

รายงานการติดตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR)
ไตรมาสที่ ๑ และไตรมาสที่ ๒ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - เดือนมีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๑. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ		
<p>๑. จัดให้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในหลักการพื้นฐานโดยรวมของการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมีการนำข้อสอบที่มีเนื้อหา เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณข้าราชการกรมศุลกากร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ตลอดจนได้นำไปใช้ในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานราชการ และใช้ในการสอบภาคความรู้ทั่วไป และความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว</p>	<p>๑. การนำข้อสอบที่มีเนื้อหา เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณข้าราชการกรมศุลกากร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑.๑ การสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียน ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน ตำแหน่งนายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน และตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๑.๒ การสอบภาคความรู้ทั่วไป และความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง โดยวิธีการสอบข้อเขียน ในการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ตำแหน่งนายช่างโยธา ตำแหน่งเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งเจ้าพนักงานศุลกากร เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<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 กำหนดข้อคำถามกลางในประเด็น เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร อุดมการณ์ในชีวิต คำถามเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับราชการ และทัศนคติต่อการรับราชการ เพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ ในการสอบสัมภาษณ์เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ และเมื่อวันที่ ๒๙ - ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>
<p>๓. มีการกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และองค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำงาน อุดมคติ จริยธรรมและคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเป็นการประเมิน คุณลักษณะเชิงจริยธรรมประกอบการสัมภาษณ์</p>	<p>- คณะกรรมการดำเนินการสอบฯ กำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับ สมรรถนะของข้าราชการด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม องค์ประกอบด้านจริยธรรม และองค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะอื่น ๆ โดยมีการกำหนดองค์ประกอบดังกล่าว ไว้ในแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของการประเมินในองค์ประกอบนี้ เท่ากับร้อยละ ๔๐</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>
<p>๔. มีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมแก่บุคลากรที่จะเข้ารับราชการ โดยการตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ หลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรเรียบร้อยแล้วก่อนการบรรจุ แต่งตั้ง</p>	<p>- ดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคลากรที่จะ เข้ารับราชการ โดยจัดทำหนังสือถึงผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติ อาชญากร และให้ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปตรวจสอบ พิมพ์ลายนิ้วมือที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร เพื่อตรวจสอบประวัติ และความประพฤติของบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ ในการเข้ารับราชการ</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๒. การทดลองปฏิบัติราชการ		
<p>๑. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผลการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดีมาประกอบการประเมิน รวมถึงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้กระบวนการดังต่อไปนี้</p> <p>๑.๑ การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๑.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p> <p>๑.๓ การอบรมสัมมนาร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี</p>	<p>- ดำเนินการชี้แจงและจัดทำแบบฟอร์มการประเมินฯ เกี่ยวกับ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการใหม่ทราบเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพฤติกรรม รวมถึงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้กระบวนการพัฒนา ๓ ส่วน ได้แก่</p> <p>๑) การปฐมนิเทศ</p> <p>๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>๓) การอบรมสัมมนาร่วมกัน</p> <p>ซึ่งต้องดำเนินการให้ครบทุกกระบวนการภายในระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๒. มีการกำหนดรายละเอียดของการประเมิน ผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และในส่วนของพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย โดยมีคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีสัดส่วนเท่ากัน และผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนด ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓</p>	<p>- มีการกำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความสามารถในการเรียนรู้งาน • ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ • ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย • อื่น ๆ (ถ้ามี) <p>ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย</p> <ul style="list-style-type: none"> • ความประพฤติ • ความมีคุณธรรม จริยธรรม • การรักษาวินัย • อื่น ๆ (ถ้ามี) <p>โดยสัดส่วนคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นดังนี้</p> <p>ส่วนที่ ๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐</p> <p>ส่วนที่ ๒ คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐</p> <p>ซึ่งผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐานที่กำหนด</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๓. จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการใหม่ที่ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ดังนี้</p> <p>๓.๑ การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร โดยมีชุดคำถามเพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร</p> <p>๓.๒ มีการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ที่มีต่อองค์กร ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเพิ่มตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี” เพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร และเสนอผลการสำรวจให้กรมศุลกากรรับทราบ พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้ส่วนราชการ สังกัดกรมศุลกากรรับทราบผลสำรวจ</p>	<p>๑. คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๒๓๓/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร (We Love Customs) ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ โดยคณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่กำหนดแนวทางหรือมาตรการในการค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร เพื่อดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กรตลอดจนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๒. อยู่ระหว่างทบทวนข้อคำถามในประเด็นเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน (Basic need) และด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ซึ่งเป็นชุดคำถามที่เป็นการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร</p> <p>๓. อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ในส่วนของคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยกำหนดให้มีช่วงตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี”</p>	<p>ส่วนสิทธิประโยชน์ และทะเบียน ประวัติ (สสท.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ		
<p>๑. จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่งตามหนังสือเวียนสำนักงาน 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 โดยกำหนดให้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีการประเมิน ๒ ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยได้กำหนดน้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และน้ำหนักพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐</p> <p>ทั้งนี้ ในการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะได้กำหนดสมรรถนะหลักในการประเมิน ๕ ประการ คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การบริการที่ดี ๓. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔. การทำงานเป็นทีม ๕. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม <p>และกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สมรรถนะรอง) ตามสายงานต่าง ๆ ภายในกรมศุลกากร</p>	<p>ส่วนสิทธิประโยชน์ และทะเบียน ประวัติ (สสท.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๒. สร้างระบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ในทุกระดับสายการบังคับบัญชา ในด้านประสิทธิภาพการทำงานและด้านพฤติกรรมและจริยธรรม โดยให้ประเมินผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น และรวบรวมผลการประเมินไว้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป</p>	<p>- จากการได้ศึกษาการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เรียบร้อยแล้วพบว่า สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาดังกล่าวฯ มาต่อยอดและใช้เป็นแนวทางในการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมศุลกากร ภายใต้โครงการพัฒนาระบบ HRIS (ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ e-Performance Appraisal : e-PA) โดยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะบุคลากร รวมไปถึงการมีจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งระบุอยู่ในแบบประเมินฯ เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพบุคลากรมีความเชี่ยวชาญ และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใสผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น การศึกษาการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา จึงเป็นแนวทางในการกำหนดเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมศุลกากร และสอดคล้องกับการดำเนินการโครงการพัฒนาระบบ HRIS (ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ e-Performance Appraisal : e-PA)</p>	<p>ส่วนสิทธิประโยชน์ และทะเบียน ประวัติ (สสท.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๔. การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น		
<p>๑. กำหนดให้ผู้ที่ จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าฝ่าย จะต้องผ่านการสอบ วัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) โดยมีการนำประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของข้อคำถามในการทดสอบความรู้ด้านการบริหาร</p>	-	ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)
<p>๒. มีการศึกษาแนวทางหรือแผนงาน ในการเพิ่มเติมหัวข้อเกี่ยวกับ มาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและประวัติในการดำรงตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเขียนวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ประกอบการคัดเลือก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นประจำทุกปี</p>	<p>๑. การประเมินบุคคลและความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง ที่จะเข้ารับการประเมินบุคคลโดยวิธีการสัมภาษณ์ ได้เพิ่มเติม เรื่องวิสัยทัศน์และจริยธรรมในการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมศุลกากร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕</p> <p>๒. อ.ก.พ. กรมศุลกากร ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ เรื่อง รับสมัครข้าราชการเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ</p>	ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๓. การประเมินบุคคลและความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่จะเข้ารับ การประเมินบุคคล โดยเพิ่มเติมเรื่องวิสัยทัศน์และจริยธรรม ในการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคล ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมศุลกากร เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔. อ.ก.พ. กรมศุลกากร ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รับสมัครข้าราชการเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส</p>	

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๕. การพัฒนาข้าราชการ		
๑. จัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ แก่บุคลากรกรมศุลกากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างการรับรู้และความเข้าใจ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ	- กรมศุลกากร ได้ดำเนินโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่บุคลากรของกรมศุลกากร เพื่อสร้าง จิตสำนึกที่ดี สร้างการรับรู้และความเข้าใจ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ดังนี้ ๑. โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ๒. โครงการศุลกากรคุณธรรม ๓. โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง ในระบบ Intranet ๔. โครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม หัวข้อ “Ethics Boosting” ๕. โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัย และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ในระบบ Intranet ๖. โครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมวินัยข้าราชการ หัวข้อ “Be Proud”	๑. กลุ่มงาน จริยธรรม (กจธ.) ๒. ส่วนวินัย และความรับผิด ทางละเมิด (สวค.)
๒. จัดให้มีการกำหนดหัวข้อเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และวินัย ข้าราชการ บรรจุลงในหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่กำหนดเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากร ได้ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งรักษาไว้ ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ	หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชา ประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ และหัวข้อวิชา วินัย และความรับผิดชอบทางละเมิด เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น.	สถาบันวิทยาการ ศุลกากร (สวศ.)

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๓. จัดให้มีหลักสูตรการอบรมด้านธรรมะ สำหรับบุคลากรกรมศุลกากร เพื่อน้อมนำหลักธรรมะ ไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน</p>	<p>๑. กระทรวงการคลัง ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน” ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ณ วัดเขาแผงม้า อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา โดยกรมศุลกากร ได้จัดส่งบุคลากรในสังกัด จำนวน ๑๔ ราย เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว เป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p> <p>๒. กลุ่มงานจริยธรรม ได้มีการปรับรูปแบบในการดำเนินกิจกรรมอบรมด้านธรรมะ สำหรับบุคลากรกรมศุลกากร เป็นการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากรกรมศุลกากร โดยดำเนินการเผยแพร่หลักธรรมนำชีวิต ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) สัจหวัดถุ ๔ ๒) ขรรวาสธรรม ๔ ๓) การรักษาศีล ๕ ๔) บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ๕) อิทธิบาท ๔ ๖) พรหมวิหาร ๔ <p>โดยเผยแพร่ผ่านทางระบบ Intranet และ Sandee Chatbot รวมจำนวน ๖ ครั้ง</p>	<p>กลุ่มงานจริยธรรม (กจธ.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
๖. การเสริมสร้างการรักษาวินัยข้าราชการ		
๑. จัดโครงการสัมมนาผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการและรับทราบนโยบายของกรมศุลกากรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อีกทั้ง สร้างแนวคิดในการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย	๑. รวบรวมผลการทำแบบทดสอบก่อนและหลังจากการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์วิธีการเสริมสร้าง พัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ครั้งที่ ๗ เสนอกรมฯ รับทราบ ๒. อยู่ระหว่างดำเนินการขออนุมัติจัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์วิธีการเสริมสร้าง พัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย” ครั้งที่ ๘ โดยมีกำหนดการจัดอบรมในวันศุกร์ ที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ สถาบันวิทยาการศุลกากร	ส่วนวินัย และความรับผิดชอบ ทางละเมิด (สวค.)
๒. จัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร เพื่อให้กรมศุลกากรมีแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีคำอธิบายและกรณีตัวอย่างในเชิงพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศุลกากร เพื่อใช้เป็นแนวทางการประกอบการพิจารณาในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของกรมศุลกากร	- คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๔๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร ปัจจุบันคณะกรรมการฯ อยู่ระหว่างการทำหนดแนวทางและรวบรวมข้อมูลเพื่อจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร	ส่วนวินัย และความรับผิดชอบ ทางละเมิด (สวค.)

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๓. จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาโทษ อัตราโทษ คำสั่ง รวมถึงบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เป็นรายไตรมาส และรายปี ทางระบบ Intranet ของกรมศุลกากร พร้อมมีแบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยและความรับผิดทางละเมิด ของเจ้าหน้าที่แก่บุคลากรของกรมศุลกากร เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรรับทราบพฤติกรรมการกระทำอันเป็นความผิดวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่รวมถึงแนวการพิจารณาโทษและอัตราโทษ เมื่อมีการกระทำผิด และหลีกเลี่ยงพฤติกรรม การกระทำผิดวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่</p>	<p>๑. ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสถิติของคำสั่งลงโทษบุคลากร คำสั่งตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและความรับผิดทางละเมิด ประจำปีไตรมาสที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕) สรุปย่อคำสั่งดังกล่าวและได้เผยแพร่ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวการพิจารณาโทษอัตราโทษให้กับเจ้าหน้าที่ศุลกากรรับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p> <p>๒. อยู่ระหว่างดำเนินการรวบรวมข้อมูลและสถิติของคำสั่งลงโทษบุคลากร คำสั่งตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยและความรับผิดทางละเมิด ประจำปีไตรมาสที่ ๒ (๑ มกราคม ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และ สรุปย่อคำสั่งดังกล่าว</p>	<p>ส่วนวินัย และความรับผิด ทางละเมิด (สวค.)</p>
<p>๔. จัดให้มีการเผยแพร่ Cartoon Story, Animation Clip ผ่านทาง YouTube Channel HR Thai Customs ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีเนื้อหามาจากข้อเท็จจริงหรือเหตุการณ์ของการทำความผิดทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้เข้าใจง่าย นำติดตามและดึงดูดความสนใจของผู้รับชม พร้อมทั้งกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากร มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องวินัย และความรับผิดทางละเมิดมากขึ้น</p>	<p>๑. ดำเนินการคัดเลือกหัวข้อที่จะจัดทำ Animation Clip คือ กรณีการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร ดำเนินการรวบรวมกฎหมายกรณีตัวอย่างที่เกี่ยวข้องและแนวทางการลงโทษในกรณีดังกล่าว เพื่อใช้ประกอบการจัดทำเค้าโครงเรื่องของคลิปวิดีโอและติดต่อประสานงานกับบริษัทภายนอกในเบื้องต้น สำหรับการจัดจ้างให้ผลิต Animation Clip ดังกล่าว</p> <p>๒. ดำเนินการจัดทำโครงเรื่องของ Animation Clip เสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา แก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ปัจจุบันอยู่ระหว่างนัดหมายวันประชุมกับบริษัทเพื่อหารือเงินงบประมาณที่ใช้ในการผลิต รวมถึงขั้นตอนและระยะเวลาในการจัดทำ Animation Clip ต่อไป</p>	<p>ส่วนวินัย และความรับผิด ทางละเมิด (สวค.)</p>