งต่างๆ โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้</p>				

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๔.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	<p>การบริหารผลการปฏิบัติเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายเป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เทศบาลให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้างยี่ระบบ</p> <p>ความสามารถตามผลงานเป็นหลักเพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงานตรงกับความรู้ทักษะความชำนาญของบุคลากรนอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทนเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้างมุ่งเน้นสร้างผลการปฏิบัติที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานตามประกาศ ก.อบต.จ.ขอนแก่น และตามประกาศของเทศบาล ประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยม่วง ในรอบระยะเวลา ๑ ปี โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม</p> <p>การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผล</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่า พนักงาน มีผลประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในประกาศของ อบต.</p>	<p>งานการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.การพิจารณาผลการทดลองงาน ๒. การปรับเงินเดือนหรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๓.การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน ๔.การต่อสัญญาปฏิบัติงาน ๕. การเลื่อนตำแหน่ง 	<p>ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม มีการติดตามประเมินผล</p>

การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ	สรุปผลการดำเนินงานประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจงานการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการ ดังนี้ การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจเสริมแรงให้กับบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้ ๑. ขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒. เลื่อนตำแหน่ง ๓. สวัสดิการรักษายาบาล ๔. ประกันสุขภาพ ๕. สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงาน (ค่าเล่าเรียนบุตร) ๖. ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล	๑. การการสรรหาบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากร ๓. การธ ารงรักษาบุคลากร ๔. การใช้ประโยชน์จากบุคลากรและสามารถนำไปกำหนด นโยบายแผนพัฒนาบุคลากร	คิดค้นวิธีการใหม่ ๆ ในการสร้างแรงจูงใจสร้างขวัญกำลังใจเสริมแรงให้กับบุคลากร