



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๐-๕๙๘๘

ที่ กค ๐๕๑๖(๗)/๕๑๕

วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด้านศุลกากรทุกแห่ง

เพื่อโปรดทราบดำริกรมฯ ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือ กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ กค ๐๕๑๖(๗)/๕๑๕ ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

(นางสาวสมหญิง ผายรัมย์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม



บันทึกข้อความ

รองฯ นันทรัฐตา
 รับที่..... 2477
 วันที่..... 30 ต.ค. 66
 e-office..... 556630

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๐-๔๔๘๘

ที่ กค ๐๕๑๖(๗)/ ๕๙๖ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

① เรียน อธิบดี (ผ่าน รองฯ นันทรัฐตา และ ผอ. กบท.)

ความเป็นมา

๑. กรมศุลกากร ได้อนุมัติแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นแผนงานภายใต้แผนการขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วยหัวข้อหลัก ดังต่อไปนี้

- ๑) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ
- ๒) การทดลองปฏิบัติราชการ
- ๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- ๔) การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๕) การพัฒนาข้าราชการ
- ๖) การเสริมสร้างการรักษาวินัยข้าราชการ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

๒. หนังสือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานจริยธรรม ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/๑๗ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อแจ้งเวียนแผนงานดังกล่าวให้ทุกส่วนราชการในกรมศุลกากรได้รับทราบ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กจร. กบท.)

ในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. กจร. กบท. ได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๕๑๖(๗)/๓๗ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖ แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินการหรือกิจกรรมในการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร เป็นรายไตรมาส เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวรายงานให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร รับทราบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

๒. กจร. กบท. ได้มีการติดตามการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ส่วนบริหารงานบุคคล ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด และสถาบันวิทยากรศุลกากร พร้อมนำรายงานผลการดำเนินงาน

/ตามแผนงาน...

ความเห็น/คำสั่ง

ดำเนินการตามเสนอ

31 ต.ค. 66

(นางนันทรัฐตา สิริคุปต์)
รองอธิบดี รักษาราชการแทน
อธิบดีกรมศุลกากร

③ เรียน ผอ. กจร.

เพื่อโปรด ทราบ ททท ② และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางอาภาพรณี แสงมุกดา)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

④ เรียน ผ.ส.๙.

เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวสมหญิง ผายรักมี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม
๕๑ พ.ย. ๒๕๖๖

⑤ เรียน คุณประวิตร

เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาววิมล จิรบุญโพธิ์)
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมจริยธรรม
๐๑ พ.ย. ๒๕๖๖

ตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายไตรมาสที่ ๑ - ๓ รายงานให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากรเพื่อรับทราบในการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร

๓. กจร. กบท. ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔) โดยสรุปผลการดำเนินงานในการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร มีรายละเอียดดังนี้

๓.๑ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

๑) มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในหลักการพื้นฐานโดยรวมของการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมีการนำข้อสอบที่มีเนื้อหา เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการสอบวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test)

๒) ในการสอบสัมภาษณ์บุคลากรทุกประเภท ได้กำหนดให้มีข้อคำถามกลางสำหรับกรรมการสอบสัมภาษณ์ ในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร อุดมการณ์ในชีวิต คำถามเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับราชการ และทัศนคติต่อการรับราชการ เพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ในตำแหน่งต่าง ๆ

๓) กำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำงาน อุดมคติ คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต โดยมีการกำหนดองค์ประกอบดังกล่าวไว้ในแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของการประเมินในองค์ประกอบนี้ เท่ากับร้อยละ ๔๐

๔) ดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคลากรที่จะเข้ารับราชการ โดยการตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยจัดทำหนังสือถึงผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร และให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปตรวจสอบพิมพ์ลายนิ้วมือที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตรวจสอบประวัติและความประพฤติของบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคูณสมบัติในการเข้ารับราชการ

๓.๒ การทดลองปฏิบัติราชการ

๑) ดำเนินการชี้แจงและจัดทำแบบฟอร์มการประเมินฯ เกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการใหม่ทราบเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรม รวมถึงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้กระบวนการพัฒนา ๓ ส่วน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนาร่วมกัน

๒) กำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมของผู้ทดลอง

ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนด ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓

๓) ดำเนินการตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับการวัดความผูกพันของบุคลากรไว้ว่า ควรดำเนินการวัดความผูกพันแบบปีเว้นปี เพื่อให้การสำรวจความผูกพันมีประสิทธิภาพ และสะท้อนประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยระดับความผูกพันของบุคลากร กรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๕) ตามที่ได้มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑) ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยกำหนดให้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีการประเมิน ๒ ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) ซึ่งได้กำหนด “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักในการประเมินพฤติกรรมฯ ด้วย

๒) ดำเนินการศึกษาคำประเมินแบบ ๓๖๐ องศา และสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมาต่อยอดและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมศุลกากร ภายใต้โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (e-Performance Appraisal : e-PA) โดยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะบุคลากร รวมถึงการมีจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งระบุอยู่ในแบบประเมินฯ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใสผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์

๓.๔ การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑) ดำเนินการสอบวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) ซึ่งในข้อสอบมีข้อคำถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ โดยมีผู้ผ่านการสอบวัดความรู้ฯ จำนวน ๕๐ ราย

๒) การประเมินบุคคลและความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล โดยวิธีการสัมภาษณ์ ได้เพิ่มเติมเรื่องวิสัยทัศน์และจริยธรรมในการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ และประกาศ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๓.๕ การพัฒนาข้าราชการ

๑) ดำเนินโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่บุคลากรกรมศุลกากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างการรับรู้และความเข้าใจ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ จำนวน ๖ โครงการ ได้แก่

๑.๑) โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๑.๒) โครงการศุลกากรคุณธรรม

/๑.๓) โครงการ...

๑.๓) โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง

๑.๔) โครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม หัวข้อ “Ethics Boosting”

๑.๕) โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

๑.๖) โครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมวินัยข้าราชการ หัวข้อ “Be Proud”

๒) สถาบันวิทยาการศุลกากร ได้ดำเนินการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากร ได้ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ดังนี้

๒.๑) หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ (Expert Chief) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อ วินัยข้าราชการ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ หัวข้อ กฎหมายปกครอง ความรับผิดชอบทางละเมิดและแพ่ง กับการบริหารงานภาครัฐ เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

๒.๒) หลักสูตรการพัฒนาผู้นำต้นแบบของกรมศุลกากร (Role Model) ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖

๓) การอบรมธรรมะสำหรับบุคลากรกรมศุลกากร โดยกระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ วัดเขาแผงม้า อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา และโครงการฝึกอบรมฯ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ วัดป่าคลอง ๑๑ อำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี โดยกรมศุลกากร ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมดังกล่าว รวม ๒๖ ราย

๔) กลุ่มงานจริยธรรม ได้มีการปรับปรุงแบบในการดำเนินกิจกรรมอบรมธรรมะเป็นการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากรกรมศุลกากร โดยนำหลักธรรมที่สำคัญ เช่น การรักษาศีล ๕ บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ อิทธิบาท ๔ เผยแพร่ผ่านทางระบบ Intranet และ Sandee Chatbot เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากร น้อมนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมถึงได้เผยแพร่วีดิทัศน์ “ตามรอยเส้นทางธรรมแห่งศรัทธา” ภายใต้โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา จัดทำโดยกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม เพื่อแนะนำวัดและสถานที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรที่สนใจสามารถใช้เวลาว่างในวันหยุด เดินทางไปทำบุญและเยี่ยมชมสถานที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ โครงการจาริกเส้นทางบุญ จังหวัดหนองคาย โครงการจาริกเส้นทางบุญ จังหวัดเชียงราย และโครงการจาริกเส้นทางบุญ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๖ การเสริมสร้างการรักษาวินัยข้าราชการ

๑) ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์วิธีการเสริมสร้างพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ

๒) ดำเนินการจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร และเผยแพร่คู่มือดังกล่าวผ่านทางระบบ Intranet และเว็บไซต์ <https://hr.customs.go.th>

๓) ดำเนินโครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีบุคลากรของกรมศุลกากร จำนวน ๕,๓๓๑ คน เข้าศึกษาบทเรียนพร้อมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด

๔) ดำเนินการเผยแพร่วีดิทัศน์ ตามโครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมวินัยข้าราชการ หัวข้อ “Be Proud” ตอน “หายไปไม่บอก อาจถูกไล่ออกได้นะ” ผ่านทางระบบ Intranet และ YouTube Channel

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

กจร. กบท. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้กรมฯ ทราบ พร้อมแจ้งให้ส่วนราชการในสังกัดกรมฯ รับทราบ และเห็นควรเผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบทางเว็บไซต์กรมศุลกากร ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดมอบหมายให้ กจร. กบท. ดำเนินการ ดังนี้

๑. เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ทุกส่วนราชการในกรมศุลกากร และสาธารณชนได้รับทราบทางเว็บไซต์กรมศุลกากร
๒. จัดทำแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อนำเสนอกรมฯ ต่อไป



(นางสาวสมหญิง ผายรัมย์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม



(นางอาภาพรณี แสงมุกดา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



(นางนันทรัฐดา ศิริคุปต์)

รองอธิบดีกรมศุลกากร

เรียน รอนันท์รัฐดา (รชก.อลิมต์)

ด้วยท่านอลิมต์ติดราชการ

และไม่มีกรณีเร่งด่วน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



นางคณิตา พรหมมาศ

หัวหน้าฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ		
<p>๑. จัดให้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในหลักการพื้นฐานโดยรวมของการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมีการนำข้อสอบที่มีเนื้อหา เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการกรมศุลกากร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ตลอดจนนำไปใช้ในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานราชการ และใช้ในการสอบภาคความรู้ทั่วไป และความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว</p>	<p>๑. การสอบวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและด้านการบริการ (Customs Knowledge Test : CK Test) - กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ ในด้านความรู้ด้านการบริหาร และความรู้ทั่วไปอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยรวมถึงระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ระเบียบข้าราชการพลเรือน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ วินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณ ในการสอบวัดความรู้ฯ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. การนำข้อสอบที่มีเนื้อหา เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการกรมศุลกากร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๒.๑ การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียน ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>ตำแหน่งทรัพยากรบุคคลปฏิบัติกร ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน และตำแหน่งช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๒.๒ การสอบภาคความรู้ทั่วไป และความรู้ความสามารถที่ใช้ เฉพาะตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียน ในการสอบคัดเลือกบุคคล เพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการ เงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งนายช่างโยธา ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานศุลกากร เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๒.๓ การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะ ตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียน ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์ ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน และตำแหน่งนายช่าง เครื่องกลปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๖</p>	

<p>การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร</p>	<p>การดำเนินการ/กิจกรรม</p>	<p>หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ</p>
<p>๒. จัดให้มีการสอบสัมภาษณ์บุคลากรทุกประเภท โดยกำหนดให้มี ข้อคำถามกลางสำหรับกรรมการสอบสัมภาษณ์ อาทิเช่น</p> <p>๒.๑ คำถามในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ กรมศุลกากร</p> <p>๒.๒ คำถามที่ให้ผู้เข้าสอบสัมภาษณ์แสดงเป้าหมาย และอุดมการณ์ ในชีวิต</p> <p>๒.๓ คำถามเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับราชการ และทัศนคติต่อการ รับราชการ</p>	<p>- คณะกรรมการดำเนินการสอบฯ กำหนดข้อคำถามกลาง ในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการ กรมศุลกากร อุดมการณ์ในชีวิต คำถามเกี่ยวกับความต้องการ เข้ารับราชการ และทัศนคติต่อการรับราชการ เพื่อใช้ประกอบการ การสัมภาษณ์ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑. การสอบสัมภาษณ์เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ และเมื่อวันที่ ๒๙ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒. การสอบสัมภาษณ์เพื่อจัดจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งนายช่างโยธา ตำแหน่งเจ้าพนักงาน โสตทัศนศึกษา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่ง เจ้าพนักงานศุลกากร เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๓. การสอบสัมภาษณ์เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการ สถิติปฏิบัติการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน และตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๖</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๓. มีการกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการด้านภาษีอากรต้องของชอบธรรม และจริยธรรม และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงาน อุดมคติ จริยธรรม และคุณธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเป็นการประเมินคุณลักษณะเชิงจริยธรรมประกอบการสัมภาษณ์</p> <p>๔. มีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมแก่บุคลากรที่จะเข้ารับราชการ โดยการตรวจพินัยกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ หลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรเรียบร้อยแล้วก่อนการบรรจุแต่งตั้ง</p>	<p>- คณะกรรมการดำเนินการสอบฯ กำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการด้านภาษีอากรในกรณีที่มีในความต้องการของชอบธรรม และจริยธรรม องค์ประกอบด้านจริยธรรม และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะอื่น ๆ โดยมีข้อกำหนดองค์ประกอบดังกล่าวไว้ในแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของการประเมินในองค์ประกอบนี้เท่ากับร้อยละ ๔๐</p> <p>- ดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคลากรที่จะเข้ารับราชการ โดยจัดทำหนังสือถึงผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร และให้ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปตรวจสอบพินัยกรรมว่ามีข้อบกพร่องประวัติอาชญากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตรวจสอบประวัติและความประพฤติของบุคคลเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ ในการเข้ารับราชการต่อไป</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p> <p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๒. การทดลองปฏิบัติราชการ</p> <p>๑. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผลการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของราชการ และเป็นข้าราชการที่สมควรจะบรรจุราชการต่อไป</p> <p>๑.๑ การปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๑.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p> <p>๑.๓ การอบรมสัมมนาร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี</p>	<p>การดำเนินการชี้แจงและจัดทำแบบฟอร์มการประเมินฯ เกี่ยวกับ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการใหม่ทราบเกี่ยวกับกระบวนการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ รวมถึงการพัฒนาข้าราชการ พลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้ กระบวนการพัฒนา ๓ ส่วน ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การปฐมนิเทศ ๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง ๓) การอบรมสัมมนาร่วมกัน <p>ซึ่งต้องดำเนินการให้ครบทุกกระบวนการภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๒. มีการกำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ประกอบด้วยความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับตัวและความรู้กับงานในหน้าที่ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และในส่วนของพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ประกอบด้วย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย โดยมีคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ที่มีสัดส่วนเท่ากัน และผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกรต้องได้คะแนนในแต่ละส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร พ.ศ. ๒๕๕๓</p>	<p>การดำเนินการ/กิจกรรม</p> <p>- มีการกำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความสามารถในการเรียนรู้งาน • ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ • ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย • อื่น ๆ (ถ้ามี) <p>ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความประพฤติ • ความมีคุณธรรม จริยธรรม • การรักษาวินัย • อื่น ๆ (ถ้ามี) <p>โดยสัดส่วนคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร เป็นดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ร้อยละ ๕๐</p> <p>ส่วนที่ ๒ คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกร ร้อยละ ๕๐</p> <p>ซึ่งผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกรต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชกรตามมาตรฐานที่กำหนด</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๓. จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการใหม่ที่ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ดังนี้</p> <p>๓.๑ การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีชุดคำถามเพื่อประเมินปัจจัยของบุคลากร โดยมีชุดคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร</p> <p>๓.๒ มีการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเพิ่มตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี” เพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร และเสนอผลการสำรวจให้กรมศุลกากรรับทราบ พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้ส่วนราชการในสังกัดกรมศุลกากรรับทราบผลสำรวจ</p>	<p>๑. การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีชุดคำถาม เพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร</p> <p>๑.๑ คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๒๓๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร (We Love Customs) ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ โดยคณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร เพื่อดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร ตลอดจนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๑.๒ ดำเนินการทบทวนข้อคำถามในประเด็นเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน (Basic need) และด้านสัมพันธ์ภาพ (Relatedness) ซึ่งเป็นชุดคำถามที่เป็นการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ที่มีต่อองค์กรเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ให้สอดคล้องกับแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ.</p>	<p>ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ (สสท.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๒. มีการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเพิ่มตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี” เพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร และเสนอผลการสำรวจให้กรมศุลกากรรับทราบ พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้ส่วนราชการในสังกัดกรมศุลกากรรับทราบผลสำรวจ</p> <p>๒.๑ ดำเนินการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ส่วนคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเพิ่มช่วงตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี” โดยเริ่มปรับปรุงตั้งแต่แบบสำรวจฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๒.๒ มีการดำเนินการตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับการวัดความผูกพันของบุคลากรไว้ว่า ควรดำเนินการวัดความผูกพันแบบปีเว้นปี เพื่อให้การสำรวจความผูกพันมีประสิทธิภาพและสะท้อนประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยระดับความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีระดับมากที่สุด (X = ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๕) ตามที่ได้มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ		
<p>๑. จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมการทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่งตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะหลักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)” เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักที่ทุกส่วนราชการต้องประเมิน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางการพัฒนาระบบราชการให้เข้าสู่ยุค ๔.๐ ในรูปแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>๑. กรมศุลกากรมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยกำหนดให้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินพฤติกรรมการประเมิน ๒ ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยได้กำหนดน้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และน้ำหนักพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐</p> <p>ทั้งนี้ ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการประเมิน ๕ ประการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การทำงานเป็นทีม ๕. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม <p>และกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สมรรถนะรอง) ตามสายงานต่าง ๆ ภายในกรมศุลกากร</p>	<p>ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ (สสท.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหนังสือ ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/ว ๗๑ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ แจ้งเวียนให้ข้าราชการดำเนินการจัดทำคำรับรองตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายรายบุคคล สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีแรก (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และมีหนังสือ ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/ว ๒๗ ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๖ แจ้งเวียนให้ข้าราชการดำเนินการจัดทำคำรับรองตัวชี้วัดผลงาน และค่าเป้าหมายรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีหลัง (ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)</p> <p>๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหนังสือที่ กค ๐๕๑๖(ก)/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ แจ้งเวียนให้หัวหน้าส่วนราชการทุกแห่ง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่อยู่บังคับบัญชา สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีแรก (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และมีหนังสือที่ กค ๐๕๑๖(ก)/ว ๔๔ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ แจ้งเวียนให้หัวหน้าส่วนราชการทุกแห่ง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลและพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่อยู่บังคับบัญชา สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีหลัง (ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)</p>	

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. สร้างระบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ในทุกระดับสายการบังคับบัญชา ในด้านประสิทธิภาพการทำงานและด้านพฤติกรรมและจริยธรรม โดยให้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น และรวบรวมผลการประเมินไว้เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป	<p>๔. กรมศุลกากร มีคำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๒๓๘/๒๕๖๖ เพื่อเลื่อน เงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่า ขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในรอบครึ่งปีแรก (ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และมีคำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๕๘๔/๒๕๖๖ เพื่อเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูง ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ ในรอบครึ่งปีหลัง (ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)</p> <p>- จากการใช้ศึกษาการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เรียบร้อยแล้ว พบว่าสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวมา ต่อยอดและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเครื่องมือการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการของกรมศุลกากร ภายใต้โครงการพัฒนา ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System : HRIS) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (e-Performance Appraisal : e-PA) โดยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ บุคลากร รวมถึงการมีจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งระบุอยู่ใน แบบประเมินฯ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใสผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น การศึกษาการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา จึงเป็นแนวทางในการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของกรมศุลกากร และสอดคล้องกับการดำเนิน โครงการพัฒนาระบบ HRS (ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ e-Performance Appraisal : e-PA)</p>	ส่วนสิทธิประโยชน์ และทะเบียน ประวัติ (สสท.)

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔. การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น		
<p>๑. กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าฝ่าย จะต้องผ่านการสอบ วัตถุประสงค์ความรู้ความสามารถและด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) โดยมีการนำประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณการกรมศุลกากร ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของข้อคำถามในการทดสอบความรู้ด้านการบริหาร</p>	<p>๑. ดำเนินการสอบวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากร และด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. ประกาศ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ลงวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง รายชื่อผู้สอบผ่านการวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากร และด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) โดยมีผู้ผ่านการสอบวัดความรู้ฯ จำนวน ๕๐ ราย</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>
<p>๒. มีการศึกษาแนวทางการหรือแผนงาน ในการเพิ่มเติมหัวข้อเกี่ยวกับ มาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและประวัติในการดำรงตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเขียนวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ประกอบการคัดเลือก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นประจำทุกปี</p>	<p>๑. การประเมินบุคคลและความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ได้เพิ่มเติม เรื่องวิสัยทัศน์และจริยธรรมในการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>๒. อ.ก.พ. กรมศุลกากร ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รับสมัครข้าราชการเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>๓. คำสั่งกระทรวงการคลัง ที่ ๙๒๘/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง ให้ข้าราชการรักษาการในตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน ๑๖ ราย</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๔. การประเมินบุคคลและความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่จะเข้ารับ การประเมินบุคคล โดยเพิ่มเติมเรื่องวิสัยทัศน์และจริยธรรม ในการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคล ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>๕. อ.ก.พ. กรมศุลกากร ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รับสมัครข้าราชการเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p> <p>๖. คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๒๔๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง เลื่อนข้าราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน ๒ ราย</p>	

<p>การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร</p>	<p>การดำเนินการ/กิจกรรม</p>	<p>หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ</p>
<p>๕. การพัฒนาข้าราชการ</p> <p>๑. จัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ แก่บุคลากรกรมศุลกากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างการรับรู้และความเข้าใจ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p>	<p>- กรมศุลกากร ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่บุคลากรของกรมศุลกากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างการรับรู้และความเข้าใจ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ดังนี้</p> <p>๑) โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมมาภิบาล เพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ</p> <p>๒) โครงการศุลกากรคุณธรรม</p> <p>๓) โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง</p> <p>๔) โครงการสื่อสารสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม หัวข้อ “Ethics Boosting”</p> <p>๕) โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัย และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่</p> <p>๖) โครงการสื่อสารสร้างสรรค์ ส่งเสริมวินัยข้าราชการ หัวข้อ “Be Proud”</p> <p>โดยมีผลการดำเนินโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ แก่บุคลากรของกรมศุลกากร จำนวน ๖ โครงการ เป็นไปตามตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>๑. กลุ่มงาน จริยธรรม (กจธ.) ๒. ส่วนวินัย และความรับผิด ทางละเมิด (สวค.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๒. จัดให้มีการกำหนดหัวข้อเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ บรรจุลงในหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่กำหนดเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากรได้ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ</p> <p>๓. จัดให้มีหลักสูตรการอบรมตามธรรมะ สำหรับบุคลากรกรมศุลกากร เพื่อน้อมนำหลักธรรมะ ไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน</p>	<p>๑. หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ (Expert Chief) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๑.๑ หัวข้อ วินัยข้าราชการ วันพุธที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๐๐ น.</p> <p>๑.๒ หัวข้อ กฎหมายปกครอง ความรับผิดชอบทางละเมิดและแพ่งกับการบริหารงานภาครัฐ วันจันทร์ที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๐๐ - ๑๒.๐๐ น.</p> <p>๒. หลักสูตรการพัฒนาผู้นำต้นแบบของกรมศุลกากร (Role Model) ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๖</p> <p>๑. กระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ วัดเขาแฝงมา อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยกรมศุลกากร ได้จัดส่งบุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๔ ราย เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p> <p>๒. กระทรวงการคลัง ได้มีกำหนดจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ วัดป่าคลอง ๑๑ อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ โดยขอให้กรมศุลกากรพิจารณาส่งบุคลากรในสังกัดเข้าร่วมการฝึกอบรม ในโครงการดังกล่าว จำนวน ๑๒ ราย ซึ่งกรมศุลกากร ได้จัดส่งรายชื่อบุคลากรในสังกัดให้กระทรวงการคลังรับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p>	สถาบันวิทยากร ศุลกากร (สวศ.)

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๓. กลุ่มงานจริยธรรม ได้มีการปรับปรุงแบบในการดำเนินการดำเนินกิจกรรม อบรมธรรมะ สำหรับบุคลากรกรมศุลกากร เป็นการประชุมสัมมนา ให้ความรู้แก่บุคลากรกรมศุลกากร โดยนำหลักการที่สำคัญ เผยแพร่ผ่านทางระบบ Intranet และ Sandee Chatbot มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากร นำเนื้อหาหลักธรรม คำสอนในพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การรักษาศีล ๕ ๒) บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ๓) อิทธิบาท ๔ ๔) สังคหวัตถุ ๔ ๕) ขรวาสนธรรม ๔ ๖) พรหมวิหาร ๔ <p>โดยเผยแพร่ผ่านทางระบบ Intranet และ Sandee Chatbot รวมจำนวน ๑๕ ครั้ง</p> <p>รวมถึงได้เผยแพร่วีดิทัศน์ “ตามรอยเส้นทางธรรมแห่งศรัทธา” ภายใต้โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา จัดทำโดย กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม ผ่านทางระบบ Intranet และ Sandee Chatbot มีวัตถุประสงค์เพื่อนำวัดและสถานที่สำคัญ</p>	

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>ทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรที่สนใจสามารถใช้เวลาว่างในวันหยุด เดินทางไปทำบุญและเยี่ยมชมสถานที่สำคัญทางพระพุทธศาสนา ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา จังหวัดหนองคาย ๒) โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา จังหวัดเชียงราย ๓) โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา จังหวัดนครศรีธรรมราช <p>โดยเผยแพร่ผ่านทางระบบ Intranet และ Sandee Chatbot รวมจำนวน ๓ ครั้ง</p>	

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๖. การเสริมสร้างการรักษาวินัยข้าราชการ</p> <p>๑. จัดโครงการสัมมนาผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการ และรับทราบนโยบายของกรมศุลกากรในการป้องกันและปราบปราม การทุจริต อีกทั้ง สร้างแนวคิดในการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัย ในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย</p>	<p>- ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้บังคับบัญชา ตามหลักเกณฑ์วิธีการเสริมสร้าง พัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย” ในวันศุกร์ที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ ณ อาคาร ศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยากรศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยการจัดอบรมในครั้งนี้มีค่าใช้จ่าย ในการจัดโครงการฝึกอบรมเป็นเงินจำนวน ๒๔,๔๓๒.- บาท</p>	<p>ส่วนวินัย และความรับผิดชอบ ทางละเมิด (สวค.)</p>
<p>๒. จัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร เพื่อให้ กรมศุลกากรมีแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึง มีคำอธิบายและกรณีตัวอย่างในเชิงพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ การกิจตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศุลกากร เพื่อใช้เป็นแนวทาง ประกอบการพิจารณาในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในการบริหารงานบุคคลของกรมศุลกากร</p>	<p>๑. คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการ กรมศุลกากร</p> <p>๒. ดำเนินการจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร และเผยแพร่คู่มือดังกล่าวทางระบบ Intranet และเว็บไซต์ https://hr.customs.go.th เป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p>	<p>ส่วนวินัย และความรับผิดชอบ ทางละเมิด (สวค.)</p>

<p>การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร</p>	<p>การดำเนินการ/กิจกรรม</p>	<p>หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ</p>
<p>๓. จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาโทษ อัตราโทษ คำสั่ง รวมถึงบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยและความรับผิดชอบของกรมศุลกากร พร้อมมีแบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แก่บุคลากรของกรมศุลกากร เพื่อให้บุคลากรรับทราบพฤติกรรมการทำงานที่อันเป็นความผิดวินัยและความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่รวมถึงแนวทางการพิจารณาโทษและอัตราโทษ เมื่อมีการกระทำผิด และหลีกเลี่ยงพฤติกรรม การกระทำผิดวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่</p>	<p>๑. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสถิติของคำสั่งลงโทษบุคลากร คำสั่งตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบ ทางละเมิด ประจำปี ๑ - ๔ สรุปย่อคำสั่งดังกล่าว และได้เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาโทษอัตราโทษให้แก่ เจ้าหน้าที่ศุลกากรรับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p> <p>๒. ดำเนินโครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัย และความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้กำหนดให้มีการดำเนินการเผยแพร่ความรู้ บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงผลที่ได้รับเมื่อมีการกระทำผิด และกำหนดให้มีการจัดทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัย และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ที่ก่อนเรียนและหลังเรียน ผ่านระบบ Intranet ของกรมศุลกากร โดยมีบุคลากรของกรมศุลกากร จำนวน ๕,๓๗๑ คน เข้าศึกษาบทเรียนเรื่องวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัย และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ที่ก่อนเรียนและหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด</p>	<p>ส่วนวินัย และความรับผิดชอบ ทางละเมิด (สวค.)</p>

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๔. จัดให้มีการเผยแพร่ Cartoon Story, Animation Clip ผ่านทาง YouTube Channel HR Thai Customs ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีเนื้อหาจากข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ของกระทำความผิดทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้เข้าใจง่าย นำติดตามและตั้งตูดความสนใจของผู้รับชม พร้อมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากร มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องวินัยและความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. ดำเนินการจัดทำโครงเรื่องของ Animation Clip กรณีการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร และเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว</p> <p>๒. ขออนุมัติงบประมาณ เพื่อจัดจ้างบริษัทเอกชนให้ผลิต Animation Clip เป็นเงิน ๖๖,๓๔๐ บาท</p> <p>๓. บริษัทเอกชน ได้จัดทำ Animation Clip หัวข้อ “Be Proud” ตอน “หายไปเมื่อบอก...อาจถูกไล่ออกได้นะ” ความยาว ๔.๐๖ นาที และ สวค. กบท. ได้นำ Animation Clip ดังกล่าว เผยแพร่ทาง YouTube Channel HR Thai Customs https://youtu.be/djDvAxuJwI และเผยแพร่ในระบบ Intranet ของกรมศุลกากร ทั้งนี้ ได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรกรมศุลกากร รับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p>	<p>ส่วนวินัย และความรับผิดชอบ ทางละเมิด (สวค.)</p>