**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดการะบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลดงเย็น

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐของเทศบาลตำบลดงเย็น” URL ที่เผยแพ http://www.dongyenmd.go.th/news\_ms.php?news\_id=2319&type\_id=1

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ………………………………………..……..……-……..…………………………………………….… URL ที่เผยแพร่ ………………………………………………..…….-………………………………………………………

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อต้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามรถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

* 1. การจัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการสรรหาและเลือกสรร

* 1. บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง

จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี เสนอนายกเทศบาลตำบลดงเย็น เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

-2-

* 1. จัดทำประกาศรับสมัครและเลือกสรร

จัดทำประกาศรับสมัครบุคคล เพื่อการสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยรายละเอียดในประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร มีรายละเอียด ดังนี้

- ประเภทของพนักงานจ้างชื่อตำแหน่ง

- คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับการจ้าง

- ลักษณะที่ปฏิบัติ

- ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

- ค่าตอบแทนที่จะได้รับ

- การรับสมัคร ได้แก่วันเวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร

 ค่าธรรมเนียมในการสมัคร เงื่อนไขการสมัคร

- การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสรรถนะ และกำหนดวัน เดือน สถานที่ใน

 การประเมินสมรรถนะ

* หลักสูตรและวิธีการสอบสรรหา แบ่งออกเป็นการสอบแบบปรนัย และสอบสัมภาษณ์ โดยสอดแทรกหลักสูตร การวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องขี้นำการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน
* หลัดเกณฑ์การตัดสิน
* การบรรจุและแต่งตั้ง
* การยกเลิกบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขัน
* กำหนดระยะเวลาจ้าง
* การทำสัญญาจ้าง
* ฯลฯ
	1. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

นายกเทศมนตรีตำบลดงเย็น เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า 3 ประกอบด้วย

1. ปลัดเทศบาลตำบลดงเย็นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
2. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานหรือ

โครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ

1. หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมรหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดสมรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

-3-

* 1. ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

ประกาศรับสมัครนั้นให้ติดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ้งประชาสัมพันธ์การรับสมัครสรรหาและเลือกสรรผ่านทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลดงเย็น โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจสามารถเจ้าถึงประกาศฯ ได้โดยง่ายและเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

* 1. การรับสมัครสรรหา

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ มีขั้นตอนการรับสมัครสรรหา ดังนี้

1. การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างเรียงตามลำดับ
2. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ทาง เทศบาลตำบลดงเย็นกำหนด พร้อมแนบหลักฐานเอกสารตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง
3. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัคร ว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่ หากถูกต้องให้ผู้สมัครดำเนินการการชำระเงินค่าธรรมเนียมการสมัคร
	1. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกสรร

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง โดยปิดประกาศประสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักและจรรยาวิชาชิพขององค์กร

* 1. ดำเนินการเลือกสรร

หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่เทศบาลตำบลดงเย็นกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

* ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
* ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
* ทัศนคติที่มีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลิก การประพฤติปฏิบัติ การตอบคำถาม กาให้สัมภาษณ์ โดยน้อมนำหลักประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐของเทศบาลตำบลดงเย็น เป็นเกณฑ์การเลือกสรร
* คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง เทศบาลตำบลดงเย็นจะเป็นผู้กำหนดโดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการหรือสมรรถนะหลายๆ เรื่อง สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียนการทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่ายการประเมินสมรรถนะเทศบาลตำบลดงเย็นกำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

-4-

* 1. ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร

เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ประธานกรรมการดำเนินการ และเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง รายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรหาเป็นบันทึกข้อความต่อนายกเทศมนตรีตำบลดงเย็น เพื่อประกาศขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชี ผู้ได้รับการเลือกสรรหาเป็นพนักงานจ้างทั้งนี้ โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไปประชาสัมพันธ์ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหาร เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้าง

* 1. เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง
	2. ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง
	3. รายงานการจัดจ้างให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดมุกดาหารทราบ
	4. เรียกพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความประพฤติ/พฤติกรรม เพื่อตรวจสอบภูมิหลัง ณ พิสูจน์หลักฐานจังหวัดมุกดาหาร หากพบว่ามีประวัติ ต้องคดีอาญาหรือพฤติกรรเข้าข่ายไม่ต้องด้วยระเบียบกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ ให้ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยทันที
	5. พนักงานจ้างจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ 30 อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

2..รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts)

2.1 การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานของเทศบาลตำบลดงเย็น โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพทางกาย วาจา ซึ่งสอดแทรกคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การตอบบทสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการฯ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 2 รอบ คือรอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลดงเย็น ที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานเทศบาลทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้องส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความชื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความชื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

-5-

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริการทรัพยากรบุคคล

4.1 ผู้ที่ได้รับเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์กรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรายซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรูทักษะทัศคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชิพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษะ ด้านคุณธรรมจริยธรรมความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดราบการประเมินในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนเงินเดิน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะแลพระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมาใส่ในส่วนที่ 2 ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่จำเป็นใส่แนบในแบบประกอบด้วย

(1) สมรรถนะหลัก ( Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤตกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น (ทุกประเภททำตำแหน่ง ทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึ่งประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปดครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนำหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

(2) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับกี่ประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณา กำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก 30

4.3 การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้อง ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

-6-

การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นกล่าวคือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสลดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้การปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

5..ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความชอบธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน อาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน เนื่องจากการทำงานที่หลากหลาย

5.2 ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมินในบางกรณี

5.3 ปัญหาด้านการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน และการมีอคติต่อผู้ประเมิน

5.4 ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนโดยใช้แบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง และบางครั้งมีการปรับเปลี่ยนแบบประเมอนบ่อย

**หมายเหตุ** กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

* เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมดยมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อนนที่ยุ่งยาก ซับซิ้ารปฏิบัติงาน มีการณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลลงบนเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลดงเย็นต่อไป