

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร
(พ.ศ. 2564 - 2566)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ส่วนบริหารงานบุคคล
กองบริหารทรัพยากรบุคคล

สารบัญ

หน้า

รายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์.....	๑
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	
๑. โครงการหรือกิจกรรม.....	๑
๒. ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม.....	๑
๓. ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้นและสิ้นสุด).....	๑
๔. ปัญหา/อุปสรรค.....	๑
๕. ข้อเสนอแนะ.....	๑
๖. ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	๖๙
๗. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	๗๔
๘. ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....	๗๕

- รายงานผลการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปีที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
๑. ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ เป้าประสงค์: เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี ตัวชี้วัด: ๑. ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	๑.๑ วางแผนและวิเคราะห์อัตรากำลังให้มีความเหมาะสมเพื่อรองรับภารกิจ	โครงการวิเคราะห์ภารกิจงานและกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน	สคอ.	ดำเนินโครงการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕	-	-	-
	๑.๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	๑.๒.๑ โครงการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request)	สบค.	กบท. ได้มีการติดตาม และประเมินผลการใช้งานระบบการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request) และได้ดำเนินการเสร็จสิ้นตามแผนงานที่วางไว้	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยเริ่มใช้งานระบบตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เป็นต้นไป	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-
		๑.๒.๒ โครงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการประเมินและเลื่อนระดับ (electronic Promote & Tracking : e-ProTrack)	สบค.	สบค. กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ตามหลักเกณฑ์เดิม (ว๓๔/๒๕๕๗ และ ว๑๐/๒๕๕๘)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	ได้มีการดำเนินการในส่วนที่สามารถจัดทำได้นี้	มีงบประมาณและค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูงเนื่องจาก	มีการปรับแผนการดำเนินการ โดยดำเนินการเฉพาะส่วนที่

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
๒. ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐				<p>๒. ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ใหม่ (ว๑๓/๒๕๖๔ และ ว๑๔/๒๕๖๔)</p> <p>๓. ดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานโครงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการประเมินและเลื่อนระดับของกรมศุลกากร (e-Pro Tracking)</p> <p>๔. รวบรวมความต้องการใช้งานระบบ และร่างออกแบบขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการประเมินบุคคลและผลงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๕.หารือร่วมกับผู้พัฒนาระบบเพื่อศึกษาวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของโครงการ</p> <p>๖. ผู้พัฒนาระบบพิจารณาความเป็นไปได้และแจ้งค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ</p> <p>๗. ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑ เพื่อกำหนดแนวทาง กระบวนการประเมินบุคคลฯ</p> <p>๘. แจ้งเวียนรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๑</p> <p>๙. การพัฒนาระบบการประเมินบุคคลและผลงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน</p>		<p>๑. หน้าจอแสดงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลฯ ในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง</p> <p>๒. หน้าจอแสดงแบบฟอร์มการยื่นความประสงค์และเอกสารเกี่ยวข้องกับการดำเนินการประเมินบุคคลและ</p>	<p>การดำเนินการค่อนข้างซับซ้อนและมีรายละเอียดจำนวนมาก</p>	<p>สามารถจัดทำได้ไปก่อน</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>(โครงการนำร่อง ระยะที่ ๑) ซึ่งเป็นระบบที่สามารถดำเนินการได้ทันที</p> <p>๑๐. ประสานงานกับผู้พัฒนาระบบเพื่อ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ออกแบบขั้นตอน วิธีการ และกระบวนการ - ออกแบบหน้าจอสำหรับการประเมินบุคคลและผลงานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ - จัดทำระบบการประเมินบุคคลฯ ระดับชำนาญงาน - ติดตามผล และทดสอบระบบร่วมกัน - ผู้พัฒนาระบบดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น <p>* จากการดำเนินการดังกล่าว ฝ่ายเลขานุการฯ พบปัญหาความซับซ้อนของระบบ ซึ่งทำให้มีงบประมาณและค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง</p> <p>๑๑. ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒</p> <ul style="list-style-type: none"> - รับทราบการดำเนินการและพิจารณา ทบทวนแผนการดำเนินโครงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการประเมินและเลื่อนระดับของกรมศุลกากร (e-Pro Tracking) <p>๑๒. แจ้งเวียนรับรองรายงานการประชุม ครั้งที่ ๒</p>		<p>ผลงาน ในแต่ละประเภท ตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่ง ๓. หน้าจอแสดงการสอบถามชื่อผลงาน ในแต่ละประเภท ตำแหน่ง และระดับ ตำแหน่ง</p>		

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				๑๓. ดำเนินการจัดการข้อมูลเพื่อเตรียมนำข้อมูลเข้าสู่ในระบบสอบถามข้อผลงาน ๑๔. ทดสอบและติดตามการสืบค้นข้อมูลผ่านระบบสอบถามข้อผลงาน ให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อทดลองการใช้งาน ๑๕. ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๓ - รายงานผลการดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และวางแผนการดำเนินการโครงการฯ สำหรับปีงบประมาณถัดไป				
		๑.๒.๓ โครงการสอบวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและด้านการบริหาร (CK Test)	สพค.	สพค. กบท. ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ดำเนินการรับสมัครสอบตั้งแต่วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงวันอังคารที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยมีผู้สมัครสอบ จำนวน ๒๒๑ ราย ๒. ดำเนินการสอบฯ ในวันอาทิตย์ที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๑.๓๐ น. ณ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๓. ประกาศรายชื่อผู้สอบผ่านฯ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๖	๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปีที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
		๑.๒.๔ โครงการพัฒนาระบบ HRIS (ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ e-Performance Appraisal : e-PA)	สสท.	<p>สสท. กบท. ได้พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการจ่ายเงินค่าจ้าง สวัสดิการ (HRIS) เพื่อให้สามารถดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์</p> <p>๑. ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) เพื่อเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ ได้ขยายการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (e-PA) ไปยังข้าราชการในสังกัด กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตบ.) โดยดำเนินการควบคู่กับการประเมินในรูปแบบกระดาษ เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์ครอบคลุมทุกมิติยิ่งขึ้น</p> <p>๒. ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เพื่อเลื่อนเงินเดือนในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ได้ขยายการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ (e-PA) ไปยังข้าราชการในสังกัด ศูนย์ประมวลผลการข่าวทางศุลกากร (ศบข.) โดยดำเนินการควบคู่กับการประเมินในรูปแบบกระดาษ เพื่อให้ระบบมีความสมบูรณ์ครอบคลุมทุกมิติยิ่งขึ้น</p>	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปีที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
	๑.๓ ยกระดับ ความพอใจ และความ ผูกพันต่อ องค์กรของ บุคลากร	โครงการ We love Customs	สสท.	<p>๑. มีการนำแนวทางการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. มาปรับใช้เพื่อดำเนินกิจกรรมการเสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร และทบทวนการจัดทำแผนการเสริมสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) และแนวทางการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>๒. มีการดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ที่ได้กำหนดเกี่ยวกับการวัดความผูกพันของบุคลากรไว้ว่า ควรดำเนินการวัดความผูกพันแบบปีเว้นปี เพื่อให้การสำรวจความผูกพันมีประสิทธิภาพและสะท้อนประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยระดับความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีระดับมากที่สุด (x = ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๕) ตามที่ได้มีการสำรวจความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
<p>๒. ยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล เป้าประสงค์: เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน และพร้อมรับบริบทการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัด: ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้เพิ่มขึ้น (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐)</p>	<p>๒.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ และปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ (Knowledge Worker)</p>	<p>๒.๑.๑ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร</p>	<p>สวศ.</p>	<p>สวศ. กบท. ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร โดยรูปแบบวิธีการจัดอบรมภายในองค์กร (In-House Training) โดยได้กำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรลงในแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๖ โครงการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะด้านงานศุลกากรสำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ (New-entry Customs Officers Development) ๒. โครงการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ศุลกากรมืออาชีพ (Professional Customs Officers Development) ๓. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการควบคุมทางศุลกากร ๔. โครงการพัฒนาความรู้และทักษะในการตรวจสอบสินค้า ๕. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่สำคัญในงานศุลกากร ๖. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล (Digital 	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>Technology Skill for Transformation toward Digital Organization)</p> <p>โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สวศ. กบท. ได้ดำเนินการจัดโครงการ/หลักสูตรฝึกอบรมภายใต้ ๖ โครงการดังกล่าว จำนวน ๒๕ หลักสูตร และดำเนินการประเมินผลและรายงานผลการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่ได้มีการจัดฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว</p> <p>สรุปผลการดำเนินการตามแผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สวศ. กบท. ได้ดำเนินการตามขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดในแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วน โดยมีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตามแผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน ๑,๖๑๗ ราย (จากจำนวนเป้าหมาย ๑,๖๕๐ ราย) คิดเป็นร้อยละ ๙๘ และบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการฝึกอบรมได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจตามวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรม</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
		๒.๑.๒ แผนงานการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching/Mentoring)	สวศ.	<p>ตามที่ กรมศุลกากรได้ให้ความเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามอนุมัติกรมศุลกากร ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และได้มีคำสั่ง ที่ ๓๘๗/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยให้ยกเลิกคำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๒๘๕/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. การสอนงาน (Coaching)</p> <p>๑.๑ การดำเนินการสอนงานสำหรับข้าราชการบรรจุใหม่ ดังนี้</p>	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>- รุ่นที่ ๑/๒๕๖๕ จำนวน ๙ ราย เสร็จสิ้นกระบวนการสอนงานรอบที่ ๑ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๕ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>- รุ่นที่ ๒/๒๕๖๕ จำนวน ๒๓๓ ราย เสร็จสิ้นกระบวนการสอนงาน รอบที่ ๑ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๕ และรอบที่ ๒ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>- รุ่นที่ ๓/๒๕๖๕ จำนวน ๑๑ ราย เสร็จสิ้นกระบวนการสอนงาน รอบที่ ๑ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ และรอบที่ ๒ ในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว</p> <p>- รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ จำนวน ๓๓๒ ราย ได้เข้าสู่กระบวนการสอนงานในรอบที่ ๑ ซึ่งได้เสร็จสิ้นในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ และจะเข้าสู่กระบวนการสอนงานรอบที่ ๒ ซึ่งจะเสร็จสิ้นในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ ต่อไป</p> <p>- รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖ จำนวน ๘๕ ราย ได้เข้าสู่กระบวนการสอนงานในรอบที่ ๑ ซึ่งได้เสร็จสิ้นในเดือนกันยายน ๒๕๖๖ และจะเข้าสู่กระบวนการสอนงานรอบที่ ๒ ซึ่งจะเสร็จสิ้นในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ ต่อไป</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>- รุ่นที่ ๓/๒๕๖๖ จำนวน ๓๒ ราย ได้เข้าสู่กระบวนการสอนงานในรอบที่ ๑ ซึ่งจะเสร็จสิ้นในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ และจะเข้าสู่กระบวนการสอนงานรอบที่ ๒ ซึ่งจะเสร็จสิ้นในเดือนกันยายน ๒๕๖๗ ต่อไป</p> <p>๑.๒ การชี้แจงแนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยการสอนงาน</p> <p>- สวศ. กบท. ได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินการตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๒๘๕/๒๕๖๓ ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ และรุ่นที่ ๒/๒๕๖๖</p> <p>- สวศ. กบท. ได้มีหนังสือสถาบันวิทยาการศุลกากร กบท. ที่ กค ๐๕๑๖(๔)/๙๐๖ ลงวันที่ ๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง การดำเนินการตามแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แจงเวียนให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมศุลกากร เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติตามอนุมัติกรมศุลกากรลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ตามหนังสือสถาบันวิทยาการศุลกากร กบท. ที่ กค ๐๕๑๖(๔)/๗๓๔ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ซึ่งให้ความเห็นชอบ</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>แนวทางการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>- สวศ. กบท. ได้ชี้แจงแนวทางการดำเนินการตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๓๘๗/๒๕๖๖ ให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๓/๒๕๖๖</p> <p>๑.๓ ดำเนินการให้ความรู้แก่ผู้ทำหน้าที่สอนงาน (Coach)</p> <p>- สวศ. กบท. ดำเนินการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะผู้สอนงานมืออาชีพเพื่อความสำเร็จขององค์กร Customs Professional Coach) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้แก่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นผู้สอนงาน (Coach) ให้กับข้าราชการกลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๗๘ ราย ในวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ในรูปแบบออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Cloud Meetings พร้อมจัดทำรายงานผลการประเมินผลโครงการฯ ตามหนังสือที่ ฝ่ายแผนงานและประเมินผล สวศ. กบท. ที่ กค ๐๕๑๖(๔.๑)/๒๙ ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานการประเมิน</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาทักษะผู้สอนงานมืออาชีพเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Customs Professional Coach) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว</p> <p>๑.๔ การประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงาน (Coaching)</p> <p>- สวศ. กบท. ได้รวบรวมข้อมูลการรายงานผลการดำเนินการสอนงาน ตามแบบติดตามการสอนงาน (Coaching Form) ของกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ระหว่างการพัฒนาด้วยวิธีการสอนงาน ดังนี้</p> <p>๑. ข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ ๓/๒๕๖๕ ในรอบที่ ๒ (เดือนกันยายน ๒๕๖๖)</p> <p>๒. ข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ ในรอบที่ ๑ (เดือนกันยายน ๒๕๖๖)</p> <p>๓. ข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ ๒/๒๕๖๖ ในรอบที่ ๑ (เดือนกันยายน ๒๕๖๖)</p> <p>เพื่อจะได้ดำเนินการประเมินผลและรายงานกรมฯ ทราบ สำหรับการติดตามประเมินผลการดำเนินการสอนงาน รอบที่ ๒ ของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ ๑/๒๕๖๖ และรุ่นที่</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๒/๒๕๖๖ และรอบที่ ๑ ของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ ๓/๒๕๖๖ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗ หน่วยงานต่าง ๆ อยู่ระหว่างดำเนินการสอนงานและจัดทำรายงานผลการดำเนินการสอนงานมายัง สวศ. กบท. ต่อไป</p> <p>๒. การเป็นที่เลี้ยง (Mentoring)</p> <p>๒.๑ การดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)</p> <p>- พี่เลี้ยง (Mentor) ที่ได้รับเลือก จำนวน ๒๑ ราย และผู้รับการดูแล (Mentee) จำนวน ๓๕ ราย ในรุ่นที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้เข้าสู่กระบวนการพัฒนาร่วมกัน ในรอบที่ ๑ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๔ - มีนาคม ๒๕๖๕) และรอบที่ ๒ (เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๕) เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว</p> <p>- พี่เลี้ยง (Mentor) ที่ได้รับเลือก จำนวน ๒๙ ราย และผู้รับการดูแล จำนวน ๕๔ ราย (Mentee) ในรุ่นที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำแผนการพัฒนาร่วมกัน และเข้าสู่กระบวนการพัฒนา ในรอบที่ ๑ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว และเข้าสู่</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>กระบวนการพัฒนาในรอบที่ ๒ ซึ่งได้เสร็จสิ้นในเดือนกันยายน ๒๕๖๖</p> <p>- สวศ. กบท. ดำเนินการรับสมัครผู้รับการดูแล (Mentee) รุ่นที่ ๓ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามแผนการดำเนินการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเข้าสู่กระบวนการและดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเป็นพี่เลี้ยงร่วมกัน โดยสถาบันวิทยาการศุลกากร กบท. จะได้จัดกิจกรรมให้พี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับการดูแล (Mentee) ที่สมัครเข้าร่วมโครงการได้พบปะเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ (Mentoring First Meeting) ต่อไป</p> <p>- สวศ. กบท. ได้ดำเนินการแจ้งรายชื่อผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับการดูแล (Mentee) ตามแนวทางการดำเนินการระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๗๕ ราย (Mentor ๒๖ ราย และ Mentee ๔๙ ราย) ตามหนังสือสถาบันวิทยาการศุลกากร กบท. ที่ กค ๐๕๑๖(๔)/๑๒๐๒ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ซึ่งผู้ทำหน้าที่</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับการดูแล (Mentee) จะเข้าสู่กระบวนการขอรับคำปรึกษา แนะนำ หรือรับการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ทำงาน และดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเป็นพี่เลี้ยงร่วมกันต่อไป</p> <p>- สวศ. กบท. ได้มีหนังสือที่ กค ๐๕๑๖(๔)/๑๕๕๔ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ เรื่อง การดำเนินการตามแนวทางพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อแจ้งให้ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับการดูแล (Mentee) ดำเนินการดังต่อไปนี้</p> <p>๑. จัดทำแผนพัฒนาด้วยวิธีการเป็นพี่เลี้ยงร่วมกัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และจัดส่งแผนพัฒนาฯ ดังกล่าว ไปยัง สวศ. กบท. ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. จัดกิจกรรมพบปะระหว่างกันอย่างน้อย เดือนละ ๑ ครั้ง ในรูปแบบ Onsite หรือ Online และรายงานผลพร้อมภาพถ่ายกิจกรรมไปยัง</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>สวศ. กบท. ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) เป็นรายไตรมาส ตามแบบฟอร์มที่กำหนด</p> <p>๓. ขอให้ผู้ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับการดูแล (Mentee) ดำเนินการพัฒนา ร่วมกัน ตามแผนการพัฒนาฯ ที่กำหนด และจัดทำแบบติดตามผลการเป็นที่เลี้ยง (Mentoring Form) โดยจัดส่งแบบติดตามผลฯ ดังกล่าว ไปยัง สวศ. กบท. ทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (e-office) จำนวน ๒ รอบการประเมิน รอบที่ ๑ จัดส่งภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗ รอบที่ ๒ จัดส่งภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗</p> <p>๒.๓ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำหน้าที่ที่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับการดูแล (Mentee)</p> <p>- สวศ. กบท. ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนาระบบที่เลี้ยงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์องค์กร” เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทักษะเกี่ยวกับระบบที่เลี้ยง (Mentoring) รวมทั้งเป็นโอกาสในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้าง</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) และข้าราชการที่สมัครเป็นผู้รับการดูแล (Mentee) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รุ่นที่ ๓) รวมจำนวน ๖๘ ราย ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๖ ณ ลีฟ วิลเลจย์ อำเภอหนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี พร้อมจัดรายงานผลการประเมินผลโครงการฯ ตามหนังสือ ฝ่ายแผนงานและประเมินผล สวศ. กบท. ที่ กค ๐๕๑๖(๔.๑)/๓๑ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง รายงานผลการประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนาาระบบพี่เลี้ยง เพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์องค์กร เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว</p> <p>๒.๔ การประเมินผล และสรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้วยการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring)</p> <p>- สวศ. กบท. ได้รวบรวมข้อมูลการรายงานผลการดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการระบบพี่เลี้ยง ตามแบบติดตามผลการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring Form) รอบที่ ๑ ภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ และอยู่ระหว่างรวบรวมข้อมูลการรายงานผล รอบที่ ๒ ภายในเดือน</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>กัญยายน ๒๕๖๖ ของพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับการดูแล (Mentee) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รุ่นที่ ๒) จำนวน ๕๔ ราย</p> <p>ทั้งนี้ สวศ. กบท. จะได้ประเมินผลการดำเนินการสอนงาน และการเป็นพี่เลี้ยง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อรายงานให้กรมฯ ทราบ และวิเคราะห์บทบทวนผลการดำเนินการ เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณถัดไป</p>				
	๒.๒ เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในอนาคต	๒.๒.๑ โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล	สวศ.	<p>สวศ. กบท. ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร ด้วยรูปแบบวิธีการจัดอบรมภายในองค์กร (In-House Training) โดยได้กำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) การใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์และการใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคลากรลงในแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ โครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Technology Skill for Transformation</p>	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>toward Digital Organization) ซึ่งประกอบด้วย ๒ หลักสูตร ได้แก่</p> <p>๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล</p> <p>๒. หลักสูตรการใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคลากร โดยมีหลักสูตรที่ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมภายใต้โครงการดังกล่าว ได้แก่</p> <p>๑. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ๒๐๑๖ ระดับกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑ - ๔</p> <p>๒. หลักสูตรการใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ๖ หลักสูตรย่อย ได้แก่</p> <p>๒.๑ หลักสูตรระบบรับชำระเงินและจ่ายคืนเงิน (Receipt & Payment System)</p> <p>๒.๒ หลักสูตรการใช้งานระบบงานป้องกันและปราบปราม ระบบงานคดี และระบบของกลาง (กรณีจับกุมสิ่งของ)</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๒.๓ หลักสูตรการใช้งานระบบ e-Tax Incentives เพื่อการควบคุมงานสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอากร</p> <p>๒.๔ หลักสูตรการใช้งานระบบงานป้องกันและปราบปราม (การจับกุมในเขตท่า)</p> <p>๒.๕ หลักสูตรการใช้งานระบบงานป้องกันและปราบปราม (ส่วนงานทัณฑ์หวง)</p> <p>๒.๖ หลักสูตรระบบพิธีการใบขนสินค้าขาเข้าทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Import)</p> <p>ทั้งนี้ สวศ. กบท. ได้ดำเนินการประเมินผลและรายงานผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้มีการจัดฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว</p>				
		๒.๒.๒ โครงการพัฒนาทักษะที่รองรับการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ศุลกากร (The Soft Skills for Customs)	สวศ.	สวศ. กบท. ได้ดำเนินการกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากร ด้วยรูปแบบวิธีการจัดอบรมภายในองค์กร (In-House Training) และจัดส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอกภายในประเทศ โดยได้กำหนดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนารอบทักษะ (Skillsets) ทั้งในด้านการทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ด้านทักษะดิจิทัล (Digital Skill) และทักษะภาษาอังกฤษ ลงในแผนพัฒนาบุคลากร	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>ของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๓ โครงการ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">๑. โครงการพัฒนารอบทักษะ (Skillsets) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑๒. โครงการพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่สำคัญในงานศุลกากร๓. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Technology Skill for Transformation toward Digital Organization) <p>โดยได้ดำเนินการกำหนดรายละเอียดการดำเนินการและกลุ่มเป้าหมายของแต่ละหลักสูตรฝึกอบรม โดยมีหลักสูตรที่ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมภายใต้ ๓ โครงการดังกล่าว ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none">๑. โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน (Knowledge Management Workshop)๒. หลักสูตรการพัฒนารอบทักษะ (Skillsets) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของกรมศุลกากร				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<ul style="list-style-type: none"> - หัวข้อ “เข้าใจในความแตกต่างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (How to work Effectively with Different Personalities)” - หัวข้อ “ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence Quotient: DQ)” - หัวข้อ “การป้องกันภัยอาชญากรรมทางเทคโนโลยี” <p>๓. หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานฐานข้อมูลภาพเอกซเรย์ (X-Ray Image Integration Database: XIID)</p> <p>๔. หลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมทางศุลกากรด้วยโปรไฟล์ข้อมูลบัญชีสินค้า (Manifest Profile)</p> <p>๕. หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่สำคัญในงานศุลกากร (ภาษาอังกฤษ) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๖. หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่สำคัญในงานศุลกากร (ภาษาอังกฤษสำหรับผู้บริหาร)</p> <p>๗. หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านภาษาต่างประเทศที่สำคัญในงานศุลกากร (ภาษาอังกฤษ</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>เพื่อการเจรจาต่อรอง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๘. หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ๒๐๑๖ ระดับกลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รุ่นที่ ๑ - ๔</p> <p>๙. หลักสูตรการใช้ระบบงานคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ๖ หลักสูตรย่อย ได้แก่</p> <p>๙.๑ หลักสูตรระบบรับชำระเงินและจ่ายคืนเงิน (Receipt & Payment System)</p> <p>๙.๒ หลักสูตรการใช้งานระบบงานป้องกันและปราบปราม ระบบงานคดี และระบบของกลาง (กรณี จับกุมสิ่งของ)</p> <p>๙.๓ หลักสูตรการใช้งานระบบ e-Tax Incentives เพื่อการควบคุมงานสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีอากร</p> <p>๙.๔ หลักสูตรการใช้งานระบบงานป้องกันและปราบปราม (การจับกุมในเขตท่า)</p> <p>๙.๕ หลักสูตรการใช้งานระบบงานป้องกันและปราบปราม (ส่วนงานทั่วทั้ง)</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๙.๖ หลักสูตรระบบพิธีการใบขนสินค้าขาเข้าทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Import) ทั้งนี้ สวศ. กบท. ได้ดำเนินการประเมินผลและรายงานผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ได้มีการจัดฝึกอบรมเสร็จสิ้นแล้ว</p>				
	<p>๒.๓ สร้างระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร (Learning Ecosystem)</p>	<p>๒.๓.๑ โครงการ Customs Professional e-Learning Platform</p>	<p>สวศ.</p>	<p>๑. การดำเนินการประชุมหารือเพื่อประมวลองค์ความรู้และปรับปรุงเพิ่มเติมเนื้อหาบทเรียน และฝึกอบรมคณะทำงานดำเนินการกำหนดรูปแบบและเนื้อหา (Content) เพื่อพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้</p> <p>๑.๑ สวศ. กบท. อยู่ระหว่างดำเนินการจัดเตรียมการประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลโครงการ Customs Professional e-Learning Platform โดยมีประเด็นสำคัญ เช่น แนวทางการปรับปรุงคลิปวิดีโอแอนิเมชันในเนื้อหาบทเรียนระดับต้น และระดับกลาง การทบทวนมติคณะกรรมการกำกับฯ ที่ให้เป็นผู้ปรับปรุงข้อมูลกฎหมายใน Web Application สำหรับองค์ความรู้ด้านกฎหมายและระเบียบศุลกากรของระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้านศุลกากร (Customs Professional e-Learning Platform) การพิจารณาแนวปฏิบัติในการนับชั่วโมง</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>ของบทเรียนระดับสูง และการปรับปรุงคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการกำหนดรูปแบบและเนื้อหา (Content) คาดว่าจะดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗</p> <p>๑.๒ สวศ. กบท. ดำเนินโครงการจัดฝึกอบรมให้แก่คณะทำงานดำเนินการกำหนดรูปแบบและเนื้อหาเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน (Knowledge Management Workshop) ระหว่างวันที่ ๓ - ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ โดยมีคณะทำงานดำเนินการกำหนดรูปแบบและเนื้อหา (Content) เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑ ราย - โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของกรมศุลกากร ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ณ ห้องประชุม อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ 				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>โดยมีคณะทำงานดำเนินการกำหนดรูปแบบและเนื้อหา (Content) เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕ ราย</p> <p>๒. การดำเนินการปรับปรุงและจัดทำเนื้อหาบทเรียน e-Learning เพิ่มเติม ดังนี้</p> <p>๒.๑ สวศ. กบท. ดำเนินการนำเนื้อหาชุดความรู้ด้านวินัยและความรับทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ และชุดความรู้ด้านจริยธรรม <u>ชุดที่ ๑</u> เข้าสู่ระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้านศุลกากร (Customs Professional e-Learning Platform) พร้อมแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนเข้าสู่ระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้านศุลกากร (Customs Professional e-Learning Platform)</p> <p>๒.๒ สวศ. กบท. ได้นำสื่อการเรียนรู้เรื่อง คู่มือการสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงยาเสพติดทางท่าอากาศยาน (ผู้โดยสาร) Airport Interdiction on Drugs Smuggling (Passenger) ซึ่งจัดทำโดยคณะทำงานขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปราม (Customs Knowledge</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>Mobilization on Customs Control and Enforcement) อยู่ในรูปแบบ e-Book และวิดีโอ เข้าสู่ระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้านศุลกากร (Customs Professional e-Learning Platform)</p> <p>๓. สวศ. กบท. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการบรรจุใหม่) ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้านศุลกากร (Customs Professional e-Learning Platform) ในเนื้อหาบทเรียนระดับต้น (Basic) ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๒ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๓๓๒ ราย - ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๘ พฤษภาคม - ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ จำนวน ๘๕ ราย - ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ระหว่างวันที่ ๑๘ - ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๖ จำนวน ๓๒ ราย <p>(กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๔๔๘ ราย โดยทุกราย ได้ดำเนินการศึกษาบทเรียนครบถ้วน และผ่านการทดสอบภายในระยะเวลาที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว)</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>รวมทั้งกำหนดสิทธิการใช้งานและส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากรทุกรายสามารถเข้ารับการพัฒนา และศึกษาเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้านศุลกากร ในเนื้อหาบทเรียนระดับต้น (Basic) ระดับกลาง (Intermediate) และระดับสูง (Advance) โดยดำเนินการจัดทำ infographic และดำเนินการส่ง Email Campaign เชิญชวนให้บุคลากรกรมศุลกากรทุกตำแหน่งและทุกระดับเข้ารับการพัฒนาผ่านระบบฯ ตามความสนใจ</p> <p>๔. สรุปผลการดำเนินการโครงการฯ เสนอคณะกรรมการกำกับดูแลโครงการฯ ดังนี้</p> <p>๔.๑ ดำเนินการสรุปผลการดำเนินการโครงการ Customs Professional e-Learning Platform ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้แจ้งเวียนตามหนังสือคณะกรรมการกำกับดูแลโครงการ Customs Professional e-Learning Platform ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ ให้คณะกรรมการกำกับดูแลโครงการฯ รับทราบ</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๔.๒ สรุปผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการบรรจุใหม่) ผ่านระบบ e-Learning ในเนื้อหาาระดับต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีบุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาแล้วเสร็จจำนวน ๔๔๘ ราย (จากกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดจำนวน ๔๔๘ ราย) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๕. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาผ่านระบบ e-Learning สำหรับเนื้อหาบทเรียนในระดับอื่น ๆ ดังนี้</p> <p>๕.๑ สวศ. กบท. ได้นำชุดความรู้ด้านจริยธรรม ชุดที่ ๑ เข้าสู่ระบบ e-Learning และชี้แจงให้กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการบรรจุใหม่) ดำเนินการพัฒนาผ่านระบบฯ ในเนื้อหาบทเรียนระดับต้น (Basic) ด้านอื่น ๆ</p> <p>๕.๒ สวศ. กบท. ได้นำชุดความรู้ด้านวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เข้าสู่ระบบ e-Learning และชี้แจงให้กลุ่มเป้าหมาย (ข้าราชการบรรจุใหม่) ดำเนินการพัฒนาผ่านระบบฯ ในเนื้อหาบทเรียนระดับต้น (Basic) ด้านอื่น ๆ</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๕.๓ สวศ. กบท. ได้นำสื่อการเรียนรู้ เรื่อง คู่มือการสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงยาเสพติดทางท่าอากาศยาน (ผู้โดยสาร) Airport Interdiction on Drugs Smuggling (Passenger) พร้อมแบบทดสอบความรู้ก่อนเรียนและหลังเรียนเข้าสู่ระบบ e-Learning โดยกำหนดสิทธิ์เข้าใช้งานเฉพาะคณะผู้ทำหน้าที่เป็นคณะทำงานย่อยดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปรามในเนื้อหาบทเรียนระดับกลาง (Intermediate) ด้านอื่น ๆ</p>				
		<p>๒.๓.๒ โครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านงานศุลกากร (Standard Training Course)</p>	<p>สวศ.</p>	<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินงานพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร</p> <p>- กรมศุลกากรอนุมัติให้ สวศ. กบท. ดำเนินโครงการพัฒนาหลักสูตรมาตรฐานด้านงานศุลกากร (Standard Training Course on Customs Knowledge) ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และอนุมัติให้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร (Standard Training Course</p>	<p>๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>on Tax Incentives) ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <ul style="list-style-type: none">- คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๑๖๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร (Standard Training Course on Tax Incentives๒. กำหนดแนวทางการดำเนินการ ปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร- สวศ. กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ได้จัดการประชุมคณะทำงานจัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ อาคาร ๑๒๐ ปี เพื่อพิจารณาแผนการดำเนินการ และแนวทางการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร โดยที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณารายละเอียดเนื้อหาหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ฉบับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ และมอบหมายให้คณะทำงานฯ ดำเนินการตรวจสอบและ				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>ปรับปรุงเนื้อหาในแต่ละหัวข้อย่อย เช่น การแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลกฎหมาย ประมวลระเบียบปฏิบัติศุลกากร คำสั่งทั่วไปกรมศุลกากร และประกาศกรมศุลกากรที่เกี่ยวข้อง ให้ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติมข้อมูลระบบงานคอมพิวเตอร์ในแต่ละหัวข้อ และจัดส่งข้อมูลให้ฝ่ายเลขานุการฯ รวบรวมและนำเสนอให้คณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p>- การดำเนินการปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ในครั้งนี้ เป็นการเตรียมองค์ความรู้ด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรของกรมศุลกากร ให้มีความครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นปัจจุบัน เพื่อให้สามารถนำไปจัดทำเป็นสื่อการเรียนรู้สำหรับหลักสูตรมาตรฐานได้ต่อไป</p> <p>๓. ดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร</p> <p>๓.๑ สวศ. กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ได้จัดการประชุมคณะทำงานจัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>ณ ห้องประชุมกองบริหารทรัพยากรบุคคล ชั้น ๑๐ อาคาร ๑๒๐ ปี และได้นำข้อมูลการปรับปรุงหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากรมาเรียบเรียงและจัดทำเป็นร่างหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยขอให้คณะทำงานฯ พิจารณาร่างหลักสูตรดังกล่าว เพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น</p> <p>๓.๒ ที่ประชุมได้ร่วมกันพิจารณา และเห็นสมควรแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดเพิ่มเติมของหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) เพื่อให้มีความถูกต้องเหมาะสม และเป็นปัจจุบัน โดยมอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการจัดทำรูปเล่มหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร เสนอคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณาก่อนเสนอกรมศุลกากรเพื่อรับทราบผลการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๓.๓ สวศ. กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ได้ดำเนินการเวียนเสนอขอมติคณะทำงานฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบรูปเล่มหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) โดยคณะทำงานฯ ได้มีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>๔. สวศ. กบท. ได้จัดทำรายงานผลการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร (Standard Training Course on Tax Incentives) (ฉบับปรับปรุง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖) เสนอกรมศุลกากรเพื่อทราบ เพื่อให้ สวศ. กบท. เผยแพร่หลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ให้หน่วยงานของกรมศุลกากรนำไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมต่อไป โดยกรมฯ ได้รับทราบเรียบร้อยแล้ว</p> <p>๕. สวศ. กบท. ได้เผยแพร่หลักสูตรมาตรฐานด้านสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร ให้หน่วยงานของกรมศุลกากรนำไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเรียบร้อยแล้ว</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
		๒.๓.๓ การจัดการความรู้จากภายในและภายนอกองค์กร (Customs Knowledge Management)	สวศ.	<p><u>การดำเนินการจัดการความรู้ระดับกรม</u></p> <p>๑. คณะทำงานขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ จัดทำแผนการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากร (Action Plan)</p> <p>๑.๑ คณะทำงานขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปราม (คณะทำงานฯ) ตามคำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๒๒๙/๒๕๖๕ ได้มีหนังสือ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ เพื่อขอมติการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากร (Action Plan) ด้านการป้องกันและปราบปราม และรายละเอียดกิจกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปราม โดยคณะทำงานฯ มีมติเห็นชอบแผนการขับเคลื่อนฯ ตามที่คณะทำงานย่อยดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปราม (คณะทำงานย่อยฯ) ได้จัดทำ</p>	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๑.๒ คณะทำงานย่อยฯ ได้มีการจัดประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินกิจกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปราม</p> <p>๒. คณะทำงานขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้จัดทำองค์ความรู้ในรูปแบบที่เหมาะสม</p> <p>๒.๑ คณะทำงานย่อยฯ ได้มีการจัดประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาการจัดทำสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบ e-Book เรื่อง คู่มือการสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงยาเสพติดทางท่าอากาศยาน (ผู้โดยสาร) Airport Interdiction on Drugs Smuggling (Passenger) และเนื้อหาเพิ่มเติมในรูปแบบวิดีโอ</p> <p>๒.๒ คณะทำงานฯ ได้มีการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบสื่อการเรียนรู้ในรูปแบบ e-Book และเนื้อหาเพิ่มเติมในรูปแบบวิดีโอที่คณะทำงานย่อยฯ ได้จัดทำ</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>เรียบร้อยแล้ว รวมทั้งมีข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินกิจกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปราม</p> <p>๓. ดำเนินกิจกรรมตามแผนการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากร (Action Plan)</p> <p>๓.๑ คณะทำงานย่อยฯ ได้มีการจัดประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เพื่อพิจารณาข้อเสนอแนะต่าง ๆ ตามที่คณะทำงานฯ ได้ให้ความคิดเห็น รวมทั้งได้ปรับปรุงรายละเอียดกิจกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ฯ และมีหนังสือลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อรายงานผลการประชุมคณะทำงานย่อยฯ ให้หัวหน้าคณะทำงานฯ รับทราบ</p> <p>๓.๒ เลขานุการคณะทำงานฯ ได้มีหนังสือลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสนอให้คณะทำงานฯ รับทราบผลการประชุมคณะทำงานย่อยฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ และ</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>พิจารณาให้ความเห็นชอบรายละเอียดกิจกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปรามที่คณะทำงานย่อยฯ ได้ปรับปรุงแล้ว</p> <p>๓.๓ สวศ. กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ รายงานเสนอกรมฯ พิจารณาผลการดำเนินงานคณะทำงานขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปราม (Customs Knowledge Mobilization on Customs Control and Enforcement) โดยกรมฯ มีดำริเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖ เห็นชอบแผนการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากร (Action Plan) ด้านการป้องกันและปราบปราม โดยมอบหมายให้คณะทำงานฯ ดำเนินการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงยาเสพติดทางท่าอากาศยาน (ผู้โดยสาร) ให้กับกลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนและปราบปราม หรือผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านยาเสพติดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานและด่านศุลกากรที่มีท่าอากาศยาน</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๔. ดำเนินกิจกรรมการเผยแพร่องค์ความรู้ สวศ. กบท.และ กสป. ในฐานะคณะทำงานฯ ได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการป้องกันและปราบปราม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงยาเสพติดทางทำอากาศยาน (ผู้โดยสาร) ให้แก่กลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนด โดยการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว แบ่งกิจกรรมออกเป็น ๒ ส่วน</p> <p>๑. การฝึกอบรมภาคทฤษฎีในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom Cloud Meetings เมื่อวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุม ๕ อาคาร ๑ กรมศุลกากร โดยจัดการฝึกอบรม จำนวน ๒ รอบ รวมผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด จำนวน ๘๑ ราย จากการทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจำนวน ๘๑ ราย ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้หลังการฝึกอบรมตามที่กำหนด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐</p> <p>๒. การฝึกอบรมภาคปฏิบัติ (Onsite Training) จำนวน ๔ ครั้ง ดังนี้</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>- ครั้งที่ ๑ ภาคกลาง ระหว่างวันที่ ๓๑ พฤษภาคม - ๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ สำนักงานศุลกากรท่าอากาศยานดอนเมือง มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๕ ราย</p> <p>- ครั้งที่ ๒ ภาคเหนือ ระหว่างวันที่ ๒๒ - ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ ด้านศุลกากรท่าอากาศยานเชียงใหม่ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๐ ราย</p> <p>- ครั้งที่ ๓ ภาคใต้ ระหว่างวันที่ ๒๐ - ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ด้านศุลกากรท่าอากาศยานภูเก็ต มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๒ ราย</p> <p>- ครั้งที่ ๔ ภาคตะวันออก ระหว่างวันที่ ๒๖ - ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ณ ท่าอากาศยานนานาชาติ อุตะเภาะ ระยอง-พัทยา มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๒ ราย</p> <p>๕. ประเมินผลการดำเนินการการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้</p> <p>- ผู้เข้ารับการฝึกอบรมภาคปฏิบัติ (Onsite Training) ได้ตอบแบบประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการป้องกันและปราบปราม</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>จำนวน ๔๐ ราย จากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด จำนวน ๔๙ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๓ โดยจากผลแบบประเมินฯ พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หลักสูตรดังกล่าวเป็นหลักสูตรที่ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก สามารถนำสิ่งที่เรียนรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง โดยในการฝึกอบรมภาคปฏิบัติทำให้มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรมด้วยกัน ทั้งนี้ สวศ. กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการฯ ได้รายงานผลการดำเนินการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงยาเสพติดทางท่าอากาศยาน (ผู้โดยสาร) ตามแผนการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากร (Action Plan) ด้านการป้องกันและปราบปราม ให้กรมฯ ได้รับทราบเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖</p> <p><u>การดำเนินการจัดการความรู้ระดับหน่วยงาน</u></p> <p>๑. หน่วยงานภายในกรมฯ ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ สำหรับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>- หน่วยงานภายในกรมศุลกากร ในระดับระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด่านศุลกากร ได้ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน (KM Action Plan) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติราชการของหน่วยงาน</p> <p>๒. หน่วยงานภายในกรมฯ ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ ตามที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงาน</p> <p>- หน่วยงานภายในกรมฯ ได้ดำเนินกิจกรรมการจัดการความรู้ตามที่กำหนดในแผนการจัดการความรู้ของหน่วยงาน และจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการฯ ให้ สวศ. กบท. ทราบ เป็นรายไตรมาส</p> <p>๓. ดำเนินการติดตาม รวบรวม และประเมินผลเพื่อจัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้ระดับหน่วยงานนำเสนอกรมฯ</p> <p>- สวศ. กบท. ได้ติดตามผลการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ครั้ง ครั้งแรก รายไตรมาสที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖ และรายไตรมาสที่ ๓ - ๔ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>- สวศ. กบท. ได้รวบรวม และประเมินผลการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยจัดทำรายงานสรุปผลฯ รายไตรมาสที่ ๑ - ๒ ให้กรมฯ รับทราบแล้ว เมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และจะจัดทำรายงานสรุปผลฯ ในภาพรวมของการดำเนินการตลอดทั้งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำเสนอกรมฯ ต่อไป</p> <p>๔. เผยแพร่ผลการดำเนินการจัดการความรู้ของหน่วยงานภายในกรมฯ ผ่านช่องทางต่าง ๆ</p> <p>- สวศ. กบท. ได้เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์การดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของกรมศุลกากร (Customs Knowledge Management) ในระบบ Intranet ของกรมศุลกากร ที่หัวข้อ “Knowledge Management” หัวข้อย่อย “การจัดการองค์ความรู้ของกรมศุลกากร” เพื่อส่งเสริมการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานของกรมศุลกากร</p> <p>- สวศ. กบท. จัดโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน (Knowledge Management Workshop) เมื่อวันที่ ๓ - ๔</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>สิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. ให้แก่บุคลากรซึ่งเป็นคณะทำงานด้านการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงานหรือบุคลากรที่มีความสามารถในการนำแนวทางการจัดการองค์ความรู้ไปดำเนินการปรับใช้ในหน่วยงาน จำนวน ๕๙ ราย ณ ห้องประชุมชั้น ๔ อาคาร ศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ เพื่อส่งเสริมการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานของกรมศุลกากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น</p> <p>๕. หน่วยงานภายในกรมฯ รายงานผลการดำเนินการ ตามแผนการจัดการความรู้ให้ สวศ. กบท. ทราบ เป็นรายไตรมาส</p> <p>- สวศ. กบท. ได้รับการรายงานผลการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ของแต่ละหน่วยงานภายในกรมศุลกากรเป็นรายไตรมาส โดยจะดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงานของกรมศุลกากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ รับทราบต่อไป</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
<p>๓. เสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล</p> <p>เป้าประสงค์:</p> <p>๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล</p> <p>๒. เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งมีกลไกป้องกันการทุจริต</p>	<p>๓.๑. ขับเคลื่อนกระบวนการในการส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓.๑.๑ โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ</p>	<p>กจร.</p>	<p>กจร. กบท. ได้มีการจัดทำสรุปผลการดำเนินโครงการฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกรมฯ ได้รับทราบผลการดำเนินโครงการฯ เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยโครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ประกอบด้วย ๕ โครงการย่อย โดยมีรายละเอียดสรุปผลการดำเนินงาน ดังนี้</p> <p>๑. โครงการเผยแพร่พระบรมราโชวาท คติธรรม และคำสอน</p> <p>๑.๑ กรมศุลกากรดำเนินการเผยแพร่ข้อคิด คติธรรม ภายใต้หัวข้อ “พระบรมราโชวาท คติธรรมและคำสอน” ในระบบ Intranet ทุกวันทำการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ รวมจำนวน ๒๓๖ ครั้ง</p> <p>๑.๒ ผลการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร จำนวน ๕,๑๙๕ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๒ จากจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าควรจัดให้มีการดำเนินโครงการดังกล่าวในปีงบประมาณต่อไป</p>	<p>๑ สิงหาคม ๒๕๖๕</p> <p>–</p> <p>๕ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>	<p>เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
<p>ตัวชี้วัด:</p> <p>๑. ผลการประเมิน ITA ได้คะแนนผ่านการประเมินไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน</p> <p>๒. จำนวนผลการตรวจสอบด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่กระทำความผิดไม่เกินร้อยละ ๕ จากจำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด</p> <p>๓. บุคลากรในกรมศุลกากรผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการ</p>				<p>๒. โครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ ไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) กรมการศาสนาได้มีประกาศยกเลิกกิจกรรมเข้าวัดปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จนถึงปัจจุบัน ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการปรับรูปแบบในการดำเนินกิจกรรม เป็นการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่บุคลากรกรมศุลกากร โดยนำกิจกรรมที่สำคัญในหัวข้อ “หลักธรรมนำชีวิต” เผยแพร่ผ่านทางระบบ Intranet และ Sandee Chatbot เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรน้อมนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการเผยแพร่หลักธรรมที่สำคัญในหัวข้อ หลักธรรมนำชีวิต ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การรักษาศีล ๕ ๒) บุญกิริยาวัตถุ ๑๐ ๓) อิทธิบาท ๔ ๔) สังคหวัตถุ ๔ 				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
<p>พลเรือน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๔. บุคลากรในกรมศุลกากรผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบความรู้ด้านวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p>				<p>๕) ชมราชาวาสธรรม ๔</p> <p>๖) พรหมวิหาร ๔</p> <p>โดยเผยแพร่ผ่านทางระบบ Intranet และ Sandee Chatbot รวมจำนวน ๑๕ ครั้ง</p> <p>รวมถึงได้มีการเผยแพร่วีดิทัศน์ “ตามรอยเส้นทางธรรมแห่งศรัทธา” ภายใต้โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา จัดทำโดยกรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม จำนวน ๓ วีดิทัศน์ ได้แก่ ๑) โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา</p> <p>จังหวัดหนองคาย</p> <p>๒) โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา</p> <p>จังหวัดเชียงราย</p> <p>๓) โครงการจาริกเส้นทางบุญในมิติทางศาสนา</p> <p>จังหวัดนครศรีธรรมราช</p> <p>เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรน้อมนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนาไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๓. โครงการสนับสนุนบุคลากรที่ขออนุญาตลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือขออนุญาตลาไปประกอบพิธีฮัจญ์</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้ขอรับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา รายละเอียด ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๓ ราย ได้แก่</p> <p>๑) นายบุญฤทธิ์ สายทอง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ</p> <p>กองบริหารจัดการและพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์</p> <p>๒) นายศุภวิทย์ สงวนทรัพย์ เจ้าหน้าที่งานศุลกากร</p> <p>สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ</p> <p>๓) นายณัฐวัฒน์ รักษาคง นิติกรปฏิบัติการ</p> <p>สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าลาดกระบ้ง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง</p> <p>๔. โครงการคดีดี ทำดี ศุลกากรทำได้</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำแบบประเมินคุณธรรมตนเอง (Integrity Self - Assessment) และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการ</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>ระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด่านศุลกากรทุกแห่ง แจ้งให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดเข้าทำแบบประเมินดังกล่าว ผ่านทางระบบ Intranet ระหว่างวันที่ ตั้งแต่วันที่ ๙ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๖</p> <p>สรุปและประเมินผลข้อมูลจากผู้ตอบแบบประเมินตนเอง (Integrity Self - Assessment) ในระบบ Intranet จำนวนทั้งสิ้น ๕,๗๖๘ ราย จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๖,๒๕๒ ราย คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๖ โดยแบบประเมินแบ่งระดับความคิดเห็น เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ มากที่สุด/มาก/ปานกลาง/น้อย/น้อยที่สุด ประกอบด้วยคำถามปลายปิด จำนวน ๓๐ ข้อ โดยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบประเมินในด้านค่านิยมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของตนเอง ที่ตนคติต่อผู้บังคับบัญชา และต่อกรมศุลกากรอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน ๓,๖๗๘ ราย</p> <p>๕. โครงการความดีที่ฝากไว้</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผู้ให้สัมภาษณ์เพื่อจัดทำวิดิทัศน์ จำนวน ๕ ราย โดยมีรายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ ดังนี้</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๑) นายชูชัย อุดมโกชน์ ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบสิทธิประโยชน์ทางศุลกากร</p> <p>๒) นายพงศ์เทพ บัวทรัพย์ รองอธิบดีกรมศุลกากร รักษาการในตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากร</p> <p>๓) นายถวัลย์ รอดจิตต์ ผู้อำนวยการกองสืบสวนและปราบปราม</p> <p>๔) นายกฤษฎา ทองธรรมชาติ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรกรุงเทพ</p> <p>๕) พันตำรวจเอก ณรัชต์พล เลิศรัชตะปภัทร์ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ</p> <p>ซึ่งได้มีการจัดทำวิดีโอทัศน์ฯ พร้อมทั้งเผยแพร่ในงานวันเกษียณอายุราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ ในระบบ Intranet ในเว็บไซต์กรมศุลกากร และ Sandee Chatbot เรียบร้อยแล้ว</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
		๓.๑.๒ โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง	กจธ.	<p>๑. กรมศุลกากร ได้จัดทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับกรมศุลกากรว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ “การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่” และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. แจ้งให้เจ้าหน้าที่ศุลกากรทุกคน เข้าศึกษาและเรียนรู้พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ในระบบ Intranet ระหว่างวันที่ ๒๕ กรกฎาคม - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๖</p> <p>๓. สรุปผลการเรียนรู้ตามโครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง พบว่า มีผู้ผ่านเกณฑ์การทดสอบการเรียนรู้ จำนวน ๕,๓๙๖ ราย</p>	๖ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				คิดเป็นร้อยละ ๘๕ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๖,๓๒๗ ราย ซึ่งเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดให้ ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อบังคับกรมศุลกากรว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๕ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง				
		๓.๑.๓ โครงการคนดีศรีศุลกากร	กจธ.	คณะกรรมการคัดเลือกคนดีศรีศุลกากรพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเป็นคนดีศรีศุลกากร จำนวน ๕ ราย ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็น “คนดีศรีศุลกากร” ได้รับเงินรางวัล คนละ ๑๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งหมื่นบาทถ้วน) พร้อมโล่ประกาศเกียรติคุณ สำหรับผู้ที่ถูกเสนอชื่อ แต่ไม่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นคนดีศรีศุลกากร จะได้รับใบประกาศเกียรติคุณเป็น “คนดีศรีหน่วยงาน” จำนวน ๑๗ ราย และได้มีพิธีมอบรางวัล “คนดีศรีศุลกากร” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันพฤหัสบดีที่ ๑๔ กันยายน ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมชั้น ๑๖ อาคาร ๑๒๐ ปี โดยได้ดำเนินการมอบรางวัลฯ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว	๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๒๖ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
		<p>๓.๑.๔ โครงการสมุดบันทึกความดี</p> <p>**หมายเหตุ : โครงการสมุดบันทึก “ความดีมีแชร์” ได้มีการพัฒนาโดยต่อยอดมาจากโครงการสมุดบันทึกความดี โดยมีการเปิดระบบสมุดบันทึก “ความดีมีแชร์” เมื่อวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖</p>	กจธ.	<p>- กลุ่มงานจริยธรรม กบท. ได้มีหนังสือแจ้งหัวหน้าส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์กลุ่ม และด้านศุลกากรทุกแห่ง รับทราบ และแจ้งให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด ดำเนินการบันทึกความดี ในระบบ Intranet ตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป</p> <p>- สรุปผลการดำเนินงาน โครงการสมุดบันทึก “ความดีมีแชร์” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ในระบบ Intranet ของกรมศุลกากร ระหว่างวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรเข้าร่วมบันทึกความดี จำนวน ๒๐๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๓.๓ ของบุคลากรทั้งหมด ๖,๓๑๙ ราย โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กลุ่มความดีและเกณฑ์ในการให้คะแนน แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม <ol style="list-style-type: none"> ๑.๑ ความดีทั่วไป ๑ คะแนน ๑.๒ ความดีเพื่อส่วนรวม ๒ คะแนน ๒. ประเภทความดี แบ่งออกเป็น ๕ ประเภท ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> ๒.๑ ด้านศาสนา ๒.๒ ด้านการศึกษา 	๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ																																												
				<p>๒.๓ ด้านสาธารณสุข</p> <p>๒.๔ ด้านมูลนิธิ</p> <p>๒.๕ ด้านอื่น ๆ</p> <p>๓. ผลการดำเนินโครงการสมุดบันทึก “ความดีมีแชร์” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖</p> <p>๓.๑ เจ้าหน้าที่บุคลากร เข้าร่วมบันทึกความดี และมีคะแนนสูงสุด ๑๐ อันดับ</p> <table border="1" data-bbox="927 751 1435 1281"> <thead> <tr> <th>ลำดับ</th> <th>ชื่อ - สกุล</th> <th>สังกัด</th> <th>คะแนน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑.</td> <td>นางสาวเรณู บัวงาม</td> <td>กสอ.</td> <td>๔๐๐</td> </tr> <tr> <td>๒.</td> <td>นางสาวชัชฌิมา ศรีเพชร</td> <td>ศภ. ๑</td> <td>๑๙๑</td> </tr> <tr> <td>๓.</td> <td>นายธีรพันธ์ เต็มแก้ว</td> <td>สสภ.</td> <td>๑๗๔</td> </tr> <tr> <td>๔.</td> <td>นางนงนุชกร ศรีเจริญ</td> <td>กสอ.</td> <td>๑๓๕</td> </tr> <tr> <td>๕.</td> <td>นางสาววารภรณ์ ศรีจันทร์</td> <td>สดม.</td> <td>๑๒๕</td> </tr> <tr> <td>๖.</td> <td>นางสาวนันทวัน วัชรสีมานันท์</td> <td>สลข.</td> <td>๖๕</td> </tr> <tr> <td>๗.</td> <td>นายสยาม อินทวงษ์</td> <td>ศภ. ๒</td> <td>๖๓</td> </tr> <tr> <td>๘.</td> <td>นางสาวศศิวิมล คำไพบระ</td> <td>กตอ.</td> <td>๕๔</td> </tr> <tr> <td>๙.</td> <td>นางธนิดา บรรณาลังค์</td> <td>กตอ.</td> <td>๔๓</td> </tr> <tr> <td>๑๐.</td> <td>นางสาวนงพงา ชุ่มสูงเนิน</td> <td>ศภ. ๒</td> <td>๒๘</td> </tr> </tbody> </table>	ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สังกัด	คะแนน	๑.	นางสาวเรณู บัวงาม	กสอ.	๔๐๐	๒.	นางสาวชัชฌิมา ศรีเพชร	ศภ. ๑	๑๙๑	๓.	นายธีรพันธ์ เต็มแก้ว	สสภ.	๑๗๔	๔.	นางนงนุชกร ศรีเจริญ	กสอ.	๑๓๕	๕.	นางสาววารภรณ์ ศรีจันทร์	สดม.	๑๒๕	๖.	นางสาวนันทวัน วัชรสีมานันท์	สลข.	๖๕	๗.	นายสยาม อินทวงษ์	ศภ. ๒	๖๓	๘.	นางสาวศศิวิมล คำไพบระ	กตอ.	๕๔	๙.	นางธนิดา บรรณาลังค์	กตอ.	๔๓	๑๐.	นางสาวนงพงา ชุ่มสูงเนิน	ศภ. ๒	๒๘				
ลำดับ	ชื่อ - สกุล	สังกัด	คะแนน																																																	
๑.	นางสาวเรณู บัวงาม	กสอ.	๔๐๐																																																	
๒.	นางสาวชัชฌิมา ศรีเพชร	ศภ. ๑	๑๙๑																																																	
๓.	นายธีรพันธ์ เต็มแก้ว	สสภ.	๑๗๔																																																	
๔.	นางนงนุชกร ศรีเจริญ	กสอ.	๑๓๕																																																	
๕.	นางสาววารภรณ์ ศรีจันทร์	สดม.	๑๒๕																																																	
๖.	นางสาวนันทวัน วัชรสีมานันท์	สลข.	๖๕																																																	
๗.	นายสยาม อินทวงษ์	ศภ. ๒	๖๓																																																	
๘.	นางสาวศศิวิมล คำไพบระ	กตอ.	๕๔																																																	
๙.	นางธนิดา บรรณาลังค์	กตอ.	๔๓																																																	
๑๐.	นางสาวนงพงา ชุ่มสูงเนิน	ศภ. ๒	๒๘																																																	

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ																																	
				<p>๓.๒ หน่วยงานที่มีเจ้าหน้าที่เข้าร่วมบันทึกความดีสูงสุด ๑๐ อันดับ</p> <table border="1" data-bbox="927 470 1435 874"> <thead> <tr> <th>ลำดับ</th> <th>หน่วยงาน</th> <th>จำนวนผู้เข้าร่วม</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>๑.</td> <td>สำนักงานเลขานุการกรม</td> <td>๒๐</td> </tr> <tr> <td>๒.</td> <td>กองบริหารทรัพยากรบุคคล</td> <td>๙</td> </tr> <tr> <td>๓.</td> <td>สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ</td> <td>๙</td> </tr> <tr> <td>๔.</td> <td>ด่านศุลกากรตากใบ</td> <td>๙</td> </tr> <tr> <td>๕.</td> <td>กองบริหารและพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์</td> <td>๗</td> </tr> <tr> <td>๖.</td> <td>สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ</td> <td>๗</td> </tr> <tr> <td>๗.</td> <td>สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง</td> <td>๗</td> </tr> <tr> <td>๘.</td> <td>กองยุทธศาสตร์และแผนงาน</td> <td>๖</td> </tr> <tr> <td>๙.</td> <td>กองสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร</td> <td>๖</td> </tr> <tr> <td>๑๐.</td> <td>กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร</td> <td>๕</td> </tr> </tbody> </table> <p>ทั้งนี้ กจธ. ดำเนินการสรุปผลการดำเนินงานโครงการ สมุดบันทึก “ความดีมีแซร์” เสนอกรมฯ เรียบร้อยแล้ว และดำเนินการเผยแพร่ผลการดำเนินงานโครงการฯ ผ่านระบบ Intranet ของกรมศุลกากร พร้อมทั้งแจ้งเวียนผลการดำเนินงานโครงการฯ ให้ทุกส่วนราชการและรายงานกรมฯ รับทราบเรียบร้อยแล้ว</p>	ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนผู้เข้าร่วม	๑.	สำนักงานเลขานุการกรม	๒๐	๒.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๙	๓.	สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ	๙	๔.	ด่านศุลกากรตากใบ	๙	๕.	กองบริหารและพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์	๗	๖.	สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ	๗	๗.	สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	๗	๘.	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๖	๙.	กองสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร	๖	๑๐.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕				
ลำดับ	หน่วยงาน	จำนวนผู้เข้าร่วม																																							
๑.	สำนักงานเลขานุการกรม	๒๐																																							
๒.	กองบริหารทรัพยากรบุคคล	๙																																							
๓.	สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ	๙																																							
๔.	ด่านศุลกากรตากใบ	๙																																							
๕.	กองบริหารและพัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลการนำเข้า ส่งออก และโลจิสติกส์	๗																																							
๖.	สำนักงานศุลกากรกรุงเทพ	๗																																							
๗.	สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง	๗																																							
๘.	กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	๖																																							
๙.	กองสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร	๖																																							
๑๐.	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕																																							

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
		๓.๑.๕ การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมและคู่มือปฏิบัติของกรมศุลกากร	กจธ.	<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร เพื่อขับเคลื่อนการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากรตามแนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับหน่วยงานของรัฐ ที่ ก.ม.จ. กำหนดให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ตามคำสั่งกรมศุลกากรที่ ๔๓๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๔</p> <p>๒. อธิบดีได้ลงนามประกาศใช้ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕</p> <p>๓. กรมฯ ได้มีคำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๔๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖ เรื่องแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร มีอำนาจหน้าที่ศึกษา รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ อาทิ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และบทบาทภารกิจของกรมศุลกากร ที่อาจมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานหรือการให้บริการประชาชน เพื่อนำมากำหนดเป็นพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากรพ.ศ. ๒๕๖๕</p>	๒๓ ธันวาคม ๒๕๖๕ - ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>โดยจัดทำเป็นคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร เสนอกรมฯ เพื่อพิจารณา</p> <p>๔. คณะทำงานจัดทำคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร ได้จัดทำคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร (E- ethics handbook) ซึ่งประกอบด้วยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๕ และตัวอย่างพฤติกรรมตามข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งแนวทางปฏิบัติตน Do's/Don'ts สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐของกรมศุลกากร เรียบร้อยแล้ว</p>				
		<p>๓.๑.๖ โครงการ “สื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ” หัวข้อ “Be Proud” และ “Ethics Boosting”</p>	<p>สวค. และ กจธ.</p>	<p>โครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม หัวข้อ Ethics Boosting (กจธ.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - เดือนตุลาคม ๒๕๖๕ กจธ. เริ่มดำเนินการขออนุมัติกรมฯ - เดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ได้ประชุมคณะทำงานฯ เพื่อกำหนดแนวทางสร้างสรรค์สื่อประชาสัมพันธ์ และกำหนดหัวข้อที่น่าสนใจ - เดือนธันวาคม ๒๕๖๕ คัดเลือกหัวข้อที่น่าสนใจเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณธรรม 	<p>๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖</p>	<p>เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>จริยธรรม และสรุปข้อมูลเรื่องที่จะนำมาใช้จัดทำและรูปแบบการนำเสนอสื่อประชาสัมพันธ์ เช่น การนำเสนอในรูปแบบ motiongraphic และใช้การพากย์เสียงเพื่อดำเนินเรื่อง โดยมีระยะเวลาดำเนินเรื่องประมาณ ๓ นาที</p> <ul style="list-style-type: none"> - เดือนมกราคม ๒๕๖๖ หาข้อมูลและจัดหาบริษัทเพื่อจัดจ้างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ตามหัวข้อที่กำหนด - เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม ๒๕๖๖ ทหารือกับบริษัทเพื่อผลิต สื่อประชาสัมพันธ์ - เดือนเมษายน - มิถุนายน ๒๕๖๖ อยู่ระหว่างผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ - เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ ผลิตสื่อประชาสัมพันธ์แล้วเสร็จ - เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์ โดยใช้ชื่อตอนว่า “เมื่อฉันเห็นผี” ผ่านทางระบบอินทราเน็ตของกรมศุลกากร และเว็บไซต์ Youtube กับทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรของกรมศุลกากรรับทราบและรับชมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว 				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>- เดือนกันยายน ๒๕๖๖ เผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง</p> <p>โครงการ “สื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมวินัยข้าราชการ” หัวข้อ “Be Proud” (สวค.)</p> <p>๑. ประชุมคณะทำงานฯ และคัดเลือกหัวข้อที่น่าสนใจ เกี่ยวกับการดำเนินการด้านวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ เพื่อนำมาทำ VDO Animation Clip คือ กรณีการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกิน ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร</p> <p>๒. รวบรวมข้อมูล กฎหมาย กฎ ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อดังกล่าว และสรุปหรือตรวจสอบข้อมูล พร้อมทั้งจัดทำ Storyboard เพื่อเตรียมประชุมกับบริษัทเอกชน เพื่อทำสัญญาจัดจ้างให้ผลิตและสร้างสรรค์ Animation Clip</p> <p>๓. นำข้อมูลเข้าประชุมกับบริษัทเอกชน เพื่อประเมินค่าใช้จ่ายในการจัดทำ Animation Clip</p> <p>๔. ขออนุมัติงบประมาณ เพื่อจัดจ้างบริษัทเอกชนให้ผลิต Animation Clip จำนวน ๒ เรื่อง</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>๕.บริษัทเอกชน ได้จัดทำ Animation Clip หัวข้อ “Be Proud” ตอน “หายไปไม่บอก... อาจถูกไล่ออกได้นะ”</p> <p>๖. นำ Animation Clip จำนวน ๑ เรื่อง เผยแพร่ในระบบ Intranet ของกรมศุลกากร และทาง YouTube Channel ทั้งนี้ ได้ประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรกรมศุลกากร รับทราบและเข้าชม เป็นที่เรียบร้อยแล้ว</p> <p>ตาม https://youtu.be/djDvAJxujwI</p>				
	<p>๓.๒ สร้างกลไกการดำเนินการทางวินัยให้มีประสิทธิภาพ ป้องกันการทุจริตและเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๓.๒.๑ นโยบายการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร</p>	<p>กจธ.</p>	<p>๑. กจธ. กบท. ได้ดำเนินการจัดทำแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ ซึ่งกรมฯ ได้อนุมัติแผนงานดังกล่าว เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>๒. กจธ. กบท. ได้มีการติดตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จากส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ส่วนบริหารงานบุคคล ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด</p>	<p>๔ มกราคม ๒๕๖๖</p> <p>–</p> <p>๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๖</p>	<p>เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>และสถาบันวิทยาการศุลกากร พร้อมนำรายงานการติดตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) รายไตรมาสที่ ๑ - ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายงานให้คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากรเพื่อรับทราบในการประชุมคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร เป็นที่เรียบร้อยแล้วโดยมีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหัวข้อหลัก ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ ๒) การทดลองปฏิบัติราชการ ๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๔) การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๕) การพัฒนาข้าราชการ ๖) การเสริมสร้างการรักษาวินัยข้าราชการ <p>๓. กรมศุลกากร ได้มีการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ครบทุกกระบวนการ ซึ่ง กจธ.</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				กบท. ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนงานการนำจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (Ethics for HR) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อรายงานให้กรมฯ รับทราบเรียบร้อยแล้ว				
		๓.๒.๒ นโยบายการคุ้มครองพยานผู้ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมศุลกากร (Whistleblower)	กจธ.	แผนงานโครงการดำเนินการเสร็จสิ้นตามแผนงานและตัวชี้วัด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ กรมศุลกากร มีนโยบายการคุ้มครองพยานผู้ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรมศุลกากร (Whistleblower) ด้วยการออกประกาศกรมศุลกากรที่ ๖๐/๒๕๖๔ เรื่อง การคุ้มครองพยานผู้ให้ข้อมูลผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ถ้อยคำ การทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๔	๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๒๙ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (แผนงานโครงการแล้วเสร็จใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)	-	-
		๓.๒.๓ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรมศุลกากร	กจธ.	๑. กจธ. กบท. ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ ซึ่งกรมฯ ได้อนุมัติแผนปฏิบัติการดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ และกองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีหนังสือ	๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ - ๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>ที่ กค ๐๕๑๖(ก)/๑๔๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เผยแพร่ให้ทุกส่วนราชการ ในกรมศุลกากรรับทราบและใช้ประโยชน์ ในทางราชการต่อไป</p> <p>๒. กจธ. กบท. ได้มีการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของกรมศุลกากร รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เสนอกรมฯ ซึ่งกรมฯ ได้รับทราบรายงานดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖</p> <p>๓. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีผลการดำเนินการเพื่อประเมินประสิทธิภาพของแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง กจธ. กบท. ได้จัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อรายงานให้กรมฯ รับทราบเรียบร้อยแล้ว</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
		๓.๒.๔ โครงการระบบลงทะเบียนและบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์	กจธ.	<p>แผนงานโครงการดำเนินการแล้วเสร็จตามแผนงานและตัวชี้วัด ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๑. มีระบบลงทะเบียนและบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ และได้มีการเปิดใช้งานระบบอย่างเป็นทางการ ในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ผ่านทาง https://complaint.customs.go.th</p> <p>๒. กรมศุลกากร มีประกาศกรมศุลกากร ที่ ๙๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง ระบบลงทะเบียนและบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ โดยให้ผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เป็นต้นไป</p>	๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๒ - ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (แผนงานโครงการแล้วเสร็จใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)	-	-
		๓.๒.๕ โครงการระชังศุลกากร	กจธ.	กจธ. กบท. ได้ดำเนินการจัดทำสรุปผลการดำเนินโครงการ “ระชังศุลกากร” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ภายใต้แผนการขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรม ของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ตามข้อมูลรายงานผลการปฏิบัติงานรายไตรมาสของส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด่านศุลกากร	๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				<p>เสนอกรมฯ และกรมฯ ได้รับทราบเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๖ โดยมีรายละเอียด ดังนี้</p> <p>๑. ผลการปฏิบัติงานแก้ไขปัญหาการผ่านพิธีการทางศุลกากร รายไตรมาสที่ ๑ - ๔ มีส่วนราชการฯ ที่จัดส่งผลการปฏิบัติงานฯ ครบถ้วนทั้ง ๗๔ หน่วยงาน จากการรวบรวมรายงานผลการปฏิบัติงานฯ ดังกล่าว พบว่า มีส่วนราชการฯ จำนวน ๗๒ หน่วยงาน ที่ไม่มีผู้ใช้บริการขอคำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติพิธีการทางศุลกากรและมีส่วนราชการฯ จำนวน ๒ หน่วยงานที่มีผู้ใช้บริการขอคำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติพิธีการทางศุลกากร และสามารถแก้ไขปัญหาการผ่านพิธีการทางศุลกากรให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้เป็นอย่างดี ได้แก่</p> <p>๑.๑) กองมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร</p> <p>๑.๒) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p>๒. ผลการสำรวจความพึงพอใจในการรับบริการจากกล่องรับฟังความคิดเห็น และแบบ</p>				

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น – สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				แสดงความคิดเห็นเพื่อสำรวจความพึงพอใจของผู้มารับบริการ จากการรวบรวมผลการสำรวจความพึงพอใจฯ พบว่า มีส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด้านศุลกากร จำนวน ๙ หน่วยงาน ที่มีผลการสำรวจความพึงพอใจฯ ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕				
		๓.๒.๖ โครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	สวค.	สวค. กบท. ได้ดำเนินโครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้กำหนดให้มีการดำเนินการเผยแพร่ความรู้ บทความต่างๆ ที่เกี่ยวกับวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงผลที่ได้รับเมื่อมีการกระทำผิด และกำหนดให้มีการจัดทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน ผ่านระบบ Intranet ของกรมศุลกากร โดยมีบุคลากรของกรมศุลกากรจำนวน ๕,๓๗๑ คน เข้ามาในระบบงานคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากร Single Sign On (SSO)	๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖	เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	-	-

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินการ/ความคืบหน้า	ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน/เดือน/ปี ที่เริ่มต้น - สิ้นสุด)	ผลสำเร็จ	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไขหรือข้อเสนอแนะ
				เพื่อศึกษาบทเรียนเรื่องวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๘ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ซึ่งเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดว่า บุคลากรกรมศุลกากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบความรู้ด้านวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่				

▪ ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

สรุปอัตรากำลังของข้าราชการของกรมศุลกากร

หน่วย : อัตรา

ตำแหน่งในสายงาน	ประเภท				จำนวนอัตรา
	บริหาร	อำนวยการ	วิชาการ	ทั่วไป	
นักบริหาร	5				5
ผู้อำนวยการ		71			71
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)		1			1
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์)		1			1
นักวิชาการศุลกากร			2,648		2,648
นิติกร			182		182
นักจัดการงานทั่วไป			33		33
นักทรัพยากรบุคคล			74		74
นักประชาสัมพันธ์			5		5
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			24		24
นักวิชาการเงินและบัญชี			72		72
นักวิชาการคอมพิวเตอร์			76		76
นักวิชาการตรวจสอบภายใน			13		13
นักวิชาการพัสดุ			13		13
นักวิชาการสถิติ			8		8
นักวิทยาศาสตร์			69		69
บรรณารักษ์			1		1
นายช่างเครื่องกล				25	25
นายช่างโยธา				4	4
นายช่างไฟฟ้า				6	6
นายช่างศิลป์				1	1
เจ้าพนักงานศุลกากร				941	941
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				269	269
เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์				20	20
เจ้าพนักงานเดินเรือ				11	11
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา				3	3
เจ้าพนักงานธุรการ				224	224
เจ้าพนักงานพัสดุ				18	18
เจ้าพนักงานห้องสมุด				1	1
รวม	5	73	3,218	1,523	4,819

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2566

สรุปอัตรากำลังของลูกจ้างประจำของกรมศุลกากร

หน่วย : อัตรา

ตำแหน่ง	กลุ่มงาน			
	บริการพื้นฐาน	สนับสนุน	ช่าง	รวม
พนักงานสถานี	26			26
พนักงานรับโทรศัพท์	1			1
กะลาสี	5			5
พนักงานพิมพ์		2		2
นายท้ายเรือ		8		8
นายท้ายเรือกลชายทะเล		26		26
พนักงานขับรถยนต์		36		36
ช่างเครื่องเรือกลชายทะเล			16	16
รวม	32	72	16	120

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2566

สรุปอัตรากำลังของพนักงานราชการของกรมศุลกากร

หน่วย : อัตรา

ตำแหน่ง	กลุ่มงาน				
	เทคนิคทั่วไป	บริการ	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	รวม
ต้นกล	11				11
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	16				16
ช่างเครื่องเรือ	35				35
นายช่างศิลป์	2				2
นายท้ายเรือกลชายทะเล	33				33
นายท้ายเรือกลลำน้ำ	26				26
นายเรือ	12				12
ศุลกากรักษ์	95				95
กะลาสี		37			37
พนักงานประจำสำนักงาน		553			553
เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี		10			10
นักวิชาการประชาสัมพันธ์			4		4
นักวิชาการพัสดุ			2		2
นักวิชาการภาษี			24		24
นักวิชาการเงินและบัญชี			5		5
นักวิทยาศาสตร์			2		2
นิติกร			78		78
บุคลากร			3		3
เจ้าหน้าที่ประเมินอากร			15		15
เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม			4		4
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน			22		22
เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์			9		9
นักวิชาการคอมพิวเตอร์				3	3
รวม	230	600	168	3	1,001

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2566

หมายเหตุ : เป็นกรอบที่กำหนดไว้เพื่อทดแทนอัตราลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุในอนาคต จำนวน 58 อัตรา

สรุปอัตรากำลังของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินนอกงบประมาณของกรมศิลปากร

หน่วย : อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
เจ้าพนักงานธุรการ	354
กะลาสี	28
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	10
เจ้าพนักงานศิลปากร	308
นายช่างไฟฟ้า	2
ช่างเครื่องเรือกลชายทะเล	26
นายท้ายเรือ	1
นายท้ายเรือกลชายทะเล	23
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	7
นายช่างศิลป์	2
นายช่างโยธา	2
นักประชาสัมพันธ์	1
นักวิชาการศิลปากร	18
นิติกร	46
นักวิเทศสัมพันธ์	8
นักวิชาการเงินและบัญชี	10
นักวิชาการพัสดุ	7
นักวิทยาศาสตร์	1
นักวิชาการคอมพิวเตอร์	10
เจ้าพนักงานสัตวบาล	4
พนักงานทั่วไป	8
พนักงานธุรการ	1
นักจัดการงานทั่วไป	4
รวม	881

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2566

สรุปอัตรากำลังของลูกจ้างชั่วคราวที่จ้างจากเงินในงบประมาณของกรมศุลกากร

หน่วย : อัตรา

ตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
ผู้ช่วยดำเนินการ (ด้านศุลกากร)	3
พนักงานขับรถยนต์	3
รวม	6

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2566

▪ ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันวิทยาการศุลกากร กบท. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานด้วยรูปแบบวิธีการพัฒนาต่าง ๆ ตามที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีผลการดำเนินการโดยสรุป ดังนี้

๑. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยสถาบันวิทยาการศุลกากร กบท. ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการจัดสัมมนาและฝึกอบรมของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ใน ๖ แผนงาน ได้แก่

- ๑.๑ แผนงานพัฒนาสมรรถนะหลัก
- ๑.๒ แผนงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
- ๑.๓ แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๑.๔ แผนงานพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- ๑.๕ แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคประชาชน
- ๑.๖ แผนงานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างประเทศ

โดยสถาบันวิทยาการศุลกากร กบท. ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งตามที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรฯ และหลักสูตรภายนอกแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวนทั้งสิ้น ๔๓ หลักสูตร แบ่งเป็น

- หลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กร จำนวน ๔๑ หลักสูตร
- การส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม ณ หน่วยงานภายนอก จำนวน ๒ หลักสูตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ซึ่งผลดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีบุคลากรของกรมศุลกากรผ่านการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน ๓,๐๓๘ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๗.๗๓ ของจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ (๒,๘๒๐ ราย) และมีบุคคลภายนอกผ่านการฝึกอบรม จำนวน ๑,๓๐๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๖๙.๗๔ ของจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ (๗๗๐ ราย)

■ ผลการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

แผนงาน/โครงการ/การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่ดำเนิน กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑. โครงการวิเคราะห์ภารกิจงาน และกำลังคนเพื่อรองรับภารกิจของ หน่วยงาน	สคอ.	-	-	ดำเนินโครงการ แล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. โครงการยื่นคำร้องขอย้ายผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request)	สบค.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๓. โครงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์ มาใช้ในกระบวนการประเมินและ เลื่อนระดับ (electronic Promote & Tracking : e- ProTrack)	สบค.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๔. โครงการสอบวัดความรู้ ความสามารถด้านศุลกากรและด้าน การบริหาร (CK Test)	สบค.	๕๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๑๗,๗๒๐.๐๐	เงินทุนกลาง ของข้าราชการ กรมศุลกากร
๕. โครงการพัฒนาระบบ HRIS (ระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ e-Performance Appraisal : e-PA)	สสท.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๖. โครงการ We love Customs	สสท.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๗. แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร	สวศ.	๖,๓๕๓,๖๐๐ (กรอบวงเงิน ประมาณการ ตามแผนฯ)	๕,๔๑๖,๗๙๓.๑๑	เงินงบประมาณ ร่วมกับเงินทุน สนับสนุนภารกิจ กรมศุลกากร
๘. แผนงานการพัฒนาบุคลากรด้วย วิธีการสอนงานและการเป็นที่เลี้ยง (Coaching/Mentoring)	สวศ.	๑๓๐,๘๐๐ (กรอบวงเงิน ประมาณการ ตามแผนฯ)	๒๓๗,๖๖๖.๐๐	เงินงบประมาณ
๙. โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กร ดิจิทัล	สวศ.	๖๗๗,๓๙๗ (กรอบวงเงิน ประมาณการ ตามแผนฯ)	๗๑๐,๕๙๙.๙๕	เงินงบประมาณ ร่วมกับเงินทุน สนับสนุนภารกิจ กรมศุลกากร
๑๐. โครงการพัฒนาทักษะที่รองรับ การปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่	สวศ.	๑,๒๒๖,๘๕๘ (กรอบวงเงิน	๑,๒๔๕,๓๔๗.๕๘	เงินงบประมาณ ร่วมกับเงินทุน

แผนงาน/โครงการ/การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่ดำเนิน กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ศุลกากร (The Soft Skills for Customs)		ประมาณการ ตามแผนฯ)		สนับสนุนภารกิจ กรมศุลกากร
๑๑. โครงการ Customs Professional e-Learning Platform	สวศ.	๒๘๓,๒๖๐ (กรอบวงเงิน ประมาณการ ตามแผนฯ)	๒๒๘,๗๖๖.๐๐	เงินทุนสนับสนุน ภารกิจกรม ศุลกากร
๑๒. โครงการพัฒนาหลักสูตร มาตรฐานด้านงานศุลกากร (Standard Training Course)	สวศ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๑๓. การจัดการความรู้จากภายใน และภายนอกกระดัดกรม (Customs Knowledge Management)	สวศ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๑๔. โครงการปลูกจิตสำนึกด้าน จริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อ ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิ ชอบในภาครัฐ	กจธ.	๑๐๐,๐๐๐	๒๗,๙๒๘	เงินทุนสนับสนุน ภารกิจของ กรมศุลกากร
๑๕. โครงการเรียนรู้ประมวล จริยธรรมด้วยตนเอง	กจธ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๑๖. โครงการคนดีศรีศุลกากร	กจธ.	๑๒๐,๐๐๐	๙๐,๘๖๖.๖๕	เงินทุนสนับสนุน ภารกิจของ กรมศุลกากร
๑๗. โครงการสมุดบันทึกความดี	กจธ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๑๘. การจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม และคู่มือปฏิบัติของกรมศุลกากร	กจธ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	

แผนงาน/โครงการ/การดำเนินงาน	หน่วยงาน ที่ดำเนิน กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑๙. โครงการ “สื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัย ข้าราชการ” หัวข้อ “Be Proud” และ “Ethics Boosting”	กจธ.	๖๖,๓๔๐	๖๖,๓๔๐	เงินทุนสนับสนุน ภารกิจของ กรมศุลกากร
	สวค.	๖๖,๓๔๐	๖๖,๓๔๐	เงินทุนสนับสนุน ภารกิจของ กรมศุลกากร
๒๐. นโยบายการนำจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ศุลกากร	กจธ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๒๑. นโยบายการคุ้มครองพยานผู้ให้ ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแสการทุจริต และประพฤตินิชอบของกรมศุลกากร (Whistleblower)	กจธ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	แผนงานโครงการ แล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒๒. แผนปฏิบัติการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตของกรม ศุลกากร	กจธ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๒๓. โครงการระบบลงทะเบียนและ บริหารจัดการเรื่องร้องเรียนทาง อิเล็กทรอนิกส์	กจธ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	แผนงานโครงการ แล้วเสร็จ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๒๔. โครงการระดมทุนศุลกากร	กจธ.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	
๒๕. โครงการให้ความรู้และเผยแพร่ การดำเนินการทางวินัยและความรับ ผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่	สวค.	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	ไม่มีการใช้ งบประมาณ	



บันทึกข้อความ

รองฯ นันทรัฐดา
 รับที่ 2632
 วันที่ 8 พ.ย. 66
 e-office 572897

ส่วนราชการ ส่วนบริหารงานบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๐-๔๗๒๓

ที่ กค ๐๕๑๖(๒)/๒๗๕๐ วันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน อธิบดี (ผ่าน รองฯ นันทรัฐดา และ ผอ. กบท.)

ความเป็นมา

ตามที่กรมศุลกากร โดยคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ตามคำสั่งกรมฯ ที่ ๕๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ (เอกสารแนบ ๑) ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งกรมฯ ได้อนุมัติแผนดังกล่าว เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๔ ตามหนังสือ สบค. กบท. ที่ กค ๐๕๑๖(๒)/๔๐๕ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ (เอกสารแนบ ๒) โดยแผนดังกล่าว ประกอบด้วย ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๘ กลยุทธ์ และมีโครงการรองรับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์รวมทั้งสิ้น ๒๕ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๖ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ๗ โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ๑๒ โครงการ นั้น

ข้อเท็จจริง

สบค. กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยสรุปผลการวิเคราะห์ความสำเร็จของการดำเนินงาน ได้ดังนี้

๑. กรมศุลกากรมีการดำเนินโครงการต่าง ๆ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ฯ จำนวน ๒๕ โครงการ โดยมีผลการดำเนินการในทุกโครงการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งมุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (เอกสารแนบ ๓)

/๒. ผลการ...

ความเห็น/คำสั่ง

- ทราบ
 - ดำเนินการตามเสนอ

5 พ.ย. 66

(นางนันทรัฐดา ศิริคุปต์)
 รองอธิบดี รักษาราชการแทน
 อธิบดีกรมศุลกากร

๒. ผลการดำเนินการเพื่อประเมินประสิทธิภาพของแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑ ตัวชี้วัดที่ ๑ ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ โดยส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สสท. กบท.) มีการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสังกัดกรมศุลกากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านทางระบบบอินทราเน็ตของกรมศุลกากร ระหว่างวันที่ ๑๓ - ๒๓ กันยายน ๒๕๖๖ โดยมีการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๔,๗๖๗ ราย พบว่า บุคลากรกรมศุลกากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒ ของบุคลากรกรมศุลกากรผู้ตอบแบบสำรวจ จึงทำให้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๑ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๒ ตัวชี้วัดที่ ๒ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ โดยส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สสท. กบท.) ได้ดำเนินการตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ในการวัดระดับความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยระดับความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากร ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ มีระดับมากที่สุด (\bar{X} = ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๕) จึงทำให้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๒ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๓ ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สวศ. กบท.) ได้ดำเนินการประเมินผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรม (End of Course Evaluation) ด้วยแบบประเมินผลผู้ผ่านการฝึกอบรมในด้านความรู้ ความเข้าใจที่ได้รับจากการฝึกอบรม เปรียบเทียบก่อนและหลังการฝึกอบรม และได้จัดให้มีการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม (Pre-Test & Post-Test) ในหลักสูตรที่มีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างองค์ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมในการดำเนินการ พบว่าระดับความรู้ความเข้าใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมภายหลังการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ ๑๐๐ ของหลักสูตรที่ดำเนินการ จึงทำให้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๓ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๔ ตัวชี้วัดที่ ๔ ผลการประเมิน ITA ได้คะแนนผ่านการประเมิน ไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน โดยกรมศุลกากรได้เข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมรับการประเมินฯ ทั้งนี้ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีประกาศผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๖ เพื่อให้หน่วยงานที่เข้ารับการประเมินฯ รับทราบ ซึ่งผลการประเมินระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมศุลกากร โดยภาพรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๕๕ ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานระดับ ผ่านดี ซึ่งสอดคล้องเป็นไปตามแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) ได้กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดให้หน่วยงานภาครัฐ ที่มีผลการประเมิน ITA ผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนน) มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๙ ทั้งนี้ กลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงาน ITA ของกรมศุลกากร อยู่ระหว่างการวิเคราะห์ผลการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกำหนดแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการเข้ารับการประเมินฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เสนอกรมฯ พิจารณา และมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และเตรียมความพร้อมในการเข้ารับการประเมินฯ ในครั้งต่อไป โดยการดำเนินการดังกล่าวจะเป็นการช่วยเพิ่มผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมศุลกากรในภาพรวมให้สูงขึ้น รวมถึงเป็นการสะท้อนให้เห็นภาพลักษณะการดำเนินงาน

ของกรมศุลกากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชน หรือผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี ต่อไป จึงทำให้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๔ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๕ ตัวชี้วัดที่ ๕ จำนวนผลการตรวจสอบด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่กระทำความผิดไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนข้อร้องเรียนทั้งหมด โดยกลุ่มงานจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กจธ. กบท.) ได้ดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๕ จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการทุจริต ไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมดของกรมศุลกากร ซึ่งตัวชี้วัดดังกล่าวได้บรรจุอยู่ในโครงการศุลกากรคุณธรรม ผลปรากฏว่า เรื่องร้องเรียนด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่กระทำความผิดไม่เกินร้อยละ ๕ ของจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด มีจำนวนเรื่องร้องเรียนด้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ที่กระทำความผิดจำนวน ๙ เรื่อง จากจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมดจำนวน ๒๘๗ เรื่อง คิดเป็นร้อยละ ๓ ของจำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด จึงทำให้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๕ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๖ ตัวชี้วัดที่ ๖ บุคลากรในกรมศุลกากรผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยมีรายละเอียดดังนี้

(๑) กจธ. กบท. ได้ดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ ๖ คือ โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง โดยจัดทำบทเรียนและแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับกรมศุลกากรว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๕ และแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ “การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่” และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ศุลกากรทุกคน เข้าเรียนรู้บทเรียน และทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ในระบบ Intranet

(๒) สรุปผลการเรียนรู้ตามโครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง พบว่ามีผู้ผ่านเกณฑ์การทดสอบการเรียนรู้ จำนวน ๕,๓๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๖,๓๒๗ คน ซึ่งเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดให้ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อบังคับกรมศุลกากรว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๕ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๖ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๗ ตัวชี้วัดที่ ๗ บุคลากรในกรมศุลกากรผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบความรู้ด้านวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ โดยส่วนวินัยและความรับผิดชอบ กองบริหารทรัพยากรบุคคล (สวค. กบท.) ได้ดำเนินโครงการให้ความรู้และเผยแพร่การดำเนินการทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้กำหนดให้มีการดำเนินการเผยแพร่ความรู้ บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงผลที่ได้รับเมื่อมีการกระทำผิด และกำหนดให้มีการจัดทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน ผ่านระบบ Intranet ของกรมศุลกากร โดยมีบุคลากรของกรมศุลกากรจำนวน ๕,๓๗๑ คน เข้ามาในระบบงานคอมพิวเตอร์ของกรมศุลกากร Single Sign On (SSO) เพื่อศึกษาบทเรียนเรื่องวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งทำแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเรื่องวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ ทั้งก่อนเรียนและหลังเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด จึงทำให้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๗ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ส่วนบริหารงานบุคคล กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะทำงานฯ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการดำเนินงานดังกล่าว ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรด

๑. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.

๒. ให้ สบค. กบท. เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ทุกส่วนราชการในกรมศุลกากรทราบ



(นางสาวริติมา ลक्षุโชน)

ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล



(นางอาภาพรณี แสงมุกดา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



อน.พ.น.

(นางนันทิฐิตา ศิริคุปต์)

รองอธิบดีกรมศุลกากร

เรียน รองฯ นันทิฐิตา (รชก.อลิมด์)
ด้วยท่านอลิมด์ติดราชการ
และเมื่อก่อนนี้ เร่งด่วน
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๐๙ ๑ พ.ย.๖๖

นางคลิตา พรหมมาศ
หัวหน้าฝ่ายช่วยผู้อำนวยการฯ



บันทึกข้อความ

รองฯ นันทรัฐดา
รับที่ 1118
วันที่ 20 มี.ค. 67
e-office 151504

ส่วนราชการ ส่วนบริหารงานงานบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๐ - ๔๗๒๓

ที่ กค ๐๕๑๖(๒)/๕๕๑ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มเติม

๑) เรียน อธิบดี (ผ่าน รองฯ นันทรัฐดา รชก. ที่ปรึกษาฯ และ ผอ. กบท.)

ความเป็นมา

ตามที่ สบค. กบท. ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร ได้รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งกรมฯ ได้รับทราบรายงานดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ตามหนังสือ สบค. กบท. ที่ กค ๐๕๑๖(๒)/๒๗๕๐ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ และกรมฯ ได้มอบหมายให้ สบค. กบท. เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ทุกส่วนราชการในกรมศุลกากรทราบ รายละเอียดตามปรากฏเอกสารแนบ ๑ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีหนังสือ ที่ ปช ๐๐๐๙/ว ๐๐๐๕ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๗ แจ้งรายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้หน่วยงานดำเนินการประเมินคุณธรรมฯ ตามกรอบ เกณฑ์ และแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้อย่างเคร่งครัดตามคู่มือการประเมินคุณธรรมฯ ซึ่งมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในข้อ ๐๑๙ กำหนดให้รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี และมีองค์ประกอบของข้อมูล ดังนี้

- แสดงผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีรายละเอียดอย่างน้อยประกอบด้วย

- (๑) โครงการหรือกิจกรรม
- (๒) ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการ/กิจกรรม
- (๓) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรและผลการใช้จ่ายงบประมาณ

ที่ใช้ดำเนินการแต่ละโครงการ/กิจกรรม

- (๔) ระยะเวลาในการดำเนินการ (ระบุเป็นวัน เดือน ปีที่เริ่มและสิ้นสุดการดำเนินการ)
- (๕) ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง
- (๖) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- (๗) ปัญหา/อุปสรรค
- (๘) ข้อเสนอแนะ

- เป็นรายงานผลของปี พ.ศ. ๒๕๖๖

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ ๒

/ข้อเสนอ...

ความเห็น/คำสั่ง

- ๒) - ทราบ ตามข้อ ๑
- เห็นชอบ ตามข้อ ๑


นันทรัฐดา

(นายธีรวิทย์ อุตนาวนิช)
อธิบดีกรมศุลกากร

- ๓) เรียน ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง



(นางสาวอติมา ลมุโกชน์)
ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ส.บ.ค. กบ.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของกรมศุลกากร มีความสอดคล้องและเป็นไปตามกรอบ เกณฑ์ และแนวทางที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด จึงเห็นควรรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มเติม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมฯ ที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรด

๑. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มเติม

๒. ให้ ส.บ.ค. กบ.ท. เผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ฉบับนี้ ให้ทุกส่วนราชการในกรมศุลกากรทราบ



(นางสาวชิตีมา ลक्षุโชน)

ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล



(นางอาภาพรณี แสงมุกดา)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



๒๐๖๑๖๖

(นางนันทิฉิตา ศิริคุปต์)

รองอธิบดี รักษาการในตำแหน่ง

ที่ปรึกษาท่านพัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากร

HR CONNEXT

HR CONNEXT

The United Kingdom
U.K. Border Force

Kingdom of Belgium
World Customs Organization

The People's Republic of China
The General Administration of Customs of
the People's Republic of China (GACC)

The Republic of Korea
Korea Customs Service

World Customs Organization
Asia Pacific Regional Office
for Capacity Building
United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC)

Japan
Japan International Cooperation Agency
Japan Customs

Australia
Australian Border Force

HR
CUSTOMS
DEPARTMENT