



บันทึกข้อความ

โรงพยาบาลตำรวจ งานบริหารทั่วไป
ที่ ๕๑๐๐.๑/๐๑๓๖

โทร.๐-๒๖๖๘-๒๘๑๑-๓ ต่อ ๑๒๑
วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน รอง ผอ.รทท.ผอ.โรงพยาบาลตำรวจ

ตามหัวข้อเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ ปี ๒๕๖๖ ตัวชี้วัดที่ ๙ ด้านการเปิดเผยข้อมูล หัวข้อเกณฑ์การประเมิน O๔๑ ด้านการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ โรงพยาบาลตำรวจได้จัดทำกรอบนโยบายและการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล แล้วเสร็จพร้อมทั้งดำเนินการตามกรอบนโยบายดังกล่าวเพื่อใช้ในการดำเนินงานของหมวดบริหารงานบุคคล โดยหลังจากดำเนินการแล้วตามกรอบนโยบายฯแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคจากการดำเนินงานตามกรอบนโยบายและกระบวนการหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตำรวจทราบ ตามเกณฑ์การประเมินดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายณฤทธิ์ คล้ายเคลื่อน)
หนม.นโยบายแผน
รทท.หนง.บร.

- ทราบ
- ให้หมวดบริหารงานบุคคล ดำเนินการตามกรอบนโยบายจริยธรรมดังกล่าวเพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานของหมวดบริหารงานบุคคลต่อไป

(นางธณิษฐภรณ์ คุณวุฒิรักษ์)
รอง ผอ. รทท.ผอ.โรงพยาบาลตำรวจ

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมใช้ในการประกอบการพิจารณา
ตามกรอบนโยบายและกระบวนการหลักในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงาน ในการประกอบการพิจารณาตามกรอบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตำรวจ ดังนี้

๑. การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การพัฒนาบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
๔. การพัฒนาระบบสารสนเทศ
๕. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร
๖. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๗. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

ส่วนที่ ๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

- วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
- กรอบอัตรากำลัง และการปรับกระบวนการทำงาน
- ทบทวนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ การสรรหาและการคัดเลือก

- กระบวนการสรรหาสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคน
- การสรรหาบุคคลคำนึงถึงเป้าหมาย และภารกิจของโรงพยาบาลตำรวจ
- กระบวนการสรรหาดำเนินการสรรหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- การสรรหาคัดเลือกมาจากความสามารถของผู้สมัคร คงไว้ซึ่งความมีมาตรฐาน

มีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง

- ตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหามีการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม
- ตลอดกระบวนการคัดเลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามหลักเกณฑ์

ส่วนที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- มุ่งเน้นการให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองและให้องค์กรเติบโต เพื่อให้พนักงานทำงานได้ดี มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องส่งเสริมใส่ใจพัฒนาพนักงานทุกคนให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น
- มุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม
- มุ่งเน้นให้พนักงานมีความภักดีกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ระยะยาว
- มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่งต้องจัดทำเป็นประจำตามวงรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล
- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในทุกส่วนที่มีต่อพัฒนาบุคลากร
- จัดให้มีการอบรมภายในและการอบรมภายนอก

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๓.๑ การบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การบริหารผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงต่อเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน ในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติงานขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนด และผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๒ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานนั้น คือการประเมินตามผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดโดย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน กำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) ในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือ

ระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพื้นฐานเป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติงานได้ผลที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายจะได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติได้ผลที่ต่ำกว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดตัวชี้วัด (KPI หรือ Key Performance Indicator) และกำหนดค่าเป้าหมาย เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายของผลหรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานครบรอบการประเมินแล้วทำการประเมินโดยเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริง กับเกณฑ์ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อสรุปเป็นคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์

๓.๔ การประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หรือพฤติกรรมการทำงาน หมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติ แสดงออก ในระหว่างการปฏิบัติงานเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จไปด้วยดี การประเมินสมรรถนะก็ คือ การประเมินว่า ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะที่ควรจะเป็นของตำแหน่ง หรือไม่ประการใด หากผู้ปฏิบัติงานนั้นได้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมอย่างน้อยเท่ากับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นแล้ว ย่อมถือได้ว่าผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ มีสมรรถนะได้ตามที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ การที่ทำได้ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือไม่นั้นย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๓.๕ การแจ้งผลประเมินและแนวทางการให้คำปรึกษา

หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินทราบ การแจ้งผลการประเมินนี้จะต้องดำเนินการใน ๒ กรณี

(๑) การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ผลการปฏิบัติงานรวมทั้งพฤติกรรม ก่อนเริ่มการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณใหม่ต่อไป ซึ่งในการแจ้งผลการประเมินกรณีนี้ต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบด้วย

(๒) การแจ้งผลการประเมินเฉพาะผู้มีผลงานดีเด่น และดีมาก และประกาศให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเป็นการยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และดีมาก เป็นที่ประจักษ์โดยทั่วกัน

ส่วนที่ ๔ การพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๔.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๔.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน
เพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔.๔ จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในทุกระดับภายในองค์กร เรียนรู้ และถ่ายทอดการเรียนรู้
แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๔.๕ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๕ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

โรงพิมพ์ตำรวจ ตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินกิจการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต สอดคล้อง
กับหลักคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม และธรรมเนียมอันดีงามของสังคม ในฐานะเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ช่วยส่งเสริม
ให้โรงพิมพ์ตำรวจ สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับการยอมรับ และมีความสัมพันธ์
อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยโรงพิมพ์ตำรวจ ได้กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องจริยธรรมและ
จรรยาบรรณขององค์กรขึ้น และกำกับดูแลให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับเข้าใจ ยึดถือ และ
ปฏิบัติให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อพบเห็นการ
ประพฤติปฏิบัติที่ขัดต่อหลักจริยธรรม จรรยาบรรณ และแนวทางปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ มาตราฐานจริยธรรม
ขององค์กร

ส่วนที่ ๖ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- องค์กรประกอบหลักในการวางแผนในสายอาชีพ
- กรอบแนวคิดในการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกัน
- การเปลี่ยนตำแหน่ง

ส่วนที่ ๗ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านร่างกาย
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านอารมณ์
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสังคม
- การพัฒนาคุณภาพชีวิตทางด้านสติปัญญา



(นายณัฐธิ คล้ายเคลื่อน)

หนม.นโยบายแผนและสารสนเทศ

รท. ทนง.บร



(นางธณิณฐรภ คณวุฒิรักษ์)

รองผู้อำนวยการโรงพิมพ์ตำรวจ

รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงพิมพ์ตำรวจ

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

รายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปี ๒๕๖๖ เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงาน หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการตรวจสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก

๑.๒ บันทึกลงเสนอตำแหน่งว่าง

จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพื่อสรรหาคณะมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและคัดเลือก

จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการสรรหาและคัดเลือกเป็นพนักงาน โดยรายละเอียดในประกาศรับสมัครสรรหาและคัดเลือก มีรายละเอียด ดังนี้

- ประเภทของตำแหน่ง
- คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือก

เป็นพนักงาน

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ค่าตอบแทนที่จะได้รับ
- การรับสมัคร ได้แก่ วัน เวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร

ค่าธรรมเนียมในการสมัคร เงื่อนไขในการสมัคร

- การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสมรรถนะ และกำหนดวัน เวลา สถานที่

ในการประเมินสมรรถนะ

- วิธีการสอบสรรหา แบ่งออกเป็น การสอบแบบปรนัย และสอบสัมภาษณ์ โดย

สอดแทรกหลักสูตร การวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

- หลักเกณฑ์การตัดสินใจ
- การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
- การบรรจุและแต่งตั้ง

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ผู้อำนวยการโรงพิมพ์ตำรวจดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีหน้าที่สรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงาน โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส เป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

๑.๕ ประกาศรับสมัครสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ่มประชาสัมพันธ์การรับสมัครสรรหาและคัดเลือกผ่านทางเว็บไซต์โรงพิมพ์ตำรวจ <http://policeprinting.police.go.th> โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงการประกาศฯ ได้โดยง่ายและเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๑.๖ การรับสมัครสรรหา

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ มีขั้นตอนการรับสมัคร สรรหาและคัดเลือกบุคลากร ดังนี้

๑. การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาบุคคลเพื่อเป็นพนักงานเรียงตามลำดับ

๒. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ทางโรงพิมพ์ตำรวจกำหนด พร้อมแนบหลักฐานเอกสารตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและคัดเลือกเป็นพนักงาน

๓. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัคร ว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่

๑.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือก โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์โรงพิมพ์ตำรวจ <http://policeprinting.police.go.th>

๑.๘ ดำเนินการคัดเลือก

หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่โรงพิมพ์ตำรวจกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

- ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ทักษะที่ดีที่มีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลิก การประพฤติปฏิบัติ การตอบคำถาม การให้สัมภาษณ์ โดยน้อมนำหลักประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นเกณฑ์การคัดเลือก

๑.๙ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

เมื่อดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเสร็จสิ้นแล้ว ประธานกรรมการดำเนินการและคัดเลือกเป็นพนักงาน รายงานผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเป็นบันทึกข้อความต่อผู้อำนวยการโรงพิมพ์ตำรวจ เพื่อประกาศผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงาน ทั้งนี้ โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของโรงพิมพ์ตำรวจ <http://policeprinting.police.go.th>

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเป็นพนักงานของโรงพิมพ์ตำรวจ โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดคล้องกับค่านิยมด้านคุณธรรมจริยธรรม การตอบบทสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการฯ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของโรงพิมพ์ตำรวจ ที่ได้รับการคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างของโรงพิมพ์ตำรวจ ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของพนักงานโรงพิมพ์ตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบของการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวัง

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๒. ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน
๓. ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ใช้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม แบบ ๓๖๐ องศา โดยผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผู้รายงาน



(นายณฤทธิ์ คล้ายเคลื่อน)

หนม.นโยบายแผนและสารสนเทศ

รทท. หนง.บร



(นางธณิษฐภรณ์ คุณวุฒิรักษ์)

รองผู้อำนวยการโรงพิมพ์ตำรวจ

รักษาการแทนผู้อำนวยการโรงพิมพ์ตำรวจ