

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานศาลปกครอง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๕

URL ที่เผยแพร่ [https://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/webcms/TA/TA\\_270422\\_141925.pdf](https://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/webcms/TA/TA_270422_141925.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (กรณีการเลื่อนระดับตามเลขที่ตำแหน่ง)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
นำแบบประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ผู้บังคับบัญชา  
ให้ความเห็นชอบเพื่อประกอบการพิจารณา

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล  
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)  
นำประมวลจริยธรรมมาใช้ในการสอนงานและเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถชี้แนะ  
แนวทางการพัฒนาปรับปรุงให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งตั้งใจให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม  
การประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากผู้บังคับบัญชา  
ตามลำดับขั้นของผู้มีคุณสมบัติในการประเมินฯ ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะนำไปใช้ในขั้นตอน  
การพิจารณาของคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ  
ที่สูงขึ้นด้วย


4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นำแบบประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นข้อมูล ด้านพฤติกรรมเพื่อประกอบการพิจารณาตัดสินใจของคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม  
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน ..... อรณี ชื่นธรรมพร  
(นางสาวอรณี ชื่นธรรมพร)  
ตำแหน่ง ..... เจ้าหน้าที่ส่งเอกสารในเขตจังหวัด  
.....  
..... (รับทราบและส่งมอบแฟ้มข้อมูลเรียบร้อยแล้ว)

ผู้บังคับบัญชา .....   
..... (นางสาวอริสา นพคุณ)  
.....  
ตำแหน่ง ..... ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานบุคคลในกรุงเทพมหานคร  
.....

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานศาลปกครอง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๕

URL ที่เผยแพร่ [https://www.admncourt.go.th/admncourt/upload/webcms/TA/MTA\\_270422\\_141925.pdf](https://www.admncourt.go.th/admncourt/upload/webcms/TA/MTA_270422_141925.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การนำพฤติกรรม “การยึดมั่นในความถูกต้อง” มาใช้ในการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
นำผลการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง  
หรือค่าตอบแทนของบุคลากรสำนักงานศาลปกครอง

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล  
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)  
การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปราศจากอคติ ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ  
ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่วางไว้ มีความเป็นกลาง เป็นแบบอย่างที่ดี  
 เป็นต้น

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม  
ผลการประเมินพฤติกรรม “การยึดมั่นในความถูกต้อง” อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
นำผลการประเมินมาวิเคราะห์และจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อพัฒนาไปสู่  
ผลการประเมินในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

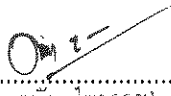
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน ..... อภินันท์ น้อยจิระเมฆ  
(นางสิริอรณี น้อยจิระเมฆ)  
ตำแหน่ง ..... เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ชั้น ๓ กรมพิธีการ  
ราชการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์บริหารคดี

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นายดนัย ไชยราช)  
ตำแหน่ง ..... ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานบุคคลสำนักงานศาลปกครอง

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานศาลปกครอง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ระเบียบคณะกรรมการข้าราชการฝ่ายศาลปกครอง ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครอง พ.ศ. ๒๕๕๕

URL ที่เผยแพร่ [https://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/webcms/IT/MTA\\_270422\\_141925.pdf](https://www.admincourt.go.th/admincourt/upload/webcms/IT/MTA_270422_141925.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำพฤติกรรม “การยึดมั่นในความถูกต้อง” และพฤติกรรม “ทัศนคติ การดำรงตน มาใช้ในการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (กรณีการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานนำมาใช้ในการประเมินความเหมาะสมของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชา (แบบ ป.๒) และนำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินในขั้นของคณะกรรมการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การพิจารณาจากแนวคิด ทัศนคติ และการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักในเรื่องความถูกต้องหรือไม่ และมีการดำรงตนที่เหมาะสมกับสถานภาพในตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือไม่

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการประเมินความเหมาะสมของบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยนำการพิจารณาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการประเมินฯ จากผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการประเมินฯ ทำให้การประเมินเลื่อนระดับมีความเหมาะสม เป็นธรรม และได้ผู้ที่มีความเหมาะสมที่จะเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินความเหมาะสมของบุคคลและประเมินผล  
การปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนข้าราชการฝ่ายศาลปกครองขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

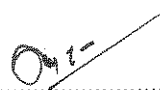
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ -

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร  
บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน ..... อรุณี น้อยธรรมพร  
(นางสีดาอรุณี น้อยธรรมพร)  
ตำแหน่ง ..... เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมในกองคดี  
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทั่วไป

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นายดนัย ไชยราช)  
ตำแหน่ง ..... ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานบุคคลสำนักงานศาลปกครอง