



บันทึกข้อความ

รองฯ นันทรัฐดา
รับที่ 2289
วันที่ 10 พ.อ. 2565
e-office 582473

ส่วนราชการ กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๐-๔๙๘๘

ที่ กค ๐๕๑๖(๗)/๕๗๘ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) เรียน อธิบดี (ผ่าน รองฯ นันทรัฐดา 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. หนังสือ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/๕๕๑ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร เพื่อแจ้งเวียนแนวทางดังกล่าวให้ทุกส่วนราชการในกรมศุลกากรได้รับทราบ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

๓. การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ ที่ประชุมได้มีมติให้มีการติดตามการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร และรายงานผลให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร รับทราบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)

ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะผู้รับผิดชอบการจัดทำรายงานสรุปผลการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีหนังสือ ที่ กค ๐๕๑๖(๗)/๔๙๗ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔ แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องรายงานผลการดำเนินการหรือกิจกรรมในการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร เป็นรายไตรมาส เพื่อนำข้อมูลดังกล่าว รายงานให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากรรับทราบต่อไป (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๔)

๕) เรียน คุณประวิตร.....

เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาววิมลลิน จิรบญไพสิฐ)

.....

ความเห็น/คำสั่ง

๒) กบท.
.....
.....
(นายพร อนันตศิลป์)
อธิบดีกรมศุลกากร

๓) เรียน ผอ. กบธ.
เพื่อโปรดพิจารณา.....
และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

.....
(นางอาภาพรณี แสงมุกดา)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
เรียน
.....

เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

.....
(นางสาวสมหญิง ฝายรัศมี)
ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม
๑๔ พ.ย. ๒๕๖๕

/๒. กลุ่มงาน...

๒. กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการติดตามการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ส่วนบริหารงานบุคคล ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด และสถาบันวิทยาการศุลกากร พร้อมนำรายงานผลการติดตามการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร รายไตรมาส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รายงานให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร เพื่อรับทราบในการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร

๓. กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕) รายละเอียดโดยสรุป มีดังนี้

๓.๑ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ

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

๒) ในการสอบสัมภาษณ์บุคลากรทุกประเภท ได้กำหนดให้มีข้อคำถามกลางสำหรับกรรมการสอบสัมภาษณ์ ในประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร อุดมการณ์ในชีวิต คำถามเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับราชการ และทัศนคติต่อการรับราชการ

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

๔) ดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคลากรที่จะเข้ารับราชการ โดยการตรวจพิมพ์ลายนิ้วมือ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ โดยจัดทำหนังสือถึงผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติอาชญากร และให้ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปตรวจสอบสวนพิมพ์ลายนิ้วมือที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร เพื่อตรวจสอบประวัติและความประพฤติของบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติในการเข้ารับราชการ

๓.๒ การทดลองปฏิบัติราชการ

๑) ดำเนินการชี้แจงและจัดทำแบบฟอร์มการประเมินฯ เกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการใหม่ทราบเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรม รวมถึงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้กระบวนการพัฒนา ๓ ส่วน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง และการอบรมสัมมนา ร่วมกันที่จะมีการปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี

๒) กำหนดรายละเอียดของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยใน ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ความประพฤติ ความมีคุณธรรม จริยธรรม การรักษาวินัย ซึ่งผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามมาตรฐานที่กำหนด ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓

๓) จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการใหม่ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน ได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร กรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีการทบทวนข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร รวมถึงเพิ่มตัวเลือกอายุราชการ ๑ - ๒ ปี เพื่อสำรวจความคิดเห็นข้าราชการใหม่ด้วย ซึ่งจากการประมวลผลข้อมูลดังกล่าว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic need) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๔๐$) และด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๔๕$)

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑) ในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ให้มีการประเมิน ๒ ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) โดยในการประเมินพฤติกรรมฯ ได้กำหนดการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักในการประเมิน

๒) การสร้างระบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา มีการศึกษาข้อมูลทางวิชาการ เรื่อง การประเมิน ๓๖๐ องศา จากสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย - ญี่ปุ่น) เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบ กำหนดการใช้เครื่องมือการสำรวจแบบประเมิน พร้อมนำแนวทางการศึกษาการสร้างระบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ดังกล่าว มาพิจารณาร่วมกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓.๔ การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑) ได้กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าฝ่าย จะต้องผ่านการสอบวัดความรู้ความสามารถด้านบุคลากรและด้านการบริหาร (CK Test) ซึ่งในข้อสอบจะมีข้อคำถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร และได้มีการดำเนินการรับสมัครสอบแล้ว

๒) เพิ่มเติมหัวข้อเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารงาน สำหรับการเขียนวิสัยทัศน์ เพื่อประกอบการประเมิน รวมทั้งเพิ่มเติมหัวข้อจริยธรรมในการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในเกณฑ์การประเมินบุคคล ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุม อ.ก.พ. กรมศุลกากร ตามมติ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔

๓.๕ การพัฒนาข้าราชการ

๑) ดำเนินโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่บุคลากร กรมศุลกากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างการรับรู้และความเข้าใจ ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ ได้แก่ โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรม ธรรมาภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โครงการศุลกากรคุณธรรม และโครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง

๒) กำหนดหัวข้อเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ บรรจุลงในหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่กำหนดเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากรได้ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ โดยสถาบันวิทยาการศุลกากร ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร รวมจำนวน ๓ รุ่น และหลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ (New Entry Customs Officers) รวมจำนวน ๓ รุ่น

๓) เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่สามารถจัดโครงการหรือกิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรมได้ กลุ่มงานจริยธรรม จึงได้มีการปรับปรุงแบบในการดำเนินกิจกรรม เป็นการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากรกรมศุลกากร โดยเผยแพร่หลักธรรมนำชีวิตในหัวข้อ การรักษาศีล ๕ บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ อิทธิบาท ๔ และสังคหวัตถุ ๔ ในระบบ Intranet ของกรมศุลกากร และผ่านทาง Sandee Chatbot เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศุลกากร น้อมนำหลักธรรมคำสอนไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๕ ที่แนบเสนอมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรด

๑. รับทราบรายงานสรุปผลการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๒. ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เผยแพร่รายงานสรุปผลการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ทุกส่วนราชการในกรมศุลกากร และสาธารณชนได้รับทราบทางเว็บไซต์กรมศุลกากร



(นางสาวสมหญิง ผายรัมย์)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานจริยธรรม



(นางอภาพรรณี แสงมุกดา)
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



(นางนันท์ธิดา ศิริคุปต์)
รองอธิบดีกรมศุลกากร

รายงานสรุปผลการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๑. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ</p> <p>๑. จัดให้มีการทดสอบความรู้ความเข้าใจในหลักการพื้นฐานโดยรวมของการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล โดยมีการนำข้อสอบที่มีเนื้อหา เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา ข้าราชการกรมศุลกากร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถที่เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) สำหรับการประเมินความรู้ เพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ตลอดจนได้นำไปใช้ในการประเมินความรู้ ความสามารถ ที่ทักษะ และสมรรถนะของพนักงานราชการ และใช้ในการสอบ ภาคความรู้ทั่วไป และความรู้ความสามารถ ที่ใช้เฉพาะตำแหน่งของลูกจ้างชั่วคราว</p>	<p>การดำเนินการ/กิจกรรม</p> <p>๑. การสอบวัดความรู้ความสามารถด้านบริการและด้านการบริการ (Customs Knowledge Test : CK Test)</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดหลักสูตรและวิธีการสอบ ในด้านความรู้ด้านการบริการ และความรู้ทั่วไปอื่น ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน โดยรวมถึงระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ระเบียบข้าราชการพลเรือน และการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลข่าวสารของราชการ วิทยุ จริยธรรม และจรรยาบรรณ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ และวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ๒. การนำข้อสอบที่มีเนื้อหา เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา ข้าราชการกรมศุลกากร มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการสอบเพื่อวัดความรู้ ความสามารถที่เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งนายเรือ ตำแหน่งนายท้ายเรือกลลำน้ำ ตำแหน่ง นายท้ายเรือกลชายทะเล ตำแหน่งต้นกล ตำแหน่งช่างเครื่องเรือ และตำแหน่งกะลาสี ๒.๒ การสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่เฉพาะตำแหน่ง (สอบข้อเขียน) ในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ 	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๒.๓ การประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ครั้งที่ ๑ (สอบข้อเขียน) ในการเลือกสรรบุคคลเพื่อจัดจ้าง เป็นพนักงานราชการทั่วไปในตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี ตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงาน และตำแหน่ง ศุลกากรักษ์</p> <p>๒.๔ การรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ตำแหน่งนักวิชาการสถิติปฏิบัติการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน ตำแหน่งช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน และตำแหน่งช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน</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 กำหนดข้อคำถามกลางในประเด็น เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร อุดมการณ์ในชีวิต คำถามเกี่ยวกับความต้องการเข้ารับราชการ และทัศนคติต่อการรับราชการ เพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ ในตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้</p> <p>๑. การสอบสัมภาษณ์เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง เจ้าพนักงานศุลกากรปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๒๕ - ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๔</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินภารกิจกรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๒. การดำเนินการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ของกรมควบคุมมลพิษ มาขึ้นบัญชีเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ ของกรมศุลกากร เมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. การสอบสัมภาษณ์เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป ในตำแหน่งนายเรือ ตำแหน่งนายท้ายเรือกลลำน้ำ ตำแหน่ง นายท้ายเรือกลชายทะเล ตำแหน่งต้นกล ตำแหน่งช่างเครื่องเรือ และตำแหน่งกะลาสี เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>๔. การสอบสัมภาษณ์เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ ในตำแหน่งนายช่างศิลป์ปฏิบัติงาน เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕</p>	
<p>๓. มีการกำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของข้าราชการ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และองค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ทักษะ และแรงจูงใจในการทำงาน อดทนต่อ จริยธรรมและคุณธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อเป็นการประเมิน คุณลักษณะเชิงจริยธรรมประกอบการสัมภาษณ์</p>	<p>คณะกรรมการดำเนินการดำเนินการสอบฯ กำหนดองค์ประกอบเกี่ยวกับ สมรรถนะของข้าราชการด้านกรยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม องค์ประกอบด้านจริยธรรม และองค์ประกอบ ด้านคุณลักษณะอื่น ๆ โดยมีข้อกำหนดตรงองค์ประกอบดังกล่าว ไว้ในแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของการประเมินในองค์ประกอบนี้ เท่ากับร้อยละ ๔๐</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>
<p>๔. มีการดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมแก่บุคลากรที่จะเข้ารับราชการ โดยการตรวจพินัยกรรม ซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ หลังจากที่ได้ผ่านขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรเรียบร้อยแล้วก่อนการบรรจุ</p>	<p>- ดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคลากรที่จะเข้ารับราชการ โดยจัดทำหนังสือถึงผู้บังคับการกองทะเบียนประวัติ อาชญากร และให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปตรวจสอบ พินัยกรรมว่ามีชื่อที่กองทะเบียนประวัติอาชญากร เพื่อตรวจสอบประวัติ และความประพฤติของบุคคล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาคุณสมบัติ ในการเข้ารับราชการ</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สบค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการกิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๒. การทดลองปฏิบัติราชการ</p> <p>๑. การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ โดยประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยการบันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผลการพัฒนาข้าราชการ เพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการ และเป็นข้าราชการที่ดี มาประกอบการประเมิน รวมถึงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้กระบวนการดังต่อไปนี้</p> <p>๑.๑ การปฐมนิเทศเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ผู้บริหาร และวัฒนธรรมของส่วนราชการ รวมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๑.๒ การเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มความรู้อย่างมีความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p> <p>๑.๓ การอบรมสัมมนาร่วมกันเพื่อปลูกฝังการประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นข้าราชการที่ดี</p>	<p>การดำเนินการซึ่งแจ้งและจัดทำแบบฟอร์มการประเมินฯ เกี่ยวกับ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เพื่อให้ข้าราชการใหม่ทราบเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและพฤติกรรม รวมถึงการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญ ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้รู้ระบบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี โดยใช้กระบวนการพัฒนา 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>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการกิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๒. มีการกำหนดรายละเอียดของการประเมิน ผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วยความสามารถในการเรียนรู้งาน ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่ และความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และในส่วนของพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย ประพฤติดี ความมีคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย โดยมีคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพฤติกรรมการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ที่มีสัดส่วนเท่ากัน และผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต้องได้คะแนนในแต่ละส่วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ 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 (ส.บ.ค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๓. จัดให้มีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการใหม่ที่มีปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร ดังนี้</p> <p>๓.๑ การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยมีชุดคำถามเพื่อประเมินปัจจัยต่อความผูกพันของบุคลากร โดยมีชุดคำถามเพื่อประเมินปัจจัยต่อองค์กร โดยมีชุดคำถามเพื่อประเมินปัจจัยต่อความผูกพันของบุคลากร เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการทำงานร่วมกันในองค์กร</p> <p>๓.๒ มีการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ที่มีต่อองค์กร ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเพิ่มตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี” เพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร และเสนอผลการสำรวจให้กรมศุลกากรรับทราบ พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้ส่วนราชการ สังกัดกรมศุลกากรรับทราบผลสำรวจ</p>	<p>๑. การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร โดยมีชุดคำถามเพื่อประเมินปัจจัยต่อความผูกพันของบุคลากร เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร</p> <p>๑.๑ ทบทวนข้อคำถามในประเด็นเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน (Basic need) และด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) ซึ่งเป็นชุดคำถามที่ใช้ในการประเมินปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานและการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร</p> <p>๑.๒ พิจารณาทบทวนแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรกรมศุลกากร ประจำปี ๒๕๖๕ โดยอ้างอิงจากแบบสำรวจประจำปี ๒๕๖๔ เพื่อเสนอคณะทำงานย่อยสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร และคณะทำงานดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กรเพื่อพิจารณาก่อนดำเนินการสำรวจฯ ต่อไป</p> <p>๑.๓ อยู่ระหว่างการจัดดำเนินการเตรียมการประชุมคณะทำงานย่อยสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กรเพื่อจัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรกรมศุลกากร ประจำปี ๒๕๖๕</p>	<p>ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ (สสท.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการกิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๒. มีการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร รวมถึงการประเมินความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ที่มีต่อองค์กร ในส่วนของข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเพิ่มเติมตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี” เพื่อเป็นการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการบรรจุใหม่ที่ได้ปฏิบัติราชการครบ ๑ ปี เกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร และเสนอผลการสำรวจให้กรมศุลกากรรับทราบ พร้อมทั้งแจ้งเวียนให้ส่วนราชการ สังกัดกรมศุลกากรรับทราบผลสำรวจ</p> <p>๒.๑ ดำเนินการปรับปรุงแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ส่วนคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล โดยเพิ่มช่วงตัวเลือกในการตอบเกี่ยวกับอายุราชการ “๑ - ๒ ปี” โดยเริ่มปรับปรุงตั้งแต่แบบสำรวจฯ ประจำปี ๒๕๖๔</p> <p>๒.๒ ประชุมคณะทำงานย่อยสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เพื่อจัดทำแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒.๓ ประชุมคณะทำงานดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร (We Love Customs) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เพื่อเสนอร่างแบบสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p>	

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕ โดยคณะทำงานฯ มีมติเห็นชอบ ช่องทางการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ผ่านระบบอินทราเน็ต ของกรมศุลกากร ในวันที่ ๑๕ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตลอด ๒๔ ชั่วโมง และได้ร่วมกันพิจารณาและแก้ไขแบบสำรวจ ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรกรมศุลกากร ประจำปี ๒๕๖๕</p> <p>๒.๔ กรมฯ อนุมัติให้ ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจความผูกพัน ของบุคลากรกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>๒.๕ ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร กรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระหว่างวันที่ ๑๕ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๕ ผ่านระบบอินทราเน็ตของกรมศุลกากร ตลอด ๒๔ ชั่วโมง และคณะทำงานย่อยประมวลข้อมูล การสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ที่มีองค์กรได้ดำเนินการประมวลผลข้อมูลการสำรวจฯ ดังกล่าว เสร็จสิ้นแล้ว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐาน (Basic need) อยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๓๐$) และด้านสัมพันธภาพ (Relatedness) อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๔๕$)</p>	

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒.๖ ดำเนินการรายงานผลต่อคณะทำงานดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร (We Love Customs) ผู้บริหารกรมศุลกากร และส่งผลการสำรวจฯ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป	

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการกิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p> <p>๑. จัดให้มีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ ซึ่งกำหนดให้ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานจากสมรรถนะหลักตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจรรยาบรรณ (Integrity)” เป็นหนึ่งในสมรรถนะหลักที่ทุกส่วนราชการต้องประเมิน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางการพัฒนาระบบราชการให้เข้าสู่ยุค ๔.๐ ในรูปแบบระบบอิเล็กทรอนิกส์</p>	<p>การมุ่งผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ โดยกำหนดให้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยได้กำหนดน้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๓๐ 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. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ <p>และกำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สมรรถนะรอง) ตามสายงานต่าง ๆ ภายในกรมฯ</p>	<p>ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ (สสท.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการกิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๒. กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหนังสือ ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/ว ๒๘ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๕ แจ้งเวียนให้ข้าราชการดำเนินการ จัดทำคำรับรองตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายรายบุคคล สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการในรอบครึ่งปีหลัง (ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p> <p>๓. กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหนังสือที่ กค ๐๕๑๖(ก)/ว ๕๐ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๕ แจ้งเวียนให้หัวหน้าส่วนราชการ ทุกแห่ง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการรายบุคคล และพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการที่อยู่บังคับบัญชา สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบครึ่งปีหลัง (ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p> <p>๔. กรมศุลกากร มีคำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๓๗๖/๒๕๖๕ เพื่อเลื่อน เงินเดือนข้าราชการและการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนสูงกว่า ชั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ตามผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการในรอบครึ่งปีหลัง (ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)</p>	
๒. สร้างระบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ในทุกระดับสายการบังคับบัญชา ในด้านประสิทธิภาพการทำงานและด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยให้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น และรวบรวมผลการประเมินไว้เพื่อเป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป	<p>๑. ศึกษาการสร้างระบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา เพื่อเป็น แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร โดยได้ศึกษาข้อมูลทางวิชาการ เรื่อง การประเมิน ๓๖๐ องศา จากสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) เพื่อเป็น แนวทางในการออกแบบ กำหนดการใช้เครื่องมือการสำรวจ แบบประเมินต่อไป</p>	ส่วนสิทธิประโยชน์ และทะเบียน ประวัติ (สสท.)

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	๒. นำแนวทางการศึกษการสร้างระบบการประเมินแบบ ๓๖๐ องศา ดังกล่าว มาพิจารณาร่วมกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด	

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๔. การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น</p> <p>๑. กำหนดให้ผู้ที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้าฝ่าย จะต้องผ่าน การสอบ วัตถุประสงค์ความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) โดยมีการนำประเด็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร ไปใช้เป็นส่วนหนึ่งของข้อคำถามในการทดสอบความรู้ด้านการบริหาร</p> <p>๒. มีการศึกษาแนวทางหรือแผนงาน ในการเพิ่มหัวข้อเกี่ยวกับ มาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและประวัติในการดำรงตน เป็นแบบอย่างที่ดีในการเขียนวิสัยทัศน์ เพื่อใช้ประกอบการคัดเลือก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส และประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ เป็นประจำทุกปี</p>	<p>- มีการรับสมัครสอบผู้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ ที่ไม่ได้ดำรง ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และยังมีผลเป็นผู้สอบผ่าน CK Test ซึ่งในข้อสอบจะมีข้อคำถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และจรรยา ข้าราชการกรมศุลกากร ด้วย</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>
<p>๑. มีการเพิ่มหัวข้อเกี่ยวกับจริยธรรมในการบริหารงาน สำหรับ การเขียนวิสัยทัศน์เพื่อประกอบการประเมิน รวมทั้งเพิ่มเติมหัวข้อ จริยธรรมในการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งในเกณฑ์ การประเมินบุคคล (ผ่านการเห็นชอบจากที่ประชุม อ.ก.พ. กรมศุลกากร ตามมติ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๔)</p> <p>๒. มีหนังสือถึงถึงสำนักงาน ก.พ. เพื่อขอความเห็นชอบเกี่ยวกับ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส แตกต่างไปจากที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>๓. จัดการประเมินบุคคลและความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง ที่จะเข้ารับการประเมินโดยวิธีสัมภาษณ์ โดยเพิ่มเติมในส่วนจริยธรรม ในการบริหารงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ตามประกาศ อ.ก.พ. กรมศุลกากร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ แตกต่างไปจากที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>	<p>ส่วนบริหาร งานบุคคล (สพค.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการ/กิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๔. อ.ก.พ. กรมศุลกากร ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๗ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประมงแพทยวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ</p> <p>๕. อ.ก.พ. กรมศุลกากร ได้มีประกาศ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง รับสมัครข้าราชการเข้ารับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประมงแพทยวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ</p>	

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการกิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
<p>๕. การพัฒนาข้าราชการ</p> <p>๑. จัดให้มีโครงการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการแก่บุคลากรกรมศุลกากร เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดี สร้างการรับรู้และความเข้าใจในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ</p> <p>๒. จัดให้มีการกำหนดหัวข้อเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ บรรจุลงในหลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร ซึ่งเป็นหลักสูตรที่กำหนดเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากรได้ตระหนักถึงการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งรักษาไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมและวินัยข้าราชการ</p>	<p>๑. โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ในระบบ Intranet</p> <p>๒. โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรม ธรรมภิบาล และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ</p> <p>๓. โครงการศุลกากรคุณธรรม</p> <p>๔. โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง ในระบบ Intranet</p> <p>๑. หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาคุณธรรม จริยธรรม เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น.</p> <p>๒. หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ (New Entry Customs Officers) รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ และหัวข้อวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด เมื่อวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๔ เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.</p> <p>๓. หลักสูตรนักบริหารระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร รุ่นที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาคุณธรรม จริยธรรม เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๔.๓๐ น.</p>	<p>๑. ส่วนวินัย และความรับผิดชอบ ทางละเมิด (สวค.)</p> <p>๒. กลุ่มงาน จริยธรรม (กจจ.)</p> <p>สถาบันวิทยาการ ศุลกากร (สวศ.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการกิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๔. หลักสูตรนันทนาการระดับกลาง (นบก.) ของกรมศุลกากร รุ่นที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาคุณธรรม จริยธรรม เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๕ เวลา ๑๔.๓๐ - ๑๖.๐๐ น.</p> <p>๕. หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ (New Entry Customs Officers) รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ และหัวข้อวิชาวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด เมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๕ เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.</p> <p>๖. หลักสูตรข้าราชการบรรจุใหม่ (New Entry Customs Officers) รุ่นที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดให้มีการฝึกอบรมในหัวข้อวิชาประมวลจริยธรรมและจรรยาข้าราชการ และหัวข้อวิชาวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๙.๐๐ - ๑๖.๓๐ น.</p>	
<p>๓. จัดให้มีหลักสูตรการอบรมด้านธรรมะ สำหรับบุคลากรกรมศุลกากร เพื่อรื้อฟื้นนำหลักธรรมะ ไปใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน</p>	<p>- เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่สามารถจัดโครงการหรือกิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรมได้ กลุ่มงานจริยธรรม จึงได้มีการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานกิจกรรม เป็นการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากรกรมศุลกากร</p>	<p>กลุ่มงานจริยธรรม (กจธ.)</p>

แนวทางการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร	การดำเนินการกิจกรรม	หน่วยงาน ที่รับผิดชอบ
	<p>๑. เผยแพร่วีดิทัศน์ธรรมะในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ผ่านทาง Sandee Chatbot และระบบ Intranet เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ศุลกากรนำออกมาสนทนาถามคำถามไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๑.๑ วันมาฆบูชา พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการเผยแพร่วีดิทัศน์ “สารวันมาฆบูชา” ของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม</p> <p>๑.๒ วันวิสาขบูชา พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการเผยแพร่วีดิทัศน์ เชิญชวนพุทธศาสนิกชน ร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา รักษาศีล ทำบุญ ตักบาตร ฟังธรรมเทศนา เวียนเทียน ณ วัดใกล้บ้าน หรือสถานที่จัดกิจกรรมทั่วประเทศ เพื่อถวายเป็นพุทธบูชา</p> <p>๑.๓ วันอาสาฬหบูชา และวันเข้าพรรษา พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้ดำเนินการเผยแพร่วีดิทัศน์ เชิญชวนพุทธศาสนิกชนรักษาศีล ละ เลิก อบายมุข ตลอดพรรษา ถวายเป็นพุทธบูชา สืบสาน พระพุทธศาสนา รักษาวัฒนธรรมไทย ของกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม</p> <p>๑.๔ เผยแพร่หลักธรรมนำชีวิต หัวข้อ “การรักษาศีล ๕” “บุญกิริยาวัตถุ ๑๐” “อิทธิบาท ๔” และ “สังคหวัตถุ ๔”</p> <p>๒. อยู่ระหว่างจัดเตรียมหลักสูตรโครงการอบรมด้านธรรมะ ซึ่งจะดำเนินการภายหลังจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของ ไข้หวัดใหญ่ไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีผู้ติดเชื้อลดลง โดยอาจคัดเลือกแก้วดีในกรุงเทพฯ และจำกัดจำนวนผู้เข้าร่วม โครงการฯ</p>	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานจริยธรรม โทร. ๒๐-๕๔๘๘

ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/ ๕๗๘ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานสรุปผลการนำจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๕

เรียน หัวหน้าส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด่านศุลกากรทุกแห่ง

เพื่อโปรดทราบตำริกรมฯ ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ตามหนังสือ กลุ่มงานจริยธรรม
กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/๕๗๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ (รายละเอียดตามเอกสารแนบ)

(นางอาภาพรณี แสงมุกดา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล