รองฯ นันท์ฐิตา
ที่ 2723
วันที่ 29 ธ.ค. 65
e-office 670085

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๐-๔๙๘๘

ที่ กค ๐๕๑๖(๗)/ ๖๗๕ **วันที่** ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕

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

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

ความเป็นมา

๑. กรมศุลกากร ได้อนุมัติแนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร เมื่อวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๔ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อหลัก ดังต่อไปนี้

๑) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ
๒) การทดลองปฏิบัติราชการ
๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๔) การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
๕) การพัฒนาข้าราชการ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

๒. การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันจันทร์ที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่ประชุมได้มีมติให้เพิ่มเติมการนำจริยธรรมไปใช้ในการดำเนินการทางวินัย รวมทั้งให้พิจารณาเรื่องการประเมินจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจซึ่งเป็นเรื่องสำคัญต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

ข้อเท็จจริง

๑. กรมศุลกากร ได้อนุมัติแผนการขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เมื่อวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ โดยได้บรรจุ “แผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR)” ไว้ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ “ส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล” กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดมาตรการ หลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารงานบุคคล ที่มีเงื่อนไขด้านจริยธรรมและคุณธรรมเป็นองค์ประกอบในการบริหารงานบุคคล (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

๒. แผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (4) ของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กรมศุลกากรมีแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มีการติดตามการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้งเจ้าหน้าที่ศุลกากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔)

/๓. กลุ่มงานจริยธรรม...

ความเห็น/คำสั่ง

(2) - ดำเนินการตามเสนอ
- ดำเนินการตามข้อ 2-3

(นายพชร อนันตศิลป์)
อธิบดีกรมศุลกากร

(3) เรียน ผอ. กบท.
เพื่อโปรดกำกับการตาม (2)
และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางอาภาพรรณี แสงมุกดา)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

(4) เรียน ผอ.กจจ.
เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวสมหญิง ผายรัศมี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม
6 ม.ค. 2566

(5) เรียน คุณประวิตร
เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาววิมลิน จิรบุญไพสิฐ)
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมจริยธรรม

๓. กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อหลัก ดังต่อไปนี้

๑) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

๒) การทดลองปฏิบัติราชการ

๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔) การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๕) การพัฒนาข้าราชการ

๖) การเสริมสร้างการรักษาวินัยข้าราชการ

(รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕)

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้กรมศุลกากรมีแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรที่ชัดเจน มีการติดตามการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้งเจ้าหน้าที่ศุลกากรที่ประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรมได้รับโอกาสความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๗๐) ของสำนักงาน ก.พ. กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕ ที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรด

๑. อนุมัติแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. มอบหมายให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เผยแพร่แผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ทุกส่วนราชการในกรมศุลกากรและสาธารณชนได้รับทราบทางเว็บไซต์กรมศุลกากร

๓. มอบหมายให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ดำเนินการตามแผนงานพร้อมรายงานผลการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร จัดส่งให้กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นรายไตรมาส เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นางสาวสมหญิง ผายรัศมี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม

(นางอาภาพรรณี แสงมุกดา)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

(นางนันท์ฐิตา ศิริคุปต์)
รองอธิบดีกรมศุลกากร

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

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้มุ่งเน้นความสำคัญในการจัดทำมาตรฐานทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง ได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องโดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ประกอบกับแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) มีเป้าหมายในการจัดระบบบุคลากรภาครัฐ ให้มีมาตรฐานกลางเพื่อสรรหาและรักษาไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพสูง มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน

การนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร เป็นไปตามมติของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔ และนโยบายของอธิบดีกรมศุลกากรที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรตามแนวทางของศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ. เพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กรมศุลกากร จึงได้จัดทำแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร โดยได้มีการออกคำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๔๗/๒๕๖๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานศึกษา และกำหนดแนวทางการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ลงวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๔ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ การนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ตามแนวทางของศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สำนักงาน ก.พ.

๒. กำหนดแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติในการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร

๓. จัดทำแนวทางหรือระเบียบปฏิบัติในการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร เสนอคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากรเพื่อให้ความเห็นชอบ แล้วเสนอกรมศุลกากรพิจารณาอนุมัติ

ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐและจริยธรรม

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งสนใจพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม หลักสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เปรียบเสมือนโครงสร้างพื้นฐานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องยึดถือปฏิบัติ

/กรมศุลกากร...

กรมศุลกากร ได้กำหนดแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

๑. จัดให้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในหลักการพื้นฐานโดยรวมของการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมีการนำข้อสอบที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) สำหรับการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ตลอดจนได้นำไปใช้ในการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานราชการ และใช้ในการสอบภาคความรู้ทั่วไป และความรู้ความสามารถ ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ของลูกจ้างชั่วคราว

๒. จัดให้มีการสอบสัมภาษณ์บุคลากรทุกประเภท โดยกำหนดให้มีข้อคำถามกลางสำหรับกรรมการสอบสัมภาษณ์ อาทิเช่น

๒.๑ คำถามในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร

๒.๒ คำถามที่ให้ผู้เข้าสอบสัมภาษณ์แสดงเป้าหมาย และอุดมการณ์ในชีวิต

๒.๓ คำถามเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับราชการ และทัศนคติต่อการรับราชการ

๓. มีการกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และองค์ประกอบด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ทัศนคติ และแรงจูงใจในการทำงาน อุดมคติ จริยธรรมและคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเป็นการประเมินคุณลักษณะเชิงจริยธรรมประกอบการสัมภาษณ์

๔. มีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมแก่บุคลากรที่จะเข้ารับราชการโดยการตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ หลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรเรียบร้อยแล้วก่อนการบรรจุแต่งตั้ง

๒. การทดลองปฏิบัติราชการ

๑. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและผลการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดีมาประกอบการประเมิน รวมถึงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้กระบวนการ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ

๑.๓ การอบรมสัมมนาร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี

/๒. มีการกำหนด...

๒. มีการกำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และในส่วนของพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย โดยมีคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีสัดส่วนเท่ากัน และผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามมาตรฐานที่กำหนดตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓

๓. จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการใหม่ที่ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ดังนี้

๓.๑ การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร โดยมีชุดคำถามเพื่อประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร

๓.๒ มีการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเพิ่มตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี” เพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร และเสนอผลการสำรวจให้กรมศุลกากรรับทราบ พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้ส่วนราชการ สังกัดกรมศุลกากรรับทราบผลสำรวจ

๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะหลักตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด ให้ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)” เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักที่ทุกส่วนราชการต้องประเมิน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางการพัฒนาระบบราชการให้เข้าสู่ยุค ๔.๐ ในรูปแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์

๒. สร้างระบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ในทุกระดับสายการบังคับบัญชาในด้านประสิทธิภาพการทำงาน และด้านพฤติกรรมและจริยธรรม โดยให้ประเมินผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น และรวบรวมผลการประเมินไว้เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

๔. การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑. กำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการซึ่งปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะหัวหน้าฝ่าย จะต้องผ่านการสอบวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) โดยมีการนำประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของข้อคำถามในการทดสอบความรู้ด้านการบริหาร

๒. มีการศึกษาแนวทางหรือแผนงาน ในการเพิ่มเติมหัวข้อเกี่ยวกับมาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและประวัติในการดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการเขียนวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ประกอบการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นประจำทุกปี

/๕. การพัฒนา...

๕. การพัฒนาข้าราชการ

๑. จัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่บุคลากรกรมศุลกากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างการรับรู้และความเข้าใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๒. จัดให้มีการกำหนดหัวข้อเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ บรรจุลงในหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่กำหนด เป็นเงื่อนไขในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากรได้ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๓. จัดให้มีหลักสูตรการอบรมด้านธรรมะ สำหรับบุคลากรกรมศุลกากร เพื่อน้อมนำหลักธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน

๖. การเสริมสร้างการรักษาวินัยข้าราชการ

๑. จัดโครงการสัมมนาผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความรู้เรื่องวินัยข้าราชการและรับทราบนโยบายของกรมศุลกากรในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต อีกทั้ง สร้างแนวคิดในการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยในหน่วยงาน ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

๒. จัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร เพื่อให้กรมศุลกากรมีแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง รวมถึงมีคำอธิบายและกรณีตัวอย่างในเชิงพฤติกรรมที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ศุลกากร เพื่อใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารงานบุคคลของกรมศุลกากร

๓. จัดให้มีการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพิจารณาโทษ อัตราโทษ คำสั่ง รวมถึงบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ เป็นรายไตรมาส และรายปี ทางระบบ Intranet ของกรมศุลกากร พร้อมมีแบบสอบถามเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่แก่บุคลากรของกรมศุลกากร เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรรับทราบพฤติกรรมการกระทำอันเป็นความผิดวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่รวมถึงแนวการพิจารณาโทษและอัตราโทษ เมื่อมีการกระทำผิดและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมการกระทำผิดวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

๔. จัดให้มีการเผยแพร่ Cartoon Story, Animation Clip ผ่านทาง YouTube Channel HR Thai Customs ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีเนื้อหามาจากข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ของการกระทำความผิดทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้เข้าใจง่าย น่าติดตามและดึงดูดความสนใจของผู้รับชม พร้อมทั้งกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากร มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องวินัยและความรับผิดทางละเมิดมากขึ้น

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานจริยธรรม โทร. ๒๐-๔๙๘๘

ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/ ๑๙ **วันที่** ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

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

เรียน หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด่านศุลกากรทุกแห่ง

เพื่อโปรดทราบดำริกรมฯ ลงวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือ กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ กค ๐๕๑๖(๗)/๖๗๕ ลงวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

(นางอาภาพรรณี แสงมุกดา)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

* เสนในระบบแล้วค่ะ *

14819