

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรมสรรพสามิต
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/ndg3/~edisp/uatucm487552.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และการให้ทุนการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว ตามประกาศกรมสรรพสามิต ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ กำหนดให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติทั่วไปโดยเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามโดยไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือตามกฎหมายอื่น ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือตามกฎหมายอื่น และไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้มีการสอบความรู้ทั่วไปออนไลน์ในหัวข้อความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม และการสอบสัมภาษณ์จะประเมินจากความรู้คุณธรรม จริยธรรมด้วย

๑.๒ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติให้ผู้ที่เข้ารับการเป็นข้าราชการพลเรือนต้องมีคุณสมบัติทั่วไปโดยเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามโดยไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

ให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกเพราะกระทำความผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำความผิดวินัยตามพระราชบัญญัตินี้หรือตามกฎหมายอื่น และไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ นอกจากนี้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ กำหนดให้มีการตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคลที่จะเข้ารับราชการโดยการตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือและประวัติอาชญากร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติในการเข้ารับราชการ

๑.๓ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๑๓ กำหนดให้มีการกำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยต้องกำหนดให้ประกอบด้วยความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และในส่วนของพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อยต้องกำหนดให้ประกอบด้วยความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ซึ่งผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐานที่กำหนด

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมสรรพสามิต ตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น ประเภทอำนวยการระดับต้น ระดับสูง ประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ ระดับปฏิบัติการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน และระดับปฏิบัติงาน ในส่วนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ได้กำหนดให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ ลักษณะ ของข้าราชการทุกตำแหน่ง ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าน้ำหนักสมรรถนะหลักข้อละ ๒๐% นอกจากนี้ ยังกำหนดให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ให้เงินรางวัล การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการอีกด้วย

(๒) กรมสรรพสามิตได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ โดยให้นำพฤติกรรมการรักษาวินัย โดยไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนซึ่งไม่ใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ มาประกอบการพิจารณา

(๓) กรมสรรพสามิตได้ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยให้นำพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยใช้แนวทางเช่นเดียวกับข้าราชการเนื่องจาก การปฏิบัติงานมีความคล้ายคลึงกัน โดยกำหนดสมรรถนะของพนักงานราชการ ดังนี้ ๑. การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความถูกต้อง/คุณภาพของงาน การทำงานเป็นระบบ/ตรวจสอบได้ ๒. การทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความรับผิดชอบ เข้ากับผู้ร่วมงานได้ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ๓. การบริการที่ดี ได้แก่ ความเป็นธรรมชาติ ความรวดเร็ว ความเสมอภาค ความพึงพอใจ ๔. จริยธรรม ได้แก่ ความซื่อตรงและซื่อสัตย์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วย

ความอุตสาหกรรมวิริยะ ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและแบบธรรมเนียมปฏิบัติอันดีงาม ๕. ความใฝ่รู้ ได้แก่ ฝึกรบม/เข้าร่วมอบรมทางวิชาการ ฝึกฝนและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ ๖. ความรู้เกี่ยวกับภาษีสรรพสามิต ได้แก่ มีความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังให้นำข้อมูลการรักษาวินัยมาประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน โดยต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์

(๔) กรมสรรพสามิตได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว โดยกำหนดให้นำพฤติกรรมผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณา ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี จริยธรรม การรักษาวินัย และความรู้และความเข้าใจในงานมาประกอบการพิจารณา

๑.๕ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ตามประกาศกรมสรรพสามิต ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๖๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อพิจารณาผู้ที่เหมาะสมขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณากลั่นกรองเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการกลั่นกรอง โดยต้องคำนึงถึงองค์ประกอบการพิจารณา อย่างน้อยดังต่อไปนี้ ๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานอันเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๒. สมรรถนะสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ ก.พ. กำหนด และสมรรถนะที่เกี่ยวกับงาน ๓. พฤติกรรมทางจริยธรรม ๔. ความหลากหลายของประสบการณ์ ประวัติการรับราชการ และคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทอำนวยการตามที่ อ.ก.พ. กระทรวง หรือ อ.ก.พ. กรม กำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๕ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

๑.๖ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ พิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือระดับชำนาญการพิเศษ ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม ๒๕๖๖ กำหนดให้ผู้ขอรับการประเมินบุคคลได้รับการประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ โดยมีรายการประเมิน ได้แก่ ๑. ความรับผิดชอบ ๒. ความคิดริเริ่ม ๓. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ๔. ความประพฤติดูแลพิจารณาจากพฤติกรรมการรักษาวินัย ให้ความร่วมมือเพื่อนร่วมงาน และปฏิบัติงานอยู่ในกรอบของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน ๕. ความสามารถในการสื่อความหมาย และ ๖. การพัฒนาตนเอง โดยมีคะแนนเต็มข้อละ ๑๕ คะแนน ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน จึงจะผ่านการประเมิน

๑.๗ การให้ทุนการศึกษา ตามประกาศกรมสรรพสามิต เรื่อง หลักเกณฑ์การขอรับทุนการศึกษา ระดับปริญญาโทในประเทศ (นอกเวลาราชการ) โดยใช้เงินฝากค่าใช้จ่ายเก็บภาษีท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๓ กันยายน ๒๕๖๔ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะขอรับทุนการศึกษาว่าต้องเป็นผู้มีศีลธรรมและความประพฤติดี ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เสียสละและอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ และในปีงบประมาณที่ผ่านมาจนถึงวันที่ยื่นขอรับทุน ต้องเป็นผู้ที่ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าโทษภาคทัณฑ์และไม่เป็นผู้ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

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

๒.๑ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราว

(๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่

อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

๑.๒ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ

(๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

๑.๓ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยการพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดีโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบการประเมินที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

(๑.๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน พัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม กล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่

ถูกต้อง ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๑.๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชาการและจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

(๒) กรมสรรพสามิตได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

(๒.๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๒.๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

(๓) กรมสรรพสามิตได้ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ ประกาศ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

(๓.๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน พัฒนาคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๓.๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

(๔) กรมสรรพสามิตได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราว

(๔.๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน พัฒนาคณะทำงานอย่างต่อเนื่อง เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๔.๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

๑.๕ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

(๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

๑.๖ การเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

(๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเอง

๑.๗ การให้ทุนการศึกษา การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

(๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ได้แก่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม รับผิดชอบต่อหน้าที่ ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

(๒) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ได้แก่ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์

และเป้าหมายอย่างแท้จริง มีความมุ่งมั่น เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อ กฎหมาย มีวินัย ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ ของตนเอง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยให้คุณให้โทษ และสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ที่สำนักงาน ก.พ. และ กรมสรรพสามิตกำหนด โดยเฉพาะพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย ถูกนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ของรัฐมีพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนมาตรฐานทาง จริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) จะนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในทางที่เป็นโทษ และหากมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามมาตรฐานทาง จริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) จะนำไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในทางที่เป็นคุณ สร้างขวัญกำลังใจ และได้รับการพัฒนาต่อไป

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลในการสรรหา และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทำให้ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีความประพฤติดีและมีศีลธรรมอันดีเข้ามา สู่ภาครัฐ ส่วนการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการแต่งตั้งและเลื่อนทำให้ภาครัฐได้รักษาไว้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีพฤติกรรมที่ดีมีวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ส่วนการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการและการให้ทุนการศึกษาเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ อีกทั้งยังเป็นการพัฒนา เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีพฤติกรรมที่ดีมีวินัย คุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะได้รับการพัฒนาต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค : เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมยังไม่เพียงพอ

๕.๒ ข้อเสนอแนะ : เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมที่ดียิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐรักษาจริยธรรม มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม และยึดถือ แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม เห็นควรมุ่งเน้นดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ที่ให้มีการฝึกอบรมโดยนำเนื้อหาสาระเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม และประมวลจริยธรรม ไปบรรจุเป็นหัวข้อวิชา หรือนำไปสอดแทรกในหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานดำเนินการ

ผู้รายงาน

(นางสาวนิตยา โสรีกุล)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นางสิริพร ธนนันทนสกุล)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสรรพสามิต