

การใช้ดุลยพินิจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การใช้ดุลยพินิจ
ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของ สศช. กันเถอะ!!



ระดับการใช้ดุลยพินิจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สศช.



๕.

ประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบ
หรือระบุเหตุผล ตามที่คณะกรรมการฯ
พิจารณา

๔.

รับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการฯ
และบุคลากร สศช.ในการพิจารณา
ความดีความชอบ

๓.

จัดระบบฐานข้อมูลข้าราชการ
พนักงานราชการ ลูกจ้าง รายบุคคล ใช้เป็น
หลักฐานประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

๒.

เผยแพร่การเลื่อนตำแหน่ง หรือ
การพิจารณาความดีความชอบ
ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ ชั้น ๒ อาคาร ๒ สศช.

๑.

กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก
ข้าราชการดีเด่น ประจำปี ๒๕๕๔
และเผยแพร่เกณฑ์ทางเว็บไซต์ สศช.



ขอเชิญร่วมเติมเต็มหยดน้ำ  แห่งความโปร่งใส
ณ คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำ สศช.
หมายเลข ๓๗๐๗ - ๓๗๐๘



โปร่งใสเราทำได้ ร่วมสร้างพลังใจ ก้าวไปพร้อมกัน

Transparency NESDB Starts from YOU. It's all we do together.

ความโปร่งใสด้านการใช้ดุลยพินิจของ สศช.

ตามเกณฑ์การประเมินของ

ก.พ.

ความโปร่งใส ประกอบด้วย
๔ ด้าน ได้แก่

๑. ความพยายามริเริ่มของหน่วยงาน

๒. การเปิดเผยและมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร

๓. การใช้ดุลยพินิจ

๔. การมีระบบ กลไกจัดการรับเรื่อง ร้องเรียน

๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

ขอเชิญร่วมเติมเต็มหยดน้ำแห่งความโปร่งใส
ณ คณะทำงานประจำกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมประจำ สศช.
หมายเลข ๓๗๐๗ - ๓๗๐๘



โปร่งใสเราทำได้ ร่วมสร้างพลังใจ ก้าวไปพร้อมกัน

Transparency NESDB Starts from YOU. It's all we do together.