

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

กรมศุลกากร ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๓๐ (๓๐ คะแนน) ในการประเมินพฤติกรรมสมรรถนะหลักในหัวข้อต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ดังนี้

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- ๒) การบริการที่ดี (Service Mind)
- ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- ๔) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- ๕) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)

ทั้งนี้ ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะหลัก ในหัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ได้แบ่งระดับการประเมินในหัวข้อดังกล่าวเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ ๑ มีความสุจริต

- ๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัย ข้าราชการ
- ๑.๒ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ ๒ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

- ๒.๑ รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้
- ๒.๒ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ ๓ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ

- ๓.๑ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบน ด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ และรับผิดชอบ
- ๓.๒ เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ ๔ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

- ๔.๑ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แมตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก
- ๔.๒ กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ ๕ แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

- ๕.๑ ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

โดยการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	✓
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	✓
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	✓
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	✓
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	✓
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	✓

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ดังนี้

Dos	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ	✓
๒. รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	✓
๓. ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ	✓
๔. กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม	✓
๕. ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ	✓
Don'ts	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๑. ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้มาติดต่อราชการ	✓
๒. ไม่แสดงความคิดเห็นอย่างมีอคติ	✓
๓. ไม่กระทำการใดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของความเป็นข้าราชการ	✓
๔. ไม่ใช้เวลาราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน	✓
๕. ไม่กระทำการใดโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง เป็นธรรม ของการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กรมศุลกากร ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

๓.๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ระดับ ดีเด่น	จำนวน ๒,๙๒๓ ราย
ระดับ ดีมาก	จำนวน ๑,๕๖๙ ราย
ระดับ ดี	จำนวน ๒๐ ราย

๓.๒ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ

ระดับ ดีเด่น	จำนวน ๗๙ ราย
ระดับ ยอมรับได้	จำนวน ๔๒ ราย

๓.๓ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานราชการ

ระดับ ดีเด่น	จำนวน ๑๓๒ ราย
ระดับ ดีมาก	จำนวน ๗๐๓ ราย
ระดับ ดี	จำนวน ๔ ราย

๓.๔ ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างชั่วคราว

ระดับ ดีเด่น	จำนวน ๖๘๕ ราย
ระดับ ดี	จำนวน ๓๑ ราย
ระดับ ปรับปรุง	จำนวน ๑ ราย

ทั้งนี้ได้มีการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมาก ให้บุคลากรภายในหน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๙ (๖) และตามประกาศกรมศุลกากร ที่ ๒๓๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมศุลกากร กำหนดให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ กรมศุลกากร ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรม และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เป็นหลักในการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมศุลกากร ได้รับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมศุลกากร ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการต่าง ๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ดำเนินการจัดทำแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- ๑) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ
- ๒) การทดลองปฏิบัติราชการ

- ๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๔) การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๕) การพัฒนาข้าราชการ
- ๖) การเสริมสร้างการรักษาวินัยข้าราชการ


ทั้งนี้ การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ส่งผลให้บุคลากรของกรมศุลกากร มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรม และพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ผู้รายงาน 

(นางสาวสมหญิง ผายรัมย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม

ผู้บังคับบัญชา 

(นางอาภาพรณี แสงมุกดา)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล