

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนราธิวาส

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <http://drp.ntwo.moph.go.th/nwt-moph-ita/wp-content/uploads/๒๐๒๒/๑๒/๐๐๐๐๑๘.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ <http://drp.ntwo.moph.go.th/nwt-moph-ita/wp-content/uploads/๒๐๒๒/๑๒/๐๐๐๐๑๙.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการในการเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป

๑.๒ ประชุมชี้แจงคณะกรรมการเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการและขั้นตอนในการเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป

๑.๓ การรับสมัคร

๑.๔ การสอบข้อเขียน/สอบสัมภาษณ์

๑.๕ การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร

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

๒.๑ คณะกรรมการในการเลือกสรรพนักงานราชการทั่วไป ควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

๒.๒ การกำหนดวัน-เวลา และการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครต้องเป็นไปตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ เพื่อความเท่าเทียมกันในโอกาส

๒.๓ การกำหนดวิธีการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ เหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร การดำเนินการสอบเป็นไปตามกระบวนการที่ได้

มาตรฐาน และยุติธรรม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน
๒.๔ การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร ยึดหลักของความซื่อสัตย์สุจริต มีข้อมูล
หลักฐานที่แสดงถึงความถูกต้อง สามารถเปิดเผยแสดงหลักฐานข้อมูลได้ตลอดเวลา
ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ในการเลือกสรรบุคคล
เป็นพนักงานราชการทั่วไป เจ้าหน้าที่ที่มีความเข้าใจจรรยาบรรณในการดำเนินงาน มีคุณธรรม จริยธรรม รวมถึง
ต่อต้านการทุจริตภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผลอย่างสูงสุด
เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักจริยธรรม และพัฒนาบุคลากร พัฒนางานในด้านการ
บริการทรัพยากรบุคคล ให้มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับขององค์กร และบุคคลภายนอก

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-
หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

จิตติยา ภิญโญคม
(นางสาวจิตติยา ภิญโญคม)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

นิวัติ พรหมวิง
(นายนิวัติ พรหมวิง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล