การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.nongbo.go.th/news/doc_download/a_๐๗๐๓๒๓_๑๑๒๙๑๑.pdf
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.nongbo.go.th/news/doc_download/a_๐๗๐๓๒๓_๑๑๓๓๓๒.pdf
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.nongbo.go.th/news/doc_download/a_๐๗๐๓๒๓_๑๑๓๗๑๘.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

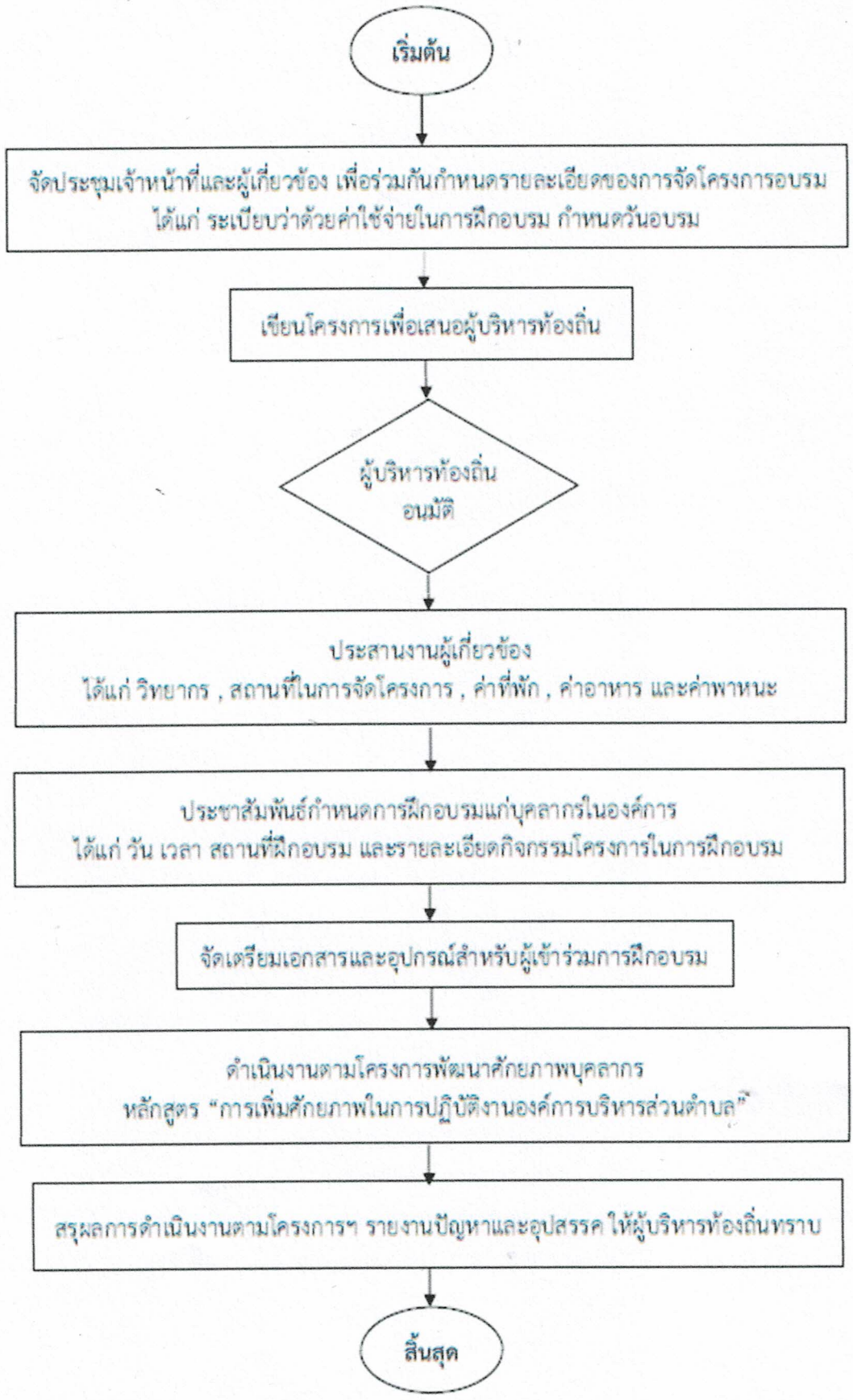
ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ว่าด้วยจรรยาพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.nongbo.go.th/news/doc_download/a_๐๗๐๓๒๓_๑๑๔๘๔๒.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรหลักสูตร “การเสริมสร้างและพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสู่การเป็นเลิศ”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

๕. ขั้นตอนการดำเนินงานและ Flor Chart แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน (โดยละเอียด)



๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

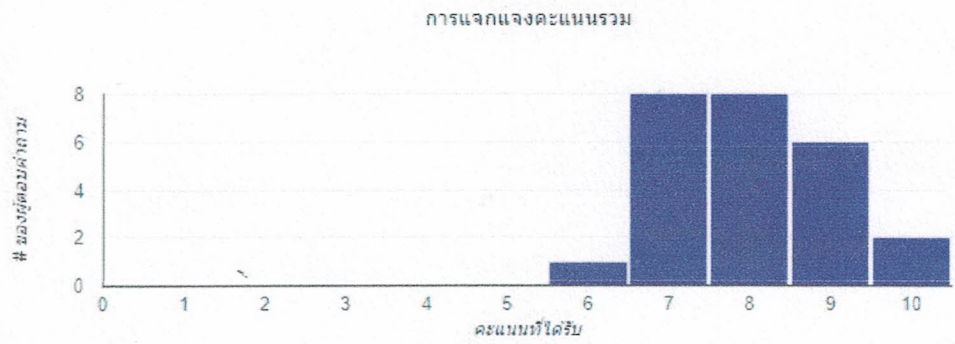
๒.๑ใช้แบบทดสอบความรู้ก่อน จำนวน ๑๐ ข้อ ๆ ละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

๒.๒ใช้แบบทดสอบความรู้หลังอบรม จำนวน ๑๐ ข้อ ๆ ละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน

การทดสอบความรู้ก่อน/หลังอบรม จำนวน ๑๐ ข้อ ๆ ละ ๑ คะแนน คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน ดังนี้

ข้อมูลเชิงลึก

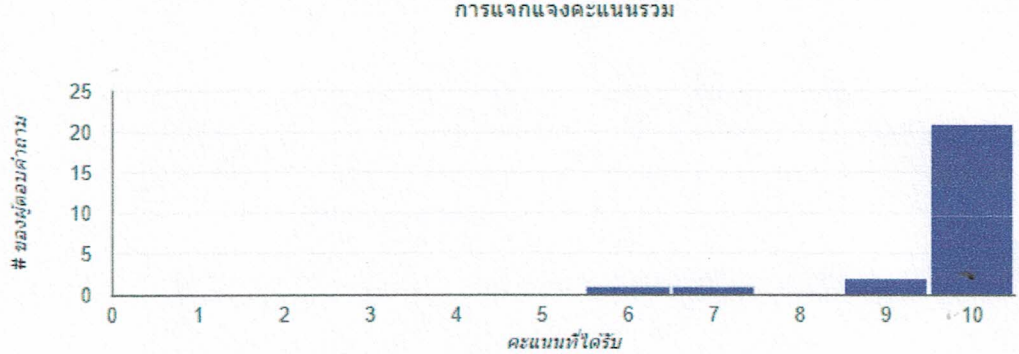
ค่าเฉลี่ย	ค่ามัธยฐาน	ช่วง
8 / 10 คะแนน	8 / 10 คะแนน	6 - 10 คะแนน



ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
ก่อนการอบรม	๑๐	๖	๑๐	๘

ข้อมูลเชิงลึก

ค่าเฉลี่ย	ค่ามัธยฐาน	ช่วง
9.64 / 10 คะแนน	10 / 10 คะแนน	6 - 10 คะแนน

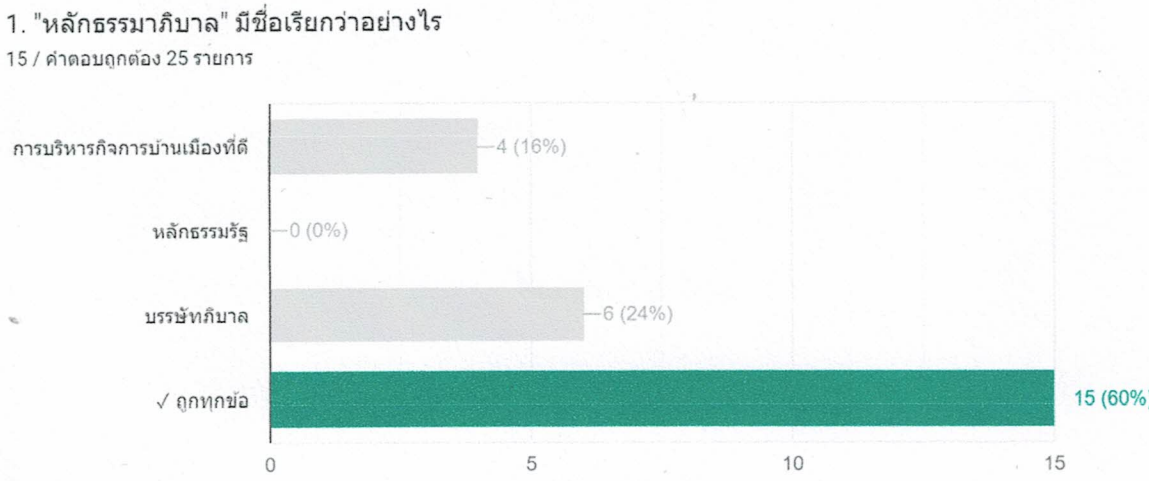


ทดสอบความรู้	คะแนนเต็ม	คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ค่าเฉลี่ย
หลังการอบรม	๑๐	๖	๑๐	๙.๖๔

จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้หลังการเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยหลังการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๙.๖๔ ก่อนเข้ารับการอบรมมีคะแนนเฉลี่ย ๘ แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เพิ่มมากขึ้น

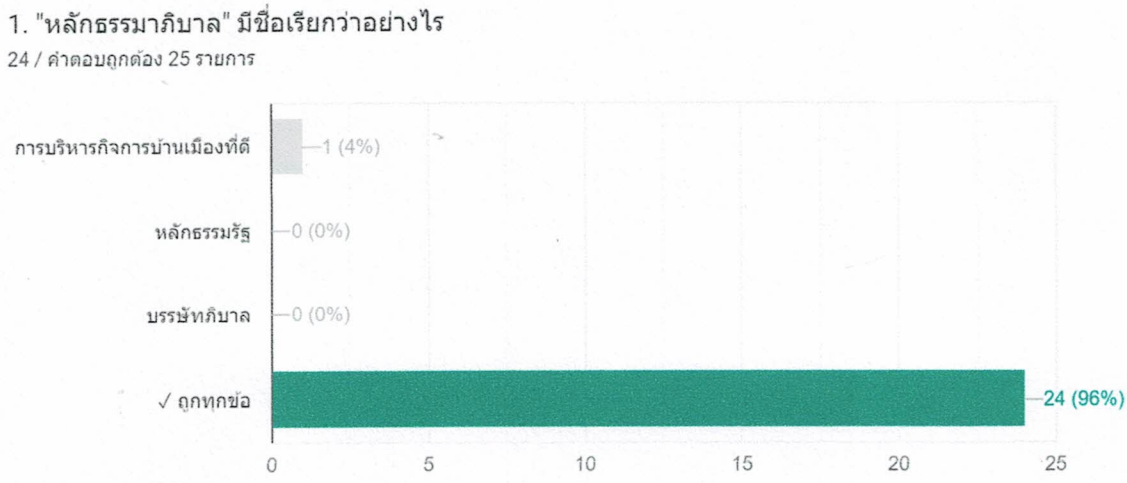
การสอบถามประเมินความรู้ก่อน/หลังการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรม จำนวน ๒๕ คน ดังนี้

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรมหัวข้อ “หลักธรรมาภิบาล”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๑๕ คน คิดเป็น ๖๐% ตอบผิด จำนวน ๑๐ คน คิดเป็น ๔๐%

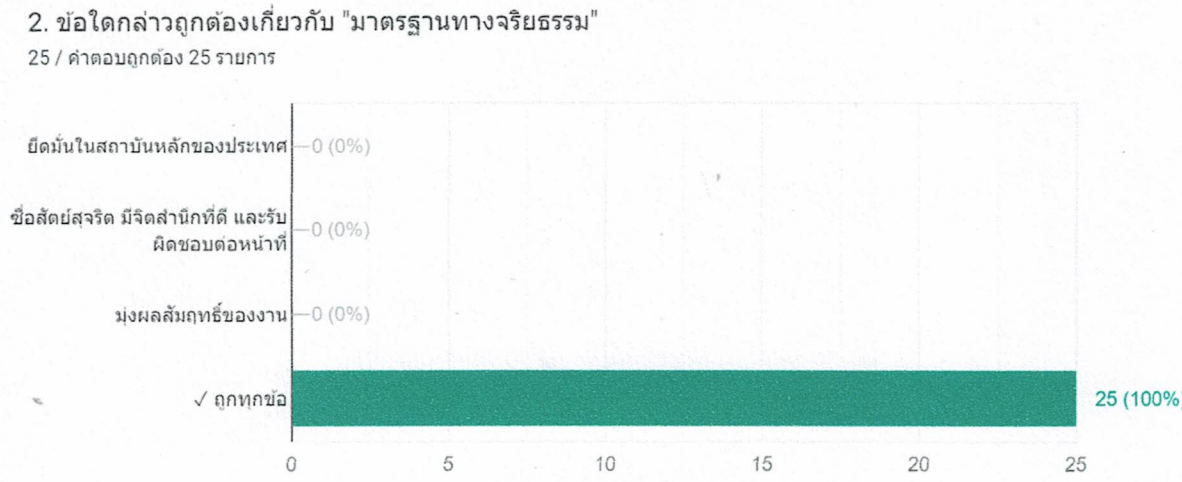
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรมหัวข้อ “หลักธรรมาภิบาล”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ๙๖% ตอบผิด จำนวน ๑ คน คิดเป็น ๔%

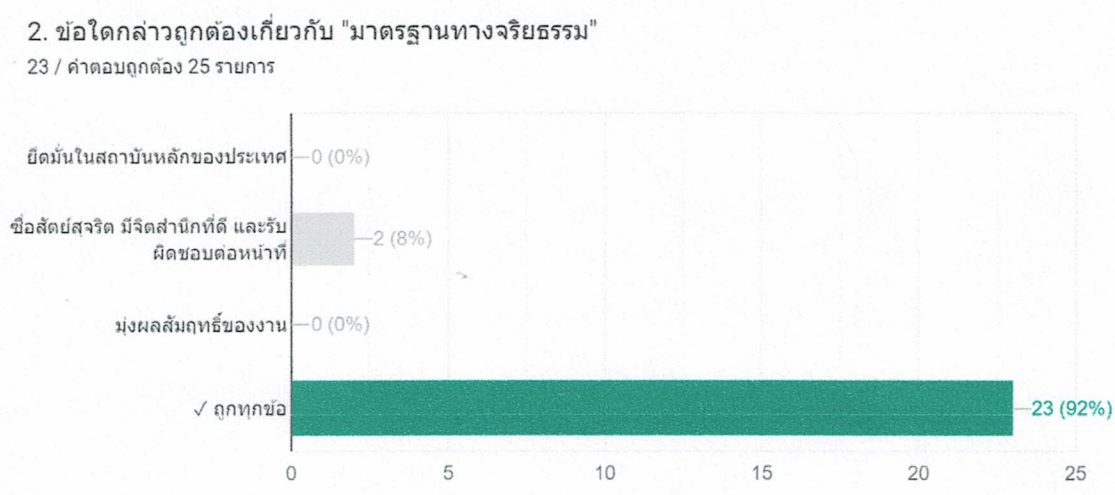
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “หลักธรรมาภิบาล” หลังการเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมมีคะแนน ๖๐% หลังเข้ารับการอบรมมีคะแนน ๙๖% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “หลักธรรมาภิบาล” เพิ่มมากขึ้น

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “มาตรฐานทางจริยธรรม”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๕ คน คิดเป็น ๑๐๐%

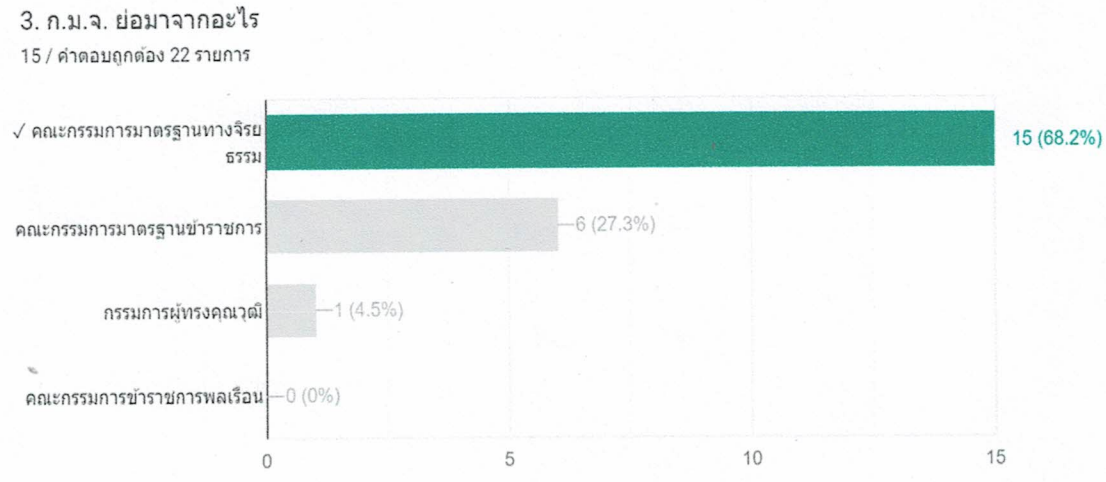
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “มาตรฐานทางจริยธรรม”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๓ คน คิดเป็น ๙๒% ตอบผิด จำนวน ๒ คน คิดเป็น ๘%

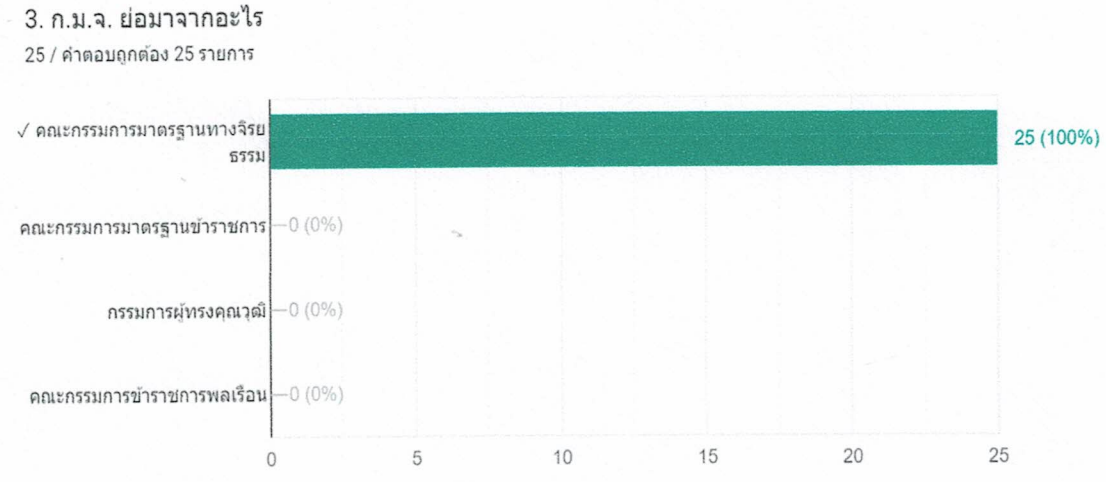
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “มาตรฐานทางจริยธรรม” หลังการเข้ารับการอบรมต่ำกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมมีคะแนน ๑๐๐% หลังเข้ารับการอบรมมีคะแนน ๙๒% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “มาตรฐานทางจริยธรรม” ลดลง

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ก.ม.จ. ย่อมาจากอะไร”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๑๕ คน คิดเป็น ๖๘.๒๐% ตอบผิด จำนวน ๗ คน คิดเป็น ๓๑.๘๐%

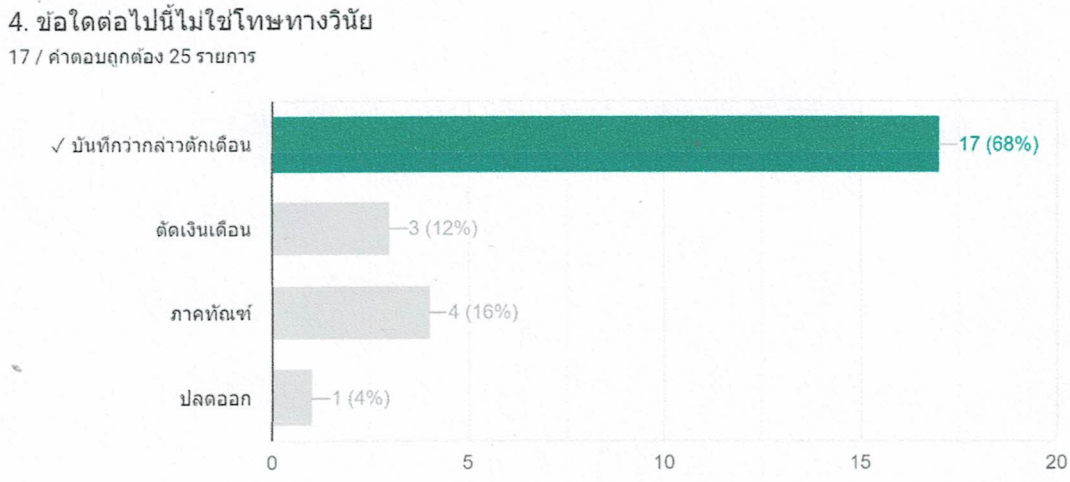
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ก.ม.จ. ย่อมาจากอะไร”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๕ คน คิดเป็น ๑๐๐%

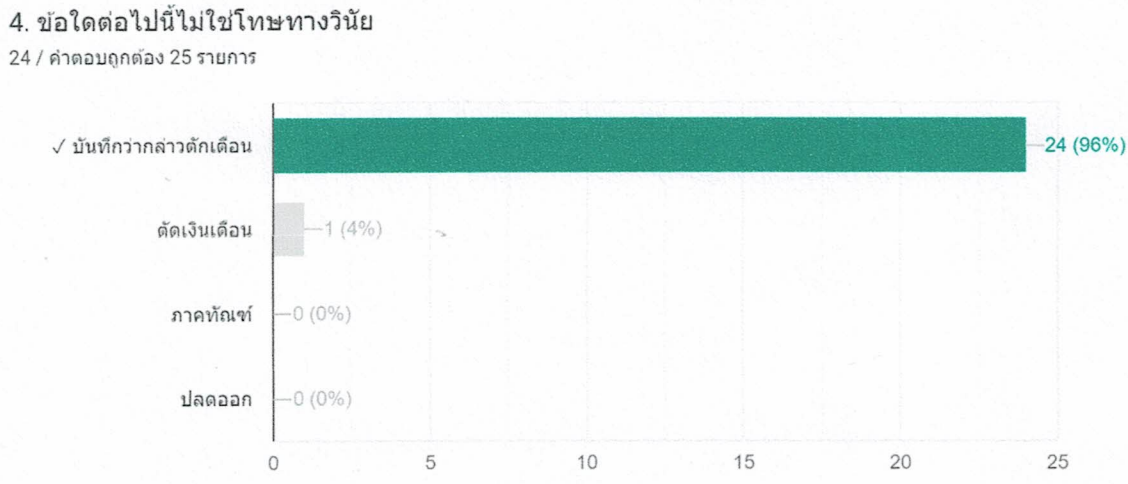
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “ก.ม.จ. ย่อมาจากอะไร” หลังการเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรม คิดเป็น ๖๘.๒๐% หลังเข้ารับการอบรม คิดเป็น ๑๐๐% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “ก.ม.จ.” มากขึ้น

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่โทษทางวินัย”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๑๗ คน คิดเป็น ๖๘% ตอบผิด จำนวน ๘ คน คิดเป็น ๓๒%

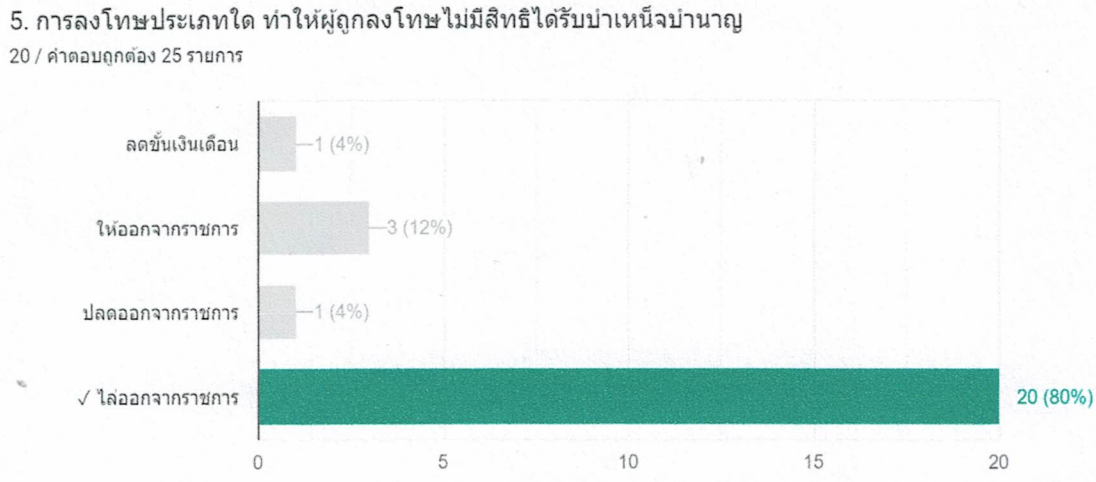
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ข้อใดต่อไปนี้ไม่ใช่โทษทางวินัย”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ๙๖% ตอบผิด จำนวน ๑ คน คิดเป็น ๑%

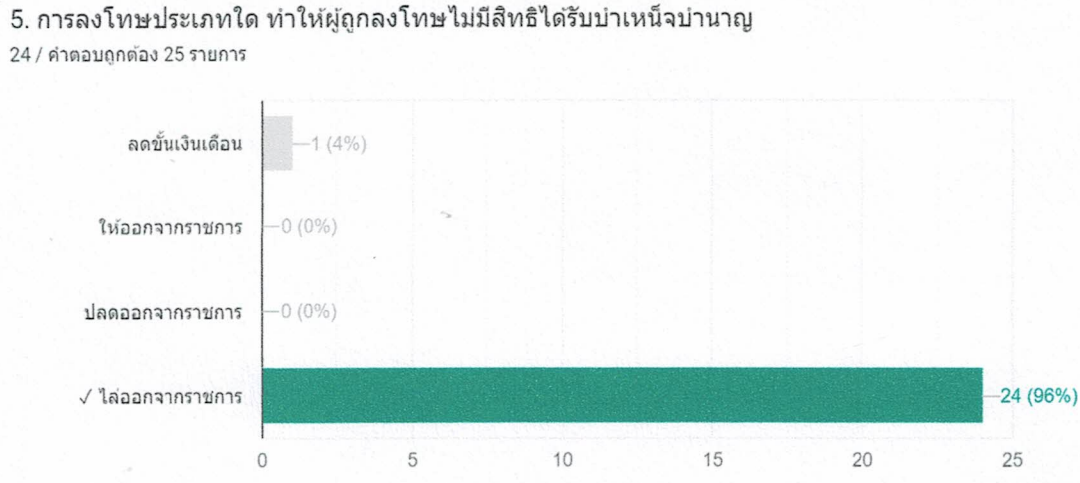
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “โทษทางวินัย” หลังการเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๖๘.๒๐% หลังเข้ารับการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๙๖% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “วินัย” มากขึ้น

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “การลงโทษประเภทใด ทำให้ผู้ถูกลงโทษ ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๐ คน คิดเป็น ๘๐% ตอบผิด จำนวน ๕ คน คิดเป็น ๒๐%

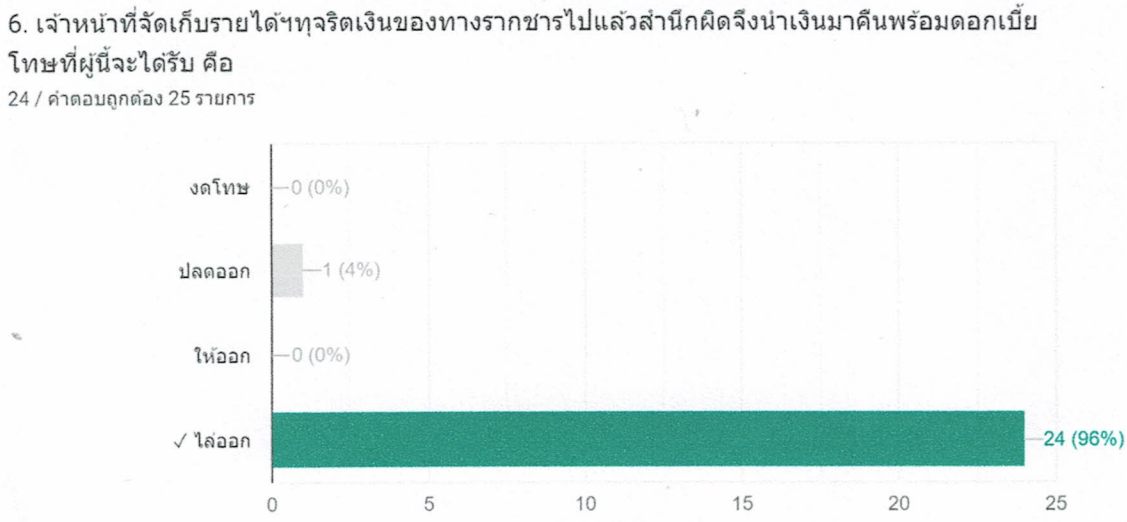
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “การลงโทษประเภทใด ทำให้ผู้ถูกลงโทษ ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ๙๖% ตอบผิด จำนวน ๑ คน คิดเป็น ๔%

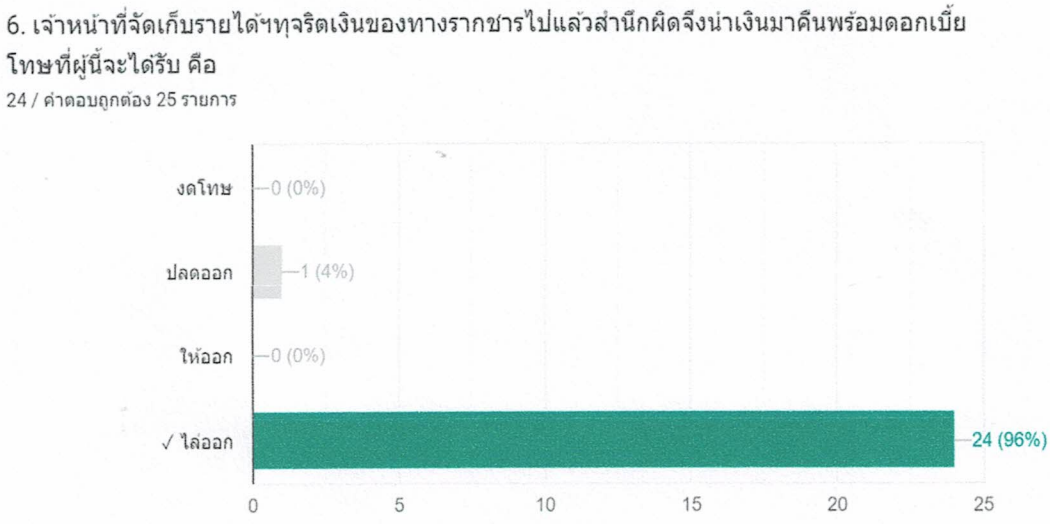
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “การลงโทษประเภทใด ทำให้ผู้ถูกลงโทษ ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ” หลังการเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๘๐% หลังเข้ารับการอบรมคิดเป็น ๙๖% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “การลงโทษประเภทใด ทำให้ผู้ถูกลงโทษ ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญ” มากขึ้น

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ฯ ทุจริตเงินของทางราชการไปแล้วสำนึกผิดจึงนำเงินมาคืนพร้อมดอกเบี้ยโทษที่ผู้นี้จะได้รับ คือ”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ๙๖% ตอบผิด จำนวน ๑ คน คิดเป็น ๔%

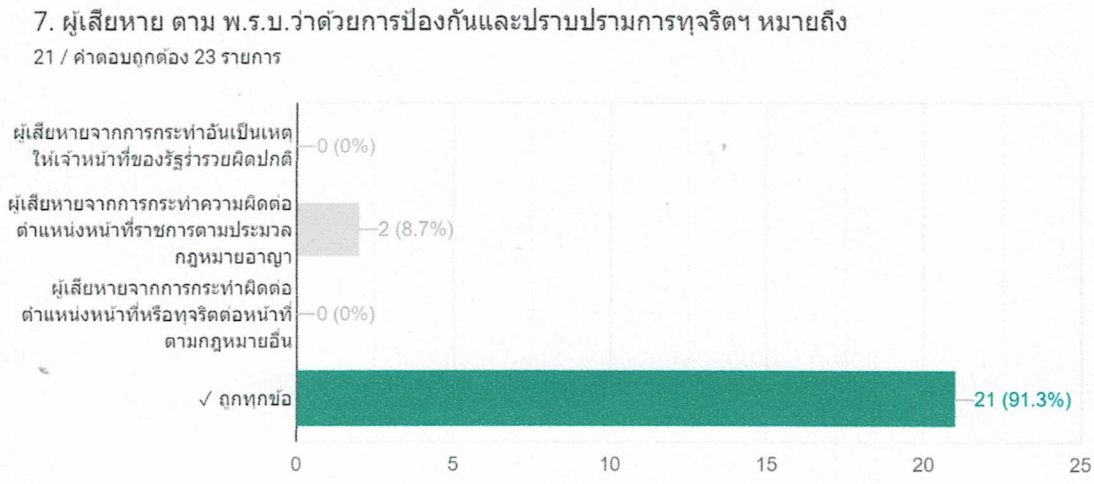
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ฯ ทุจริตเงินของทางราชการไปแล้วสำนึกผิดจึงนำเงินมาคืนพร้อมดอกเบี้ยโทษที่ผู้นี้จะได้รับ คือ”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ๙๖% ตอบผิด จำนวน ๑ คน คิดเป็น ๔%

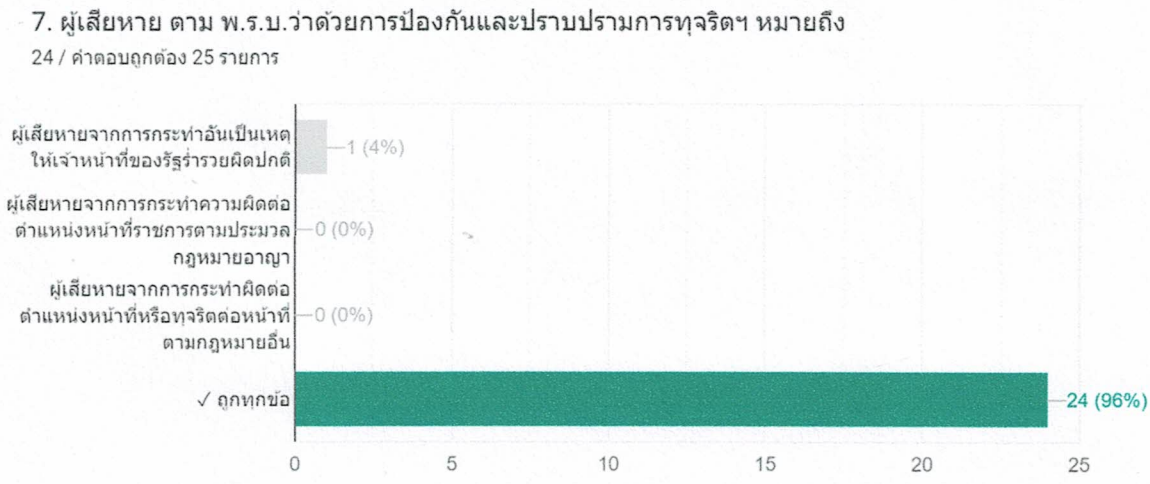
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ฯ ทุจริตเงินของทางราชการไปแล้วสำนึกผิดจึงนำเงินมาคืนพร้อมดอกเบี้ยโทษที่ผู้นี้จะได้รับ คือ” หลังการเข้ารับการอบรมเท่ากันกับก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๙๖% หลังเข้ารับการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๙๖% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ฯ ทุจริตเงินของทางราชการไปแล้วสำนึกผิดจึงนำเงินมาคืนพร้อมดอกเบี้ยโทษที่ผู้นี้จะได้รับ คือ” ไม่มีความเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ผู้เสียหาย ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หมายถึง”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๔ คน ตอบถูกจำนวน ๒๑ คน คิดเป็น ๙๑.๓% ตอบผิด จำนวน ๒ คน คิดเป็น ๘.๗%

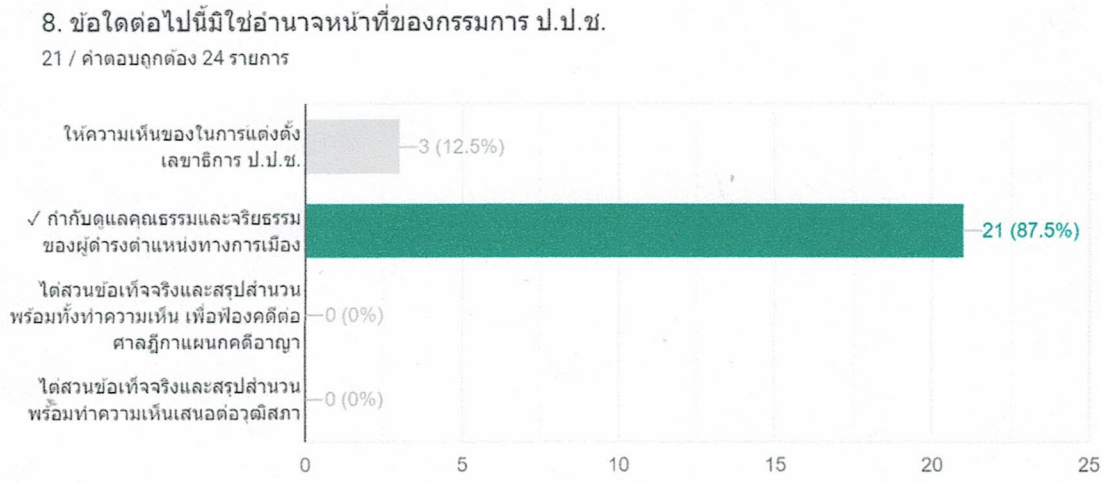
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ผู้เสียหาย ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หมายถึง”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ๙๖% ตอบผิด จำนวน ๑ คน คิดเป็น ๔%

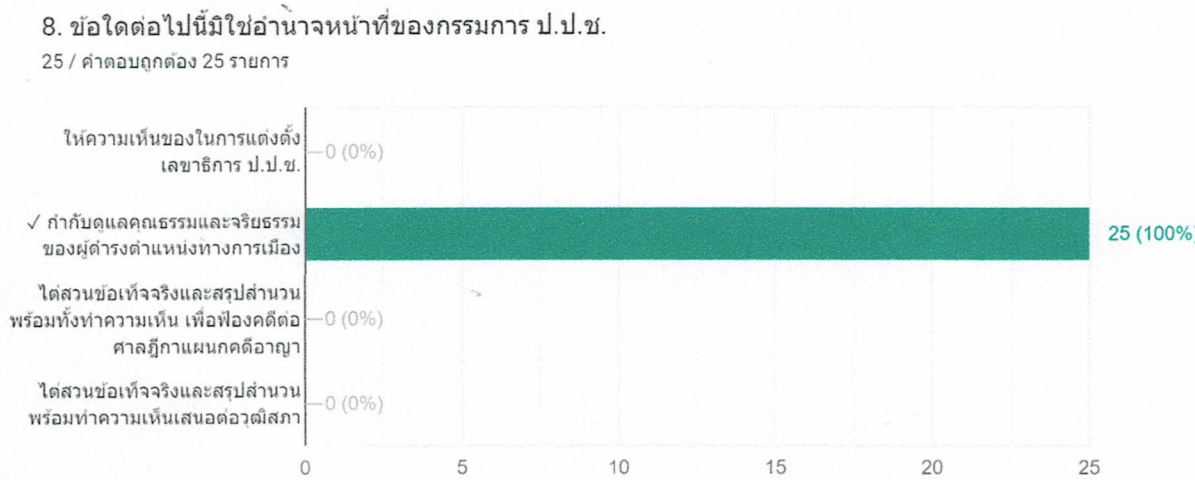
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “ผู้เสียหาย ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หมายถึง” หลังการเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๙๑.๓% หลังเข้ารับการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๙๖% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “ผู้เสียหาย ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต” มีความรู้เพิ่มขึ้น

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ข้อใดต่อไปนี้มิใช่อำนาจหน้าที่ของกรรมการ ป.ป.ช.”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๔ คน ตอบถูกจำนวน ๒๑ คน คิดเป็น ๘๗.๕% ตอบผิด จำนวน ๓ คน คิดเป็น ๑๒.๕%

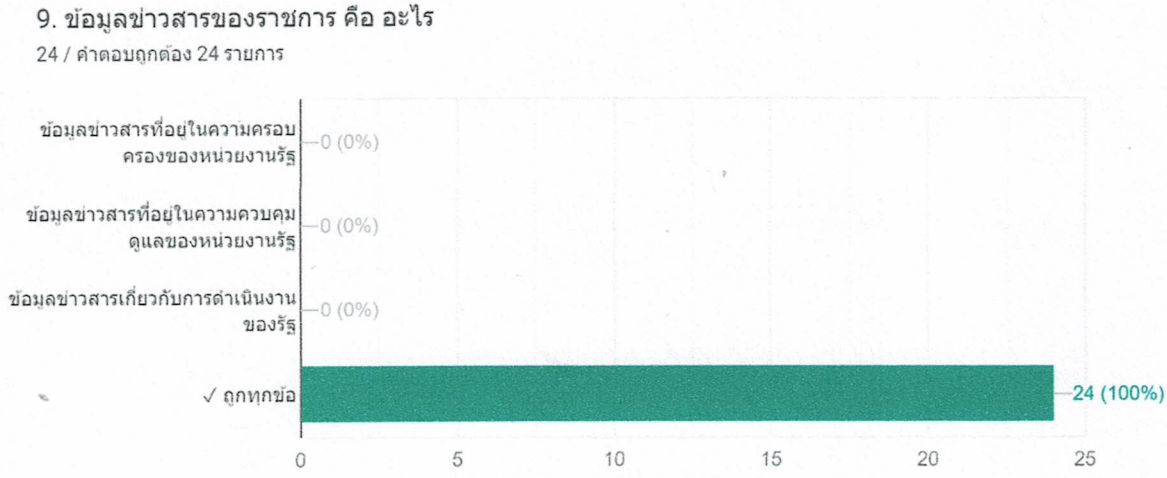
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ข้อใดต่อไปนี้มิใช่อำนาจหน้าที่ของกรรมการ ป.ป.ช.”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๕ คน คิดเป็น ๑๐๐%

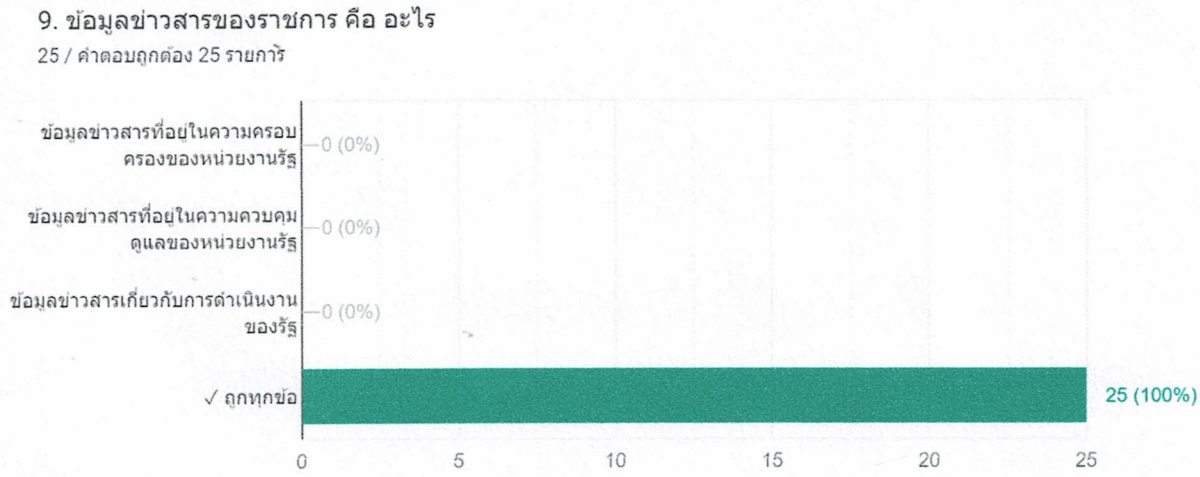
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “ข้อใดต่อไปนี้มิใช่อำนาจหน้าที่ของกรรมการ ป.ป.ช.” หลังการเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๘๗.๕% หลังเข้ารับการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๑๐๐% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “อำนาจหน้าที่ของกรรมการ ป.ป.ช.” มีความรู้เพิ่มขึ้น

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ข้อมูลข่าวสารของราชการ คือ อะไร”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๔ คน คิดเป็น ๑๐๐%

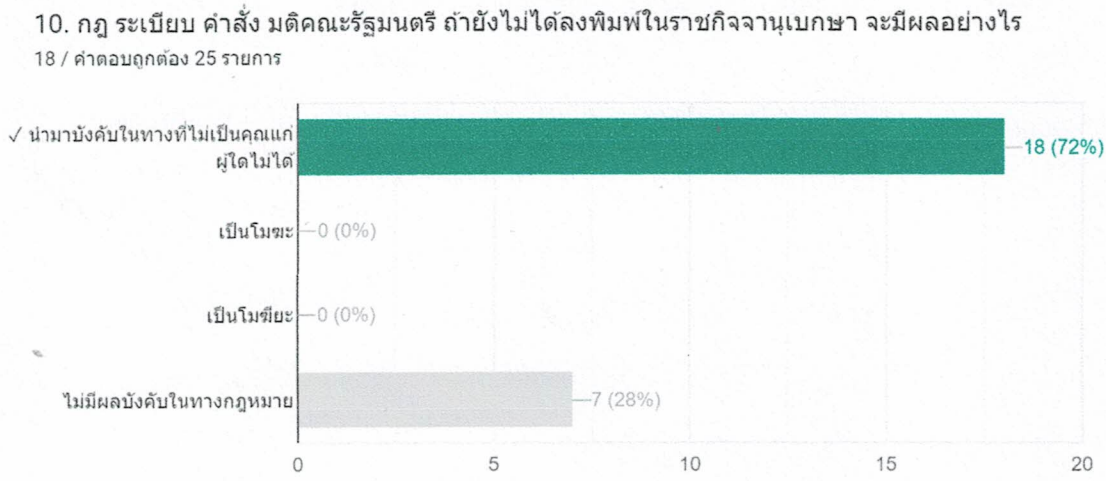
ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “ข้อมูลข่าวสารของราชการ คือ อะไร”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๕ คน คิดเป็น ๑๐๐%

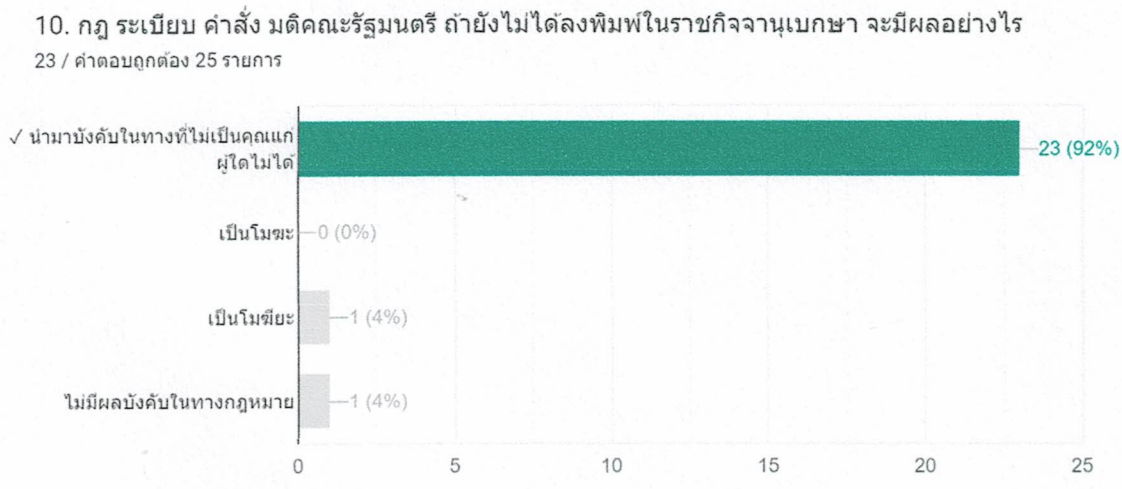
สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “ข้อมูลข่าวสารของราชการ คือ อะไร” หลังการเข้ารับการอบรมเท่ากันกับก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๑๐๐% หลังเข้ารับการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๑๐๐% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “ข้อมูลข่าวสารของราชการ” ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

ข้อมูลก่อนเข้ารับการอบรม หัวข้อ “กฎ ระเบียบ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี ถ้ายังไม่ได้พิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา จะมีผลอย่างไร”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๑๘ คน คิดเป็น ๗๒% ตอบผิด จำนวน ๗ คน คิดเป็น ๒๘%

ข้อมูลหลังเข้ารับการอบรม หัวข้อ “กฎ ระเบียบ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี ถ้ายังไม่ได้พิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา จะมีผลอย่างไร”



จากผู้เข้าร่วมอบรม จำนวน ๒๕ คน ตอบถูกจำนวน ๒๓ คน คิดเป็น ๙๒% ตอบผิด จำนวน ๒ คน คิดเป็น ๘%

สรุป จากการทดสอบความรู้ของผู้เข้ารับอบรมก่อนและหลังการอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในหัวข้อ “กฎ ระเบียบ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี ถ้ายังไม่ได้พิมพ์ในราชกิจจานุเบกษา จะมีผลอย่างไร” หลังการเข้ารับการอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับการอบรม โดยก่อนการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๗๒% หลังเข้ารับการอบรมตอบถูกคิดเป็น ๙๒% แสดงว่าการอบรมครั้งนี้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้เกี่ยวกับ “กฎ ระเบียบ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี” มีความรู้เพิ่มขึ้น

๓. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปปัญหาและข้อเสนอแนะของโครงการ

สรุปผลการดำเนินงาน

สรุป ผลการฝึกอบรมจากแบบสอบถามผ่านระบบ GOOGLE FORM ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒๕ คน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภายใต้สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น แสดงว่าการจัดโครงการฝึกอบรมส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรผ่านการตอบแบบสอบถาม โดยเกิดประโยชน์ของการฝึกอบรมใน ๓ ส่วนหลักคือ

๑. ในระดับพนักงาน การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ดังต่อไปนี้

- ช่วยส่งเสริมความรู้และความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณค่าแก่ตนเอง
- ช่วยลดอุบัติเหตุหรือการทำงานผิดพลาด

๒. ในระดับผู้บังคับบัญชา การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- ช่วยทำให้เกิดผลงานที่ดีขึ้น เมื่อตระหนักในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ
- ช่วยลดปัญหาและแก้ไขงานที่ผิดพลาด
- ช่วยลดภาระในการปกครอง การบังคับบัญชา
- ช่วยเสริมสร้างภาวะการเป็นผู้นำที่เก่งงาน เก่งคนและเก่งคิด

๓. ในระดับหน่วยงาน/องค์กร การฝึกอบรมจะมีประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- ช่วยลดค่าใช้จ่ายทางด้านแรงงาน
- ช่วยลดความสูญเสียวัสดุอุปกรณ์และค่าใช้จ่ายต่างๆ
- ช่วยเพิ่มผลผลิตทั้งทางตรงและทางอ้อม

นอกจากนี้ ยังมีประโยชน์ด้านมนุษยสัมพันธ์สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานโดยอาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารงานในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ผู้บริหารสามารถใช้มนุษย์สัมพันธ์เพื่อความสำเร็จของงาน โดยทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

๒. ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความสามัคคีกลมเกลียว จงรักภักดีต่อองค์การทำให้องค์การเจริญก้าวหน้า

๓. ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกของการเป็นพวกเดียวกัน ทำให้การคบหาสมาคมนั้นเป็นไปด้วยความเข้าใจอันดี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีความพึงพอใจ

๔. ทำให้ง่ายแก่การติดต่อสื่อสารถึงกันและยังสามารถใช้เป็นสื่อในการประชาสัมพันธ์ให้ผู้อื่นเข้าใจและยอมรับการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถใช้เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคคลต่างๆ อันจะเป็นผลดีต่อการนำมาซึ่งการปรับปรุงองค์การให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๕. ทำให้ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานลดน้อยลง ทำให้บริหารงานได้ง่ายขึ้น

๖. ทำให้บรรยากาศในการทำงานราบรื่น สามารถร่วมงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อคิดเพื่อชีวิต

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ควรเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรมให้มากขึ้น
- ระยะเวลาในการฝึกอบรมน้อยเกินไป

ข้อเสนอแนะ

- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของอบต. ตามระเบียบพรบ.สภาตำบล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการทำงานและจักบริการสาธารณะ
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงาน พนักงานจ้าง ลูกจ้าง
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับพรบ.ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท.
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับอบรมเรื่องสวัสดิการแก่พนักงานส่วนตำบล และอำนาจหน้าที่และขอบเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการบริการสาธารณะอย่างไรให้ประชาชนพึงพอใจ
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับเรื่องสภาฯ
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการรักษาราชการแทนกรณีต่างๆ
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับระเบียบการเบิกจ่ายเงินของ อบต.
- ควรเพิ่มความรู้เกี่ยวกับการเปิดเผยบัญชีทรัพย์สินและหนี้สินรวมถึงกรณีศึกษาอื่นๆ

ผู้รายงาน .....
(นางสาวจิราพร เคี่ยมการ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาววรรณรณี จิตบุญ)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

(นางมัตติกา เชยชื่นจิตร)
ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

- ทราบ

(นายวิโรจน์ ศิริพันธ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ