

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพิกพัน.....

ปีงบประมาณ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๑๓.....กุมภาพันธ์.....๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

.....๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....

.....๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

.....๓.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ ...๑.เว็บไซต์อบต.พิกพัน.....

.....๒.เฟสบุ๊ก.อบต.พิกพัน.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เช่น โครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการบรรจุใหม่ การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นต้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ระดับขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

.....ขั้นตอนวิธีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ดังนี้.....

.....๑.การปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือ ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่ง การ มติ ค.ร.ม. หรือวิชาชีพ.....

.....๒.การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบ.....

.....๓.การปฏิบัติงานโดยยึดหลัก ตาม พระบรมราโชวาท.....

.....๔.ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติ ตนเป็นตัวอย่างในความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ.....

.....๕.ควบคุมอุปกรณ์เครื่องใช้ ไม่นำ ของราชการไปใช้เป็นทรัพย์สินส่วนตัว.....

.....๖.เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาด้านจิตใจ ความรู้และทักษะ.....

.....๗.ปฏิบัติงานด้วยความ เสมอภาคและเป็นธรรม ต่อพนักงานและ ประชาชน.....

.....๘.การปฏิบัติงานต้อง คำนึงถึงความพึงพอใจ ของประชาชน ผู้รับบริการ.....

.....๙.มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงาน.....

.....๑๐.มีอัธยาศัยไมตรีต่อผู้มารับบริการ.....

.....๑๑.มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงาน.....

.....๑๒.ปฏิบัติงานด้วยการ ใช้ทรัพยากรอย่าง ประหยัด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์.....

.....พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เช่น เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับ พฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม ดังนี้

Dos	Don'ts
๑.ไม่นำวัสดุครุภัณฑ์หลงไปใช้ที่บ้าน	๑.เอาวัสดุครุภัณฑ์หลงไปใช้ที่บ้าน
๒.ไม่ใช่โทรศัพท์หลวงโทรติดต่อธุระส่วนตัว	๒.เอาโทรศัพท์หลวงมาโทรติดต่อธุระส่วนตัว
๓.ไม่รับของขวัญจากผู้มาติดต่อราชการ	๓.ใช้น้ำประปาหลวงมาล้างรถส่วนตัว
๔.ไม่นำอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัวมาชาร์จที่ทำงาน	๔.เอาอุปกรณ์ไฟฟ้าส่วนตัวมาชาร์จที่ทำงาน
๕.ไม่ใช่รถยนต์หลวงในเรื่องส่วนตัว	๕.เอารถยนต์หลวงมาใช้ส่วนตัว
๖.จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และ รักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	๖.ไม่ด้อยค่าความเป็นไทยหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๗.แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๗.ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๘.นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๘.ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๙.สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	๙.ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
๑๐.มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	๑๐.ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ชอบธรรม
- ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ประเมินจากความสามารถในการใช้หลักวิชาการไม่ใช่ความรู้ลึก
- มีเหตุผล
- เข้าใจสถานการณ์ และสื่อสารได้
- รู้จักพอประมาณ ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น
- มีการวางแผน มีการประมาณการขีดความสามารถของ ตนเอง จนออกแบบเป็นแผนยุทธศาสตร์ และแผนงบประมาณที่เหมาะสม
- รู้จักสังคมนปรับบริบท (Adaptive) ให้ตรงและ ขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้
- ทำงานในสมัยใหม่กับคนหลายรูปแบบได้ดี

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-มีหลักสูตรสำหรับสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับ ผู้บริหารและปฏิบัติงานด้าน
จริยธรรมและธรรมาภิบาลและคณะกรรมการจริยธรรม

-เพิ่มให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในทุก ระดับที่เลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ได้
ข้าราชการที่เหมาะสม โดยแต่ละระดับจะใช้เครื่องมือที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-เพิ่มการจัดการความรู้ และสัมประสพการณ์ ของผู้ที่ได้รับการยอมรับด้านจริยธรรม

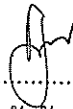
-เพิ่มการสร้าง Pool ของผู้ทรงคุณวุฒิในการ สอนหรือประเมินจริยธรรม

-เพิ่มหลักสูตรการพัฒนาทุกระดับ ผ่านกลไกฝึกอบรมและ Gamification ในระบบออนไลน์

โดยบังคับให้ข้าราชการ เข้าไปในระบบ (เหมือนเอกชน)

- มีหลักสูตรสำหรับสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับ ผู้บริหารและปฏิบัติงานด้าน
จริยธรรมและธรรมาภิบาลและคณะกรรมการจริยธรรม

ผู้รายงาน



(นางฤทัยรัตน์ ศรีศาสตร์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายสายชล ฉิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ได้ดำเนินการตามกระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่างๆ ตั้งแต่ การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง การโอนย้าย การพัฒนา การวางแผนอัตรากำลัง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษและการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยโดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักคุณธรรม และหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

องค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย การสรรหาคนดีคนเก่ง การพัฒนาบุคลากรการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

การดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

๒.นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และเลื่อนระดับ การประเมินการปฏิบัติงานการวางแผนการพัฒนาบุคคลและการบริหารผลตอบแทน

๓.มีกระบวนการสรรหาคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๔.มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕.จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน

๖.มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

การดำเนินการ

๑.จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๒.จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)

๓.จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

๒.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานและตรงตามสายงานที่กำหนด

กลยุทธ์

๑.จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด

๒.ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด

๓.สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

การดำเนินงาน

๑.มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

๒.เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและคณะทำงานทุกขั้นตอน

๓.ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย

๔.ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

๓.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

กลยุทธ์

๑.การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒.มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ

๓.คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

การดำเนินการ

๑.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (รายละเอียดตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน)

๒.มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓.ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน

๔.นโยบายด้านส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

เป้าหมาย

ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์

๑.เพิ่มพูนความรู้ให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททันด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๒.ปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน ให้เกิดจิตสำนึกในการรักและหวงแหนองค์กร

๓.ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

การดำเนินการ

๑.จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กร ประจำปี

๒.จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างฯ นำโดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์สุจริตและการต่อต้านการทุจริตให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

๓.ออกประกาศมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบ

๔.ประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบผู้อุทิศตนให้กับทางราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

๕.นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

กลยุทธ์

๑.กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม

๒.การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ

๓.การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เพื่อขอรับการประเมินเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ความรู้คู่คุณธรรม”

การดำเนินการ

๑.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมฯ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน)

๒.มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓.ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

๖.นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระยะอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

๒.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ตามหลักสมรรถนะ

๓.พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๔.จัดทำระบบการประเมินผลการฝึกอบรมหลังเข้ารับการฝึกอบรม

๕.จัดทำแผนการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๖.จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันทุจริต

๗.ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ และนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

๘.พัฒนางานด้านการจัดการองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๙.สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง

๑๐.ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

การดำเนินการ

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)

๒.จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรม

๓.รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

๗.นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพราชการ

กลยุทธ์

๑.จัดทำแผนการดำเนินงานการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒.จัดทำแบบเสนอผลงานให้ไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

การดำเนินการ

๑.มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพิกัน ให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

๒.มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณารายงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

๓.นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการ

๘.นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์

๑.ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๒.ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร

๔.ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน

๕.ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่

๖.จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอโดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

การดำเนินการ

๑.ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดีขึ้น

๒.วัดสุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการใช้งาน

๓.จัดทำโครงการอบรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ซึ่งสามารถนำความรู้ไปใช้ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น สามารถเสริมสร้างรายได้ เสริมให้กับบุคลากร

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ – สกุล ผู้รับการประเมิน.....)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ				
๒) มีแรงจูงใจ โหม่งน้ำให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง				
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์				
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น				
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง				
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล				
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง				

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง				
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน				
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน				
คะแนน				
คะแนนรวม				

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☐ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	--	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☐ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	---	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน นางสาว สนิษฐา ขาวจันทะ)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัตินทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โหม่งน้ำให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	30			
คะแนนรวม	30			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....นางสาววันทนา ชื่นนางนุก.....)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๒ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	30			
คะแนนรวม	30			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐) ☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป) ☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓) ☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ ☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ..... 

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน นางเนตรนภา ศรีวรณศิริ)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัตินี้ทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	๓๐			
คะแนนรวม	๓๐			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิกหัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน น.ส.กรรณิศา พูลงพาส)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคิดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	30			
คะแนนรวม	30			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....นางสาวพร ปิสิมณฺช.....)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๒ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โหม่งน้ำวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	๓๐			
คะแนนรวม	๓๐			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....น.ส. วริญพัสรี หอมทองประเสริฐ.....)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๑๒ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๑๒ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โหม่งน้ำวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	๓๐			
คะแนนรวม	๓๐			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐) ☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป) ☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ ☒ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
(ข้อ ๑๑ - ๑๓) ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

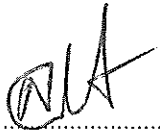
ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน นาย วิชาญ โพธิ์กล้า)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคิดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน				
คะแนนรวม				

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐) ☐ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป) ☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓) ☐ ผ่าน ☐ ไม่ผ่าน
ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ..... 

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน ดร.ชติกร บุนนาค)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	๓๐			
คะแนนรวม	๓๐			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

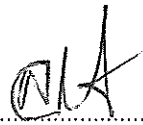
ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน ผอ.กนก ๒๕๖๓)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคิดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	๓๐			
คะแนนรวม	๓๐			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ..... 

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน นางกัญจน์ ธีระกุล ๔/๕๓๕๑๖)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัตินทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โหม่งน้ำให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	๓๐			
คะแนนรวม	๓๐			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

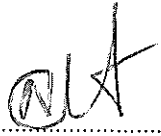
ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิกั่น

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ – สกุล ผู้รับการประเมิน นางสาว มรณันท์ เกียรติวัชร)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	/			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	/			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	/			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	/			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	/			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	/			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	/			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	/			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	/			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	/			
คะแนน	๓๐			
คะแนนรวม	๓๐			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับกาทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		/
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		/
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		/

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....
.....
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล ฉิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักทัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ – สกุล ผู้รับการประเมิน.....นางสาวพรสัณต์ เกียรติ.....)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัตินทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้เป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน	๓๐			
คะแนนรวม	๓๐			

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

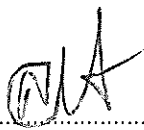
ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน.....นางสาววราภรณ์ หันนิม.....)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน				
คะแนนรวม				

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☐ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	--	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☐ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	---	--

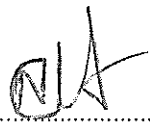
ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาสี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน..... วราพร ใจใส.....)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัตินทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ ใฝ่มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความสำคัญต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน				
คะแนนรวม				

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☐ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	--	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☐ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	---	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรงตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล จิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพัททัน

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน				
คะแนนรวม				

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☐ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	--	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☐ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	---	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....



(นายสายชล ฉิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน

แบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน..... น.ส. พวงมาลี นิลเนียม.....)

คำชี้แจง: การประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จำนวน ๑๐ ข้อ (๓๐ คะแนน)

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน จำนวน ๓ ข้อ

ผู้รับการประเมินจะต้อง “ผ่านเกณฑ์การประเมินทั้ง ๒ ส่วน” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมิน	ส่วนที่ ๑ (๓๐ คะแนน)	ส่วนที่ ๒
ผ่าน	ได้รับการประเมิน ๒๑ คะแนน ขึ้นไป (คิดเป็นร้อยละ ๗๐)	ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ
ไม่ผ่าน	ได้รับการประเมิน น้อยกว่า ๒๑ คะแนน (ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐)	มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน (๓๐ คะแนน)

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบและพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ	✓			
๒) มีแรงจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงาน ทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	✓			
๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ โดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์	✓			
๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน ไม่ละเมิดศักดิ์ศรี และไม่ปิดกั้นสิทธิ โอกาส หรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น	✓			
๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง	✓			
๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้าย หรือในการพิจารณาความดีความชอบของบุคคล	✓			
๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อ จัดจ้าง	✓			

แนวทางการพิจารณา	เคยเห็น ตัวอย่างเชิง ประจักษ์	ไม่เคยเห็น แต่ทราบว่า มีพฤติกรรม เหล่านี้	คาดว่าจะมี พฤติกรรม ในเรื่อง เหล่านี้	ไม่ทราบ
	๓	๒	๑	๐
๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	✓			
๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน ไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือ ทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือ ช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓			
๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และมีธรรมาภิบาลในการทำงาน	✓			
คะแนน				
คะแนนรวม				

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๑ (ข้อ ๑ - ๑๐)	☒ ผ่าน (๒๑ คะแนนขึ้นไป)	☐ ไม่ผ่าน (น้อยกว่า ๒๑ คะแนน)
----------------------------------	---	--

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

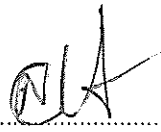
แนวทางการพิจารณา	มี	ไม่มี
๑๑) เคยเกี่ยวข้องกับการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อน ในการจัดซื้อจัด จ้าง*		✓
๑๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงาน หรือใน ภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ*		✓
๑๓) มีประวัติเสื่อมเสีย บกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุข หรือ เคยต้องโทษ หรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ*		✓

สรุปคะแนน ส่วนที่ ๒ (ข้อ ๑๑ - ๑๓)	☒ ผ่าน ไม่มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญทุกข้อ	☐ ไม่ผ่าน มีพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญข้อใดข้อหนึ่ง
--------------------------------------	--	--

ความคิดเห็นประกอบการพิจารณาเพิ่มเติม

.....
.....
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามในการดำรง
ตำแหน่งกรรมการจริยธรรมและยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง
คณะกรรมการจริยธรรม

ลงชื่อ.....

(นายสายชล ฉิมพาลี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพักหัน