

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กองทรัพยากรบุคคล สถาบันพระบรมราชชนก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติ และ พฤติกรรมทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

๑. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการรับโอนข้าราชการอื่น มาบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ในสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยคุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม การดำรงตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการเปลี่ยนและกำหนด ตำแหน่งให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้ง ข้าราชการในสถาบันพระบรมราชชนก ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖

๕. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕

๖. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือ การคัดเลือก (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

๗. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งและ แต่งตั้งข้าราชการในสถาบันพระบรมราชชนก ให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๕

๘. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

๙. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการสรรหาผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๐. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการสรรหาคณบดี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๑ ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ของอธิการบดี พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๒. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๔

๑๓. ข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ที่ <https://council.pi.ac.th/information/๘>

ชื่อการ...

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพระบรมราชชนก

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันพระบรมราชชนก เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๓ และข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๘ เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครที่มีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรของสถาบันพระบรมราชชนก เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติดื้อหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดีและกระบวนการการสอบคัดเลือก สถาบันพระบรมราชชนกจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสุจริต

๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.ค.) และบุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๖ เป็นผู้มีคุณสมบัติ มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

๓) การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการหรือขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงานเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. ศ. ตามข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการเปลี่ยนและกำหนดตำแหน่งให้คณาจารย์ประจำดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๓

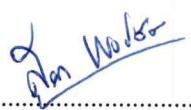
๓.๒ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้เสนอผลงานขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

๔) การประเมิน...

๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่งเพื่อพัฒนาพนักงานสถาบัน และเพื่อใช้ปรับปรุงพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนค่าจ้างรวมทั้งนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารงานบุคคล และทำการประเมินทุกปีมีการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับสถาบันพระบรมราชชนก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อ ๑๓

๕) การสร้างขวัญกำลังใจบุคลากรทุกระดับ ขึ้นเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง ให้ทุนการศึกษาต่อสนับสนุนทุน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรม โดยสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรสถาบัน ในหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรม ของหน่วยงานและเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวล จริยธรรมสถาบันพระบรมราชชนก พ.ศ. ๒๕๖๖ อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดีและยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

ผู้รายงาน 

(นางสุดา พงษ์สว่าง)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(ศาสตราจารย์พิเศษวิชัย เทียนถาวร)

อธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก