

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ..... กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.....
ปีงบประมาณ..... พ.ศ. ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน..... ๓ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม..... ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....
URL ที่เผยแพร่..... <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๒๓/๐๓/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%8A%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9F%E0%B8%A5%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B8%9B%E0%B8%B5-๒๕๖๔.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม..... ข้อกำหนดจริยธรรม.....
URL ที่เผยแพร่..... <https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/๒/๒๐๒๓/๐๔/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%A1-๑.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ กิจกรรม ได้แก่

๑. กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
๒. กิจกรรมการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ประจำปี ๒๕๖๖

๓. กิจกรรมการรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกระทรวงแรงงาน ตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา (ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น)

กิจกรรมที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ในขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ เพื่อประกอบการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานขึ้น เพื่อให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการตั้งแต่รอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดำเนินการภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ดังกล่าว

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

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก ๒ องค์ประกอบ คือ

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) ให้พิจารณาจากตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย ที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเห็นชอบและตกลงร่วมกันไว้ การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการและค่าเป้าหมาย ให้พิจารณาจากปริมาณผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น โดยให้ผู้ประเมิน ประเมินผู้รับการประเมินตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมินตามหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานโดยต้องแสดงหลักฐานผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นรูปธรรม และกำหนดระดับค่าเป้าหมาย ๕ ระดับ

๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๕) การทำงานเป็นทีม ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากันทุกด้าน (ด้านละ ร้อยละ ๒๐) โดยมีรายละเอียดสมรรถนะทั้ง ๕ ด้าน ดังนี้

๒.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการ สร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิผล หรือให้สูงเกินกว่ามาตรฐานที่มีอยู่ คำว่า “มาตรฐาน” ดังกล่าวนั้น อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานของตนเองที่ผ่านมา หรืออาจหมายถึงมาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นก็ได้ นอกจากนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายรวมถึงการรังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายอีกด้วย

๒.๒) บริการที่ดี คือ ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

บริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการแก่ผู้ขอรับบริการจากงานในหน้าที่ราชการของตนหรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้บริการที่ดี จึงเป็นการกระทำโดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็นประชาชนผู้มาติดต่อ ข้าราชการทั้งในสังกัดเดียวกัน หรือต่างสังกัด หรือหน่วยงานที่ติดต่อขอรับบริการ เป็นการให้บริการในหลายรูปแบบ ซึ่งเกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี

๒.๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ ความสนใจใฝ่รู้สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ในอันที่จะสั่งสมความรู้ความสามารถของตน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

๒.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นข้าราชการ

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ศักดิ์ศรีชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

๒.๕) การทำงานเป็นทีม คือ ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่ารวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

วิธีการประเมินสมรรถนะ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมของผู้รับการประเมินเทียบกับรายละเอียดของสมรรถนะ (พจนานุกรม) จนถึงระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และทำการประเมินให้คะแนนโดยเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ ๕ ระดับคะแนน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (ส่วนกลาง) ทุกคน และข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัดของสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๗๕ คน ต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ

ปฏิบัติราชการฯ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานกำหนด ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) นำผลคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) รวมกับผลคะแนนการประเมิน พฤติกรรมหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) เป็นผลการประเมินรายบุคคลของข้าราชการในรอบการประเมิน โดยระดับผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	คะแนนรวมร้อยละ	๙๐ - ๑๐๐
ดีมาก	คะแนนรวมร้อยละ	๘๐ - ๘๙.๙๙
ดี	คะแนนรวมร้อยละ	๗๐ - ๗๙.๙๙
พอใช้	คะแนนรวมร้อยละ	๖๐ - ๖๙.๙๙
ต้องปรับปรุง	คะแนนรวมต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	

๒) ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินรายบุคคลไปประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับ ข้าราชการแต่ละคน ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓) ผู้บังคับบัญชาประกาศรายชื่อข้าราชการข้าราชการผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับ ดีเด่น ดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการ ปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๔) ข้าราชการผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” ต้องเข้าสู่กระบวนการจัดทำคำมั่น เพื่อการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติราชการในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

กิจกรรมที่ ๒ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและ เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ประจำปี ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ได้นำผลการตรวจสอบความประพฤติและพฤติกรรมทาง จริยธรรมของบุคลากรไปใช้ประกอบการดำเนินงานในขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลเรื่องการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎ ไทย ประจำปี ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้บุคลากร (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ) ผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะ เสนอชื่อเพื่อเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ ประจำปี ๒๕๖๖ มีการรับรองคุณสมบัติของตนเอง ตามหัวข้อที่กำหนด และให้ผู้บังคับบัญชารับรองอีกชั้นหนึ่ง ว่าเป็นผู้สมควรได้รับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา

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

แบบรับรองคุณสมบัติของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้ขอรับการเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๖ มีหัวข้อ ดังนี้

(๑) ข้าพเจ้า (ระบุ ชื่อ นามสกุล ตำแหน่ง สังกัด)

(๒) เป็นผู้มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้น.....
และมีความประสงค์ให้ดำเนินการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดังกล่าว โดยได้ประพุดติและ
ปฏิบัติตน ดังนี้

(๒.๑) เป็นผู้มีคุณสมบัติดี

(๒.๒) เป็นผู้ปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่
อย่างดียิ่ง ซึ่งมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ว่าเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน

(๒.๓) เป็นผู้มีทัศนคติที่ดีและจงรักภักดีต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ และ
ปฏิบัติงานราชการ หรือปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชน

(๒.๔) ไม่เคยได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการหรือการปฏิบัติงานในรอบ ๕ ปีที่ผ่านมา
ต่ำกว่าระดับดี (พิจารณาจากผลการประเมิน ๑๐ ครั้งที่ผ่านมา)

(๒.๕) กรณีเสนอขอเหรียญจักรพรรดิมาลา ไม่เคยเป็นผู้ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน เช่น ผล
การประเมินการปฏิบัติราชการต่ำกว่าเกณฑ์ ขาด ลา มาสาย เกินกำหนด (ซึ่งมิใช่กรณี
ที่จำเป็นต้องพักรักษาตัวเป็นเวลานานตามที่แพทย์กำหนด)

(๓) () เป็น () ไม่เป็น ผู้อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) () เป็น () ไม่เป็น ผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ซึ่งไม่ใช่โทษ
สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) () เป็น () ไม่เป็น ผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดทางอาญาและอยู่ระหว่างการสอบสวน
ของพนักงานสอบสวนหรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาล (โดยพนักงานอัยการไม่ได้รับแก้ต่างคดีนั้น
หรือเป็นความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว)

(๖) () เป็น () ไม่เป็น ผู้อยู่ระหว่างถูกตรวจสอบหรือชี้มูลความผิดโดยองค์กรอิสระตาม
รัฐธรรมนูญ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็น
ผู้ที่มีคุณสมบัติอยู่ในเกณฑ์ที่จะเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญจักรพรรดิมาลา
ประจำปี ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๑๙๙ ราย ได้ทำการรับรองตนเองตามแบบการรับรองที่กำหนด

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยคณะกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและกลั่นกรองความดี
ความชอบของบุคคลที่เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราช
อิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย เห็นชอบให้เสนอชื่อข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ผู้
มีคุณสมบัติตามระเบียบและได้รับรองตนเองตามแนวทางที่กำหนด เพื่อขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี ๒๕๖๖

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

กิจกรรมที่ ๓ การรับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกระทรวงแรงงาน ตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน กระทรวงแรงงานมีประกาศ เรื่อง รับสมัครข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกระทรวงแรงงาน ตำแหน่งอัครราชทูตที่ปรึกษา (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับต้น) ลงวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดรับสมัครตั้งแต่วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เมื่อเสร็จสิ้นการรับสมัคร มีผู้ยื่นใบสมัคร จำนวน ๕ คน จำแนกตามสังกัด สรุปได้ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|------------|
| ๑) กรมการจัดหางาน | จำนวน ๑ คน |
| ๒) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน | จำนวน ๓ คน |
| ๓) สำนักงานประกันสังคม | จำนวน ๑ คน |

โดยกระทรวงแรงงานกำหนดให้ผู้สมัครต้องแนบแบบประเมินทางจริยธรรม ซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมาพร้อมกับใบสมัครด้วย

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

แบบฟอร์มประเมินทางจริยธรรม ประกอบด้วย ๗ หัวข้อ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ๕ ราย ได้จัดทำแบบประเมินทางจริยธรรมเพื่อประกอบการสมัคร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ กระทรวงแรงงานโดยคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวงแรงงานได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาการกลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองตำแหน่งประเภทอำนวยการ ของกระทรวงแรงงาน ดังนี้

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ (จำนวน ๓๐ คะแนน) พิจารณาจากแบบแสดงผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ

๒) สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวกับงานตามที่กระทรวงแรงงานและสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กำหนด (จำนวน ๑๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะทางการบริหาร ๖ ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๔ ด้าน ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ๒ ระดับ

๓) พฤติกรรมทางจริยธรรม (จำนวน ๑๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากการประพฤติและปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ รวมทั้งประวัติทางวินัย

๔) ความหลากหลายของประสบการณ์ และประวัติการรับราชการ (จำนวน ๑๐ คะแนน) โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) ข้อมูลบุคคลจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่ของกรมในสังกัดกระทรวงแรงงาน และแบบแสดงข้อมูลบุคคล

๕) คุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ (จำนวน ๔๐ คะแนน) โดยพิจารณาจาก

๕.๑) ความรู้ภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ (จำนวน ๒๐ คะแนน) ดังนี้

(๑) ผลคะแนนภาษาอังกฤษ TOEIC ไม่ต่ำกว่า ๕๐๐ หรือ

(๒) ผลคะแนนภาษาอังกฤษ IELTS ไม่ต่ำกว่า ระดับ ๕ หรือ

(๓) ผลการวัดระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษจาก สถาบันการต่างประเทศ เทเวศรวิศว์โรปการ กระทรวงการต่างประเทศที่มีผลการสอบในทักษะการอ่าน (Reading) และผลการสอบในทักษะการฟัง (Listening) ไม่ต่ำกว่าระดับ B๑

๕.๒) มีบุคลิกภาพ และมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ ในต่างประเทศ (จำนวน ๒๐ คะแนน)

ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการประเมินต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน

๔.๒ คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่สมควรขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรองของกระทรวงแรงงาน ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรมที่ผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นของผู้สมัครได้ประเมินให้แก่ผู้สมัครมาใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์ในข้อ ๓) พฤติกรรมทางจริยธรรม (จำนวน ๑๐ คะแนน) ที่พิจารณาจากการประพฤติและปฏิบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และภารกิจของส่วนราชการ รวมทั้งประวัติทางวินัย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ผู้รายงาน.....

(นางสัมพันธ์พร วงษา)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานบริหารค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ผู้รายงาน.....

(นายสุทัศน์พงศ์ ฤกษ์จำนง)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวนิตา วายนต์)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล