

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ..สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน).....

ปีงบประมาณ ..พ.ศ. 2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ..31 มีนาคม 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ..ประมวลจริยธรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของ
องค์การมหาชน.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.scri.or.th/th/component/attachments/download/4581.html>

ชื่อประมวลจริยธรรม ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย ประมวล
จริยธรรมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2562

URL ที่เผยแพร่ <https://www.scri.or.th/th/component/attachments/download/4582.html>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ..-.....

URL ที่เผยแพร่ ..-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

...การดำเนินงานภายใต้กระบวนการพิจารณาคัดเลือก “พนักงานดีเด่น”.....

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การพิจารณาคัดเลือกต้องไปเป็นตามข้อกำหนดคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน เรื่อง
หลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกพนักงานดีเด่น พ.ศ. 2564 (แนบข้อกำหนด) ผู้ได้รับการคัดเลือกต้องมี
คุณสมบัติตามข้อกำหนด และการพิจารณาคัดเลือกนั้น จะเชิญคนภายนอกเป็นคณะกรรมการในการ
พิจารณา

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของสถาบันฯ

คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่น ประกอบด้วย.....

1. มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สถาบันติดต่อกันต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่ 30 กันยายนของปีปฏิทินที่ผ่านมา.....
2. ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ย้อนหลัง หรืออยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย.....
3. ไม่เคยได้รับการจารึกชื่อลงบนหอเกียรติยศของสถาบัน.....
4. ไม่เป็นคณะกรรมการซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งเพื่อพิจารณาคัดเลือกพนักงานดีเด่น.....

เกณฑ์เบื้องต้นการพิจารณาผู้สมควรได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานดีเด่น ประเภทต่าง ๆ มีดังนี้

1. มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์.....
2. มีคุณธรรม จริยธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์ดี.....
3. มีจรรยาในวิชาชีพ.....
4. มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน.....

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สำหรับในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อยู่ระหว่างการพิจารณาคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ซึ่งตามแผนการดำเนินการคัดเลือกจะแล้วเสร็จภายใน 30 กันยายน 2566

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการพิจารณาคัดเลือกพนักงานดีเด่น การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาคัดเลือก ทำให้สามารถขจัดปัญหาการลำเอียงของผู้บังคับบัญชาได้ในระดับหนึ่ง เพราะถ้าหากผู้ถูกเสนอชื่อไม่มีคุณสมบัติด้านจริยธรรมให้เป็นที่ประจักษ์ก็就会被ตัดคุณสมบัติได้ในทันที และสถาบันฯ ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกด้วย จึงเป็นการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลอีกทางหนึ่ง.....

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล