

2025

ANNUAL REPORT

รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DIVISION

กองบริหารทรัพยากรบุคคล



กรมศุลกากร



PDF



E-Book



กรมศุลกากร

สารจากผู้อำนวยการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล



กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และนโยบายของกรมศุลกากร โดยมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกรมศุลกากรให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “องค์กรศุลกากรชั้นนำที่มุ่งส่งเสริมความยั่งยืนของเศรษฐกิจ และความปลอดภัยของสังคมด้วยนวัตกรรม การบริการที่เป็นเลิศ” โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และการบริหารจัดการองค์กรเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากร และกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร **“HR Connex for Customs Sustainability การบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงบูรณาการเพื่อศุลกากรที่ยั่งยืน”**

เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ ยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล และเสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม พร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล นอกจากนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวทางการยกระดับการบริหารงานและการบริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล

หนังสือรายงานประจำปีของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่สำคัญในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้แก่ การบริหารงานบุคคลการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สิทธิประโยชน์สวัสดิการและฐานข้อมูลของบุคลากรและกิจกรรมที่สำคัญในรอบปี ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคลและรางวัลแห่งความสำเร็จของหน่วยงาน

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้มุ่งมั่นตั้งใจร่วมกันทำให้ภารกิจต่าง ๆ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล บรรลุผลตามแผนปฏิบัติการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

นางอาภาพรณี แสงมุกดา
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
3 พฤศจิกายน 2568

สารบัญ

ส่วนที่ 1 ภาพรวมของหน่วยงาน

ประวัติกองบริหารทรัพยากรบุคคล	4
ทำเนียบผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	6
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	7
โครงสร้างการบริหารงาน	9

ส่วนที่ 2 การกิจและผลการดำเนินงาน

ส่วนโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง	12
ส่วนบริหารงานบุคคล	17
ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ	22
สถาบันวิทยาการบุคลากร	27
ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด	42
กลุ่มงานจริยธรรม	45
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	50

ส่วนที่ 3 กิจกรรมและรางวัลแห่งความสำเร็จ	52
--	----

ส่วนที่ 1

ภาพรวมของหน่วยงาน



ประวัติการบริหารทรัพยากรบุคคล

งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร เริ่มต้นมาพร้อมกับการจัดตั้งกรมศุลกากร เพียงแต่มีได้เป็นหน่วยงานโดยเฉพาะแต่อย่างใด การจัดการยังคงขึ้นอยู่กับราชการฝ่ายบัญชาการ ซึ่งแบ่งเป็นกองวิชาการ กองสืบราชการศุลกากร และกองนิติการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2516 ได้มีการออกพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมศุลกากรขึ้น โดยได้มีการจัดตั้ง “กองการเจ้าหน้าที่” (PERSONNEL DIVISION) ขึ้น และให้ขึ้นตรงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิบดี

กองการเจ้าหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง จัดระบบงานและอัตราค่าจ้าง เจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ สวัสดิการ พร้อมทั้งด้านวินัยข้าราชการและลูกจ้างของกรมศุลกากร นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร โดยทำหน้าที่ในการควบคุมดูแลจัดการฝึกอบรมและการบริหารการศึกษาของโรงเรียนศุลกากรักษ์ในขณะนั้นอีกด้วย

การดำเนินงานด้านโรงเรียนศุลกากรักษ์ ในช่วงเวลานั้น มีสถาบันการศึกษาของกรมศุลกากรใช้ชื่อว่า “โรงเรียนศุลกากรักษ์” ทำหน้าที่ในการสรรหาและพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้ามารับราชการในกรมศุลกากร โดยผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาจได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตำแหน่ง “พลศุลกากรักษ์” ขณะนั้นโรงเรียนศุลกากรักษ์ ได้รับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาในระดับประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ ม.ศ.3) และเรียนในโรงเรียนเป็นระยะเวลา 2 ปี โดยมีการเรียนทางด้านวิชาการและภาคปฏิบัติ รวมทั้งมีการฝึกภาคสนาม เพื่อปรับพื้นฐานทางด้านทักษะ ความรู้ จริยธรรม และสมรรถภาพทางกายและจิตใจตั้งแต่ก่อนเข้ารับราชการในกรมศุลกากร ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ได้มีการปรับเปลี่ยนวุฒิการศึกษาของผู้ที่จะเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนศุลกากรักษ์ จากวุฒิประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น

(ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ ม.ศ.3) ซึ่งใช้เวลาเรียนเป็นเวลา 2 ปี มาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับชั้นประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 หรือวุฒิ ม.ศ.5) หรือเทียบเท่า เพื่อให้สอดคล้องกับระยะเวลาในการศึกษาตามหลักสูตร 1 ปี พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนศุลกากรักษ์ เป็น “โรงเรียนศุลกากร” อย่างไรก็ตาม ในที่สุดโรงเรียนศุลกากรก็ได้หยุดการดำเนินการลงในปี พ.ศ. 2525 โดยมีนักเรียนศุลกากรักษ์ที่เข้ารับการศึกษาและบรรจุเข้ารับราชการในกรมศุลกากรทั้งหมด จำนวน 20 รุ่น

ปี พ.ศ. 2524 กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งการดำเนินงานภายในออกเป็น 1 งาน 3 ฝ่าย ได้แก่ 1. งานธุรการ 2. ฝ่ายวินัยและทะเบียนประวัติ 3. ฝ่ายพัฒนาบุคคล และโรงเรียนศุลกากร 4. ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งจัดระบบงานและอัตราค่าจ้าง

ปี พ.ศ. 2532 ศูนย์ฝึกอบรมกรมศุลกากร ได้เลื่อนฐานะเป็นกองฝึกอบรม ทำหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร และกำกับดูแลโรงเรียนศุลกากรักษ์

ปี พ.ศ. 2540 การบริหารงานด้านบุคลากรของกรมศุลกากร ได้มีการรวมเอากองฝึกอบรมกรมศุลกากร เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้มีภารกิจในภาพรวมทั้งในส่วนของการบริหารงานบุคคล การดำเนินการด้านจริยธรรมและวินัย และการพัฒนาบุคลากร โดยได้ปรับเปลี่ยนฐานะจากส่วนราชการระดับกอง เป็นระดับสำนัก พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อจาก “กองการเจ้าหน้าที่” เป็น “สำนักบริหารและพัฒนาบุคคล” (ใช้คำย่อว่า สบพ.) ประกอบด้วย 4 ส่วนงาน คือ 1. ส่วนวินัยและจริยธรรม 2. ส่วนบริหารงานบุคคล 3. กลุ่มโครงสร้างระบบงานและอัตราค่าจ้าง 4. กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปี พ.ศ. 2552 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการแบ่งงานในกรมศุลกากรขึ้นอีกครั้ง โดยในครั้งนี้นักบริหารและพัฒนาบุคคล (สบพ.) ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างภายในตามภารกิจออกเป็น 3 ส่วน รวมทั้งรับผิดชอบในส่วนของห้องสมุดพิพิธภัณฑ์กรมศุลกากร และสำนักงานเสริมสร้างขีดความสามารถในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิกขององค์การศุลกากรโลก (WCO Asia Pacific Regional Office for Capacity Building) อีกด้วย พร้อมทั้งได้เปลี่ยนชื่อหน่วยงานเป็น **“สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล”** (Human Resource Management Bureau) แบ่งการดำเนินงานภายในสำนักออกเป็น 1 ฝ่าย และ 3 ส่วน ได้แก่ 1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 2. ส่วนบริหารงานบุคคล 3. ส่วนจริยธรรมและวินัย 4. สถาบันวิทยาการศุลกากร

ปี พ.ศ. 2557 ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานใหม่อีกครั้ง โดยเพิ่มตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ตำแหน่ง ทำหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานและการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและเป็นผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารงานตามยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากร ได้แก่ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล และตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการแบ่งงานภายในเป็น 1 ฝ่าย 6 ส่วน ประกอบด้วย 1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 2. ส่วนโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง 3. ส่วนบริหารงานบุคคล 4. ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ 5. ส่วนวินัยและความรับผิดชอบ 6. สถาบันวิทยาการศุลกากร 7. กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม

ปี พ.ศ. 2562 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง เปลี่ยนชื่อหน่วยงานจาก **“สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล”** เป็น **“กองบริหารทรัพยากรบุคคล”**

ปี พ.ศ. 2565 เปลี่ยนชื่อ **“กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม”** เป็น **“กลุ่มงานจริยธรรม”**

ปัจจุบันกองบริหารทรัพยากรบุคคลมีภารกิจในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร โดยมีวิสัยทัศน์ **“HR Connex for Customs Sustainability การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการ เพื่อศุลกากรที่ยั่งยืน”** เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล และเสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล ซึ่งกองบริหารทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการบริหารจัดการและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์กรมศุลกากร **“องค์กรศุลกากรชั้นนำ ที่มุ่งส่งเสริมความยั่งยืนของเศรษฐกิจและความปลอดภัยของสังคม ด้วยนวัตกรรมและบริการที่เป็นเลิศ”**



ทำเนียบผู้อำนวยการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล

1.	ร.ท. ล้วน ปางสุข	พ.ศ. 2517
2.	ว่าที่ร้อยตรี เสถียร เมืองแมน	พ.ศ. 2520
3.	นายเจน ฤทธิเดช	พ.ศ. 2524
4.	นายประชุม คงเป็นสุข	พ.ศ. 2530
5.	นายปรีชา ขวลิตรำรง	พ.ศ. 2531
6.	นายภูมิจิตต์ บุญประยูร	พ.ศ. 2532 – 2535
7.	นายมนัส คำภักดี	พ.ศ. 2536 – 2542
8.	นางแน่นน้อย ณ ระนอง	พ.ศ. 2542 – 2544
9.	นายจินต์ เพียรโรจน์	พ.ศ. 2544 – 2545
10.	นายสุรพล งามวิไลรัตน์	พ.ศ. 2545 – 2547
11.	นายสมศักดิ์ พจน์ปฏินญา	พ.ศ. 2547 – 2547
12.	นางอรอนงค์ วัชรเศรษฐกุล	พ.ศ. 2548 – 2550
13.	นางกรศิริ พิณรัตน์	พ.ศ. 2550 – 2552
14.	นายชูชัย อุดมโกชน์	พ.ศ. 2553 – 2553
15.	นายไพศาล ชื่นจิตร	พ.ศ. 2553 – 2554
16.	นายบุญเทียม โชควิวัฒน์	พ.ศ. 2554 - 2559
17.	นายชัยฤทธิ์ แพทย์สมาน	พ.ศ. 2559 – 2560
18.	นางนันทฐิตา ศิริคุปต์	พ.ศ. 2560 – 2564
19.	นางอาภาพรณี แสงมุกดา	พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน

วิสัยทัศน์ VISION

"HR CONNEXT FOR CUSTOMS SUSTAINABILITY"

กองบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการ
เพื่อศุลกากรที่ยั่งยืน

พันธกิจ

- บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล
- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม

MISSION

STRATEGIC

ยุทธศาสตร์

- ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
- ยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล
- เสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล

กองบริหารทรัพยากรบุคคล Human Resource Management Division



โครงสร้างการบริหารงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล



นางอาภาพรรณี แสงมุกดา
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



น.ส. ธิติมา ลขุโขทัย
ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



น.ส. กาวรรณ กาวิจิตร
ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล



น.ส. ญิฏฐยา รุ่งโรจน์
ผอ. ส่วนโครงสร้างระบบงาน
และอัตรากำลัง



น.ส. สุจิตรา ต้องกระโทก
ผอ. ส่วนบริหารงานบุคคล



น.ส.วรัตตา รุจิภักดี
ผอ. ส่วนลิสทิสประโยชน์
และทะเบียนประวัติ



น.ส. รฐา แก้วกุลเวอร์ณ์
ผอ. สถาบันวิทยาการคุณาการ



นายอภิสิทธิ์ ไชยหาญ
ผอ. ส่วนวิจัย
และความรับผิดชอบ

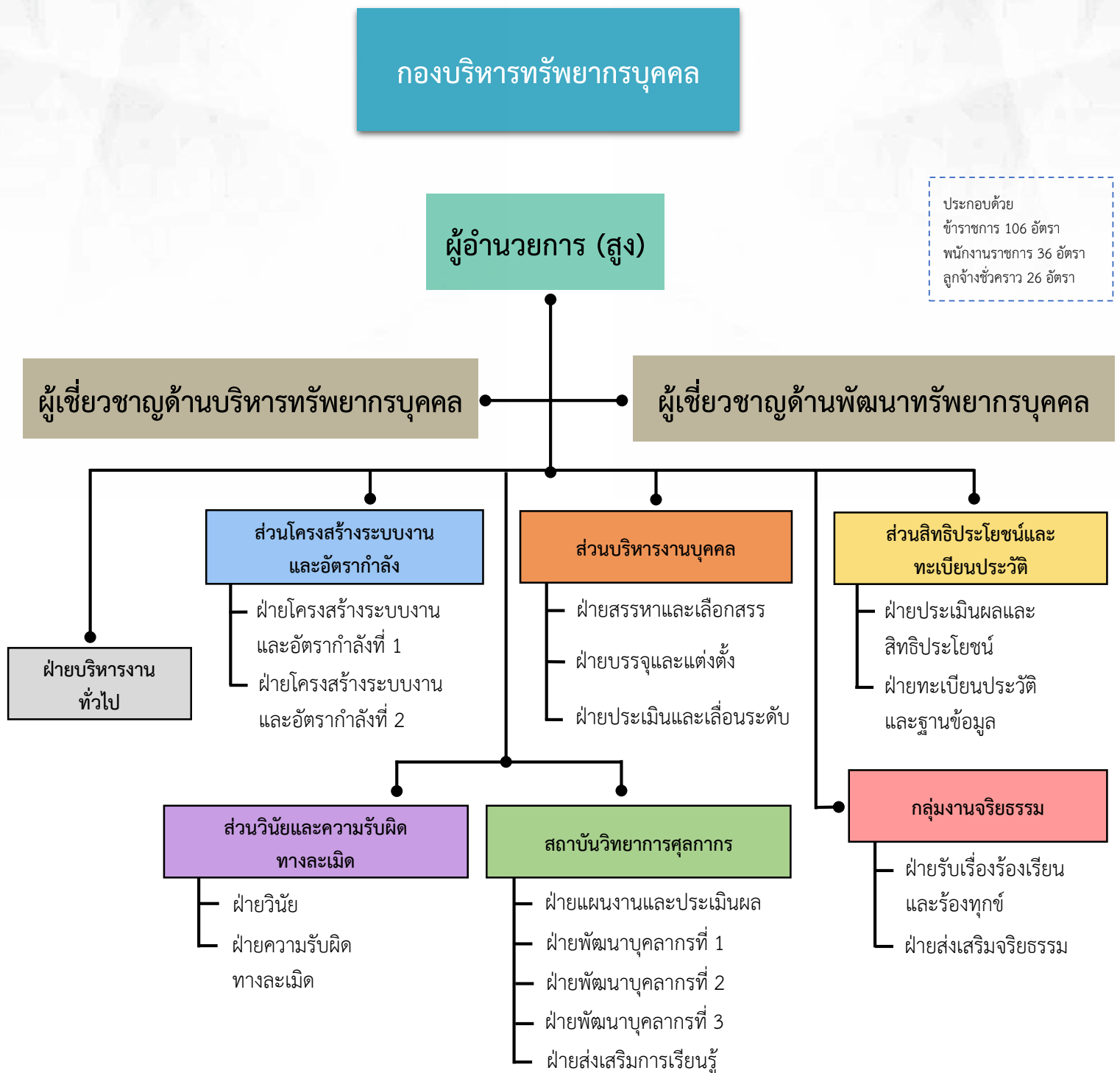


น.ส. เปรมจิต วงศ์เมฆ
ผอ. กลุ่มงานจริยธรรม



น.ส. อรอุมา เหลาทอง
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างการบริหารงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกอบด้วย
ข้าราชการ 106 อัตรา
พนักงานราชการ 36 อัตรา
ลูกจ้างชั่วคราว 26 อัตรา

ส่วนที่ 2

ภารกิจและผลการดำเนินงาน



ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

ส่วนโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างระบบงาน และบริหารอัตรากำลังของกรมศุลกากร โดยมีการแบ่งงานภายในออกเป็น 2 ฝ่าย คือ 1. ฝ่ายโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังที่ 1 และ 2. ฝ่ายโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลังที่ 2



ผลการดำเนินงานที่สำคัญของส่วนโครงสร้างระบบงานและ อัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. การกำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิคการตรวจสอบสินค้า (สำนักงานศุลกากรมาบตาพุด)

โดย อ.ก.พ. กรมศุลกากร มีมติเห็นชอบในคราวการประชุม ครั้งที่ 10/2565 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 และ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง มีมติอนุมัติในคราวการประชุม ครั้งที่ 8/2568 เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2568 ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ (นักวิชาการศุลกากรเชี่ยวชาญ) สังกัดสำนักงานศุลกากรมาบตาพุด เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และความชำนาญในงานศุลกากรสูงมาก ในการช่วยกำกับดูแลเจ้าหน้าที่ และการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ รวมถึงช่วยขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

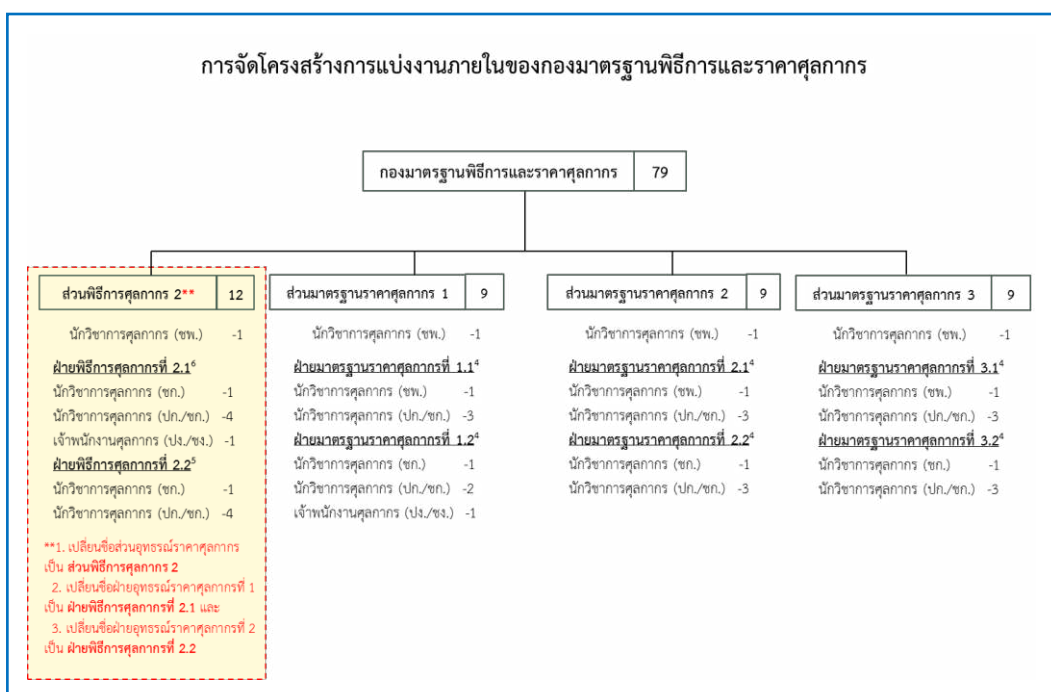
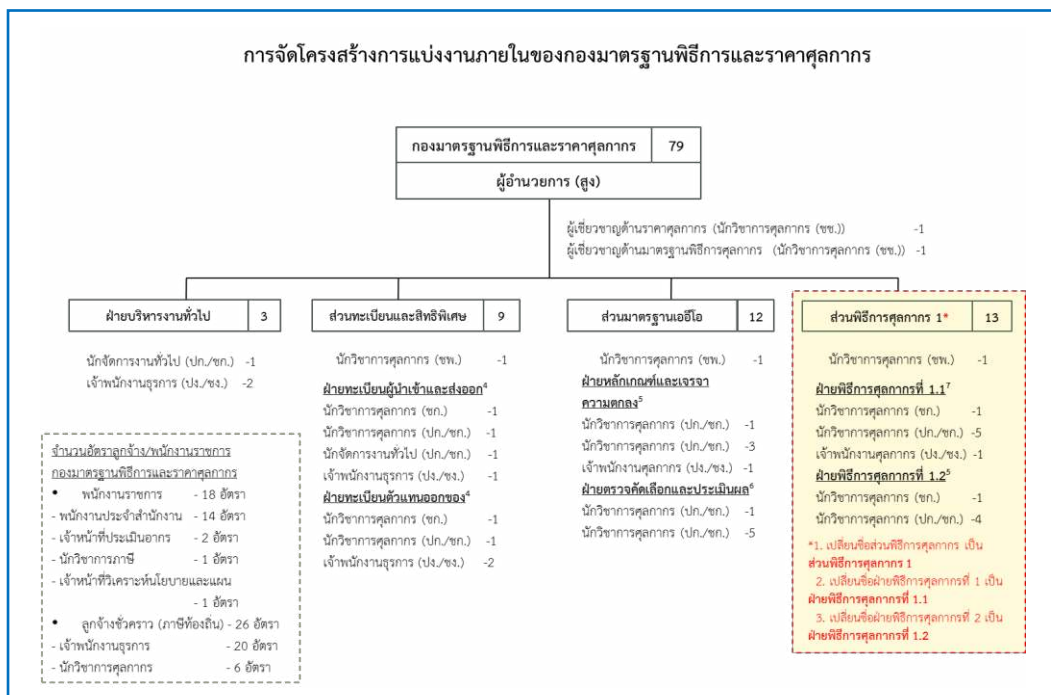


2. การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

โดย อ.ก.พ. กรมศุลกากร มีมติเห็นชอบในคราวการประชุม ครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2567 ประกอบกับ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง มีมติอนุมัติในคราวการประชุม ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2568 และกรมศุลกากรมีคำสั่ง ที่ 432/2568 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2568 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์) ให้กำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการพิเศษ สังกัดส่วนพัฒนาระบบบริหาร 2 กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อให้กลุ่มพัฒนาระบบบริหารมีตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ เพื่อช่วยขับเคลื่อนการกิจของส่วนราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งตามการจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายใน



3. การเกลี่ยอัตราค่าจ้างข้าราชการ ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และปรับปรุงหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน (กองมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร) โดย อ.ก.พ. กรมศุลกากร มีมติเห็นชอบในคราวการประชุม ครั้งที่ 2/2568 เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2568 ประกอบกับ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง มีมติอนุมัติในคราวการประชุม ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2568 และกรมศุลกากรมีคำสั่ง ที่ 435/2568 ลงวันที่ 29 กรกฎาคม 2568 เรื่อง การเกลี่ยอัตราค่าจ้างข้าราชการ ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และปรับปรุงหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานภายใต้สังกัดกองมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และรองรับภารกิจงานตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ได้อย่างเหมาะสม



4. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน กลยุทธ์อัตรากำลังข้าราชการ และปรับปรุงหน้าที่และความรับผิดชอบ (กองสืบสวนและปราบปราม) โดย อ.ก.พ. กรมศุลกากร มีมติอนุมัติในคราวการประชุม ครั้งที่ 8/2567 เมื่อวันที่ 8 ตุลาคม 2567 และกรมศุลกากรมีคำสั่ง ที่ 517/2567 ลงวันที่ 29 ตุลาคม 2567 เรื่อง การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน กลยุทธ์อัตรากำลังข้าราชการ และปรับปรุงหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัดกองสืบสวนและปราบปราม โดยเพิ่มหน่วยงานระดับฝ่าย คือ ฝ่ายสืบสวนปราบปรามที่ 4 ภายใต้สังกัดส่วนสืบสวนปราบปราม 3 กองสืบสวนและปราบปราม เพื่อให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานด้านการนำสุนัขเข้าร่วมปฏิบัติงานในการตรวจค้นหายาเสพติด และสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด วัตถุระเบิด รวมทั้งสินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคมและความมั่นคงของประเทศ



5. การดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ของข้าราชการกรมศุลกากร โดย อ.ก.พ. กรมศุลกากร มีมติเห็นชอบในคราวการประชุม ครั้งที่ 6/2568 เมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2568 และกรมศุลกากรได้มีประกาศ ลงวันที่ 3 กันยายน 2568 เรื่อง การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ อำนวยการ และบริหาร ของข้าราชการกรมศุลกากร เพื่อนำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2568 เป็นต้นไป



6. การดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 กรมศุลกากร
เพื่อรายงานสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลัง เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
โดยกรมศุลกากร มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/แผนงาน ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. 2567 - 2570 อย่างครบถ้วน และมีการดำเนินการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด
โดยผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร คิดเป็นร้อยละ 93.04



ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนบริหารงานบุคคล



ฝ่ายสรรหาและเลือกสรร



ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง



ฝ่ายประเมินและเลื่อนระดับ

ส่วนบริหารงานบุคคล เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบาย และกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ

ผลการดำเนินงานที่สำคัญของส่วนบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ส่วนบริหารงานบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร บรรจุและแต่งตั้ง และการประเมินและเลื่อนระดับบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ของกรมฯ มีกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับปฏิบัติการกิจของกรมฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

1. การสรรหาและเลือกสรร

ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ให้ความสำคัญกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ โดยดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรมศุลกากร จึงได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเข้ารับราชการด้วยวิธีการสอบแข่งขัน/คัดเลือกในประเภทต่าง ๆ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว โดยการสอบแข่งขัน/คัดเลือกดังกล่าว กรมศุลกากร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน/คัดเลือก เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการสอบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และถูกต้องตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสอบ ดังนี้

1.1 การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวกรณีพิเศษ 1 ตำแหน่ง

- ตำแหน่งเลขานุการ ชั้น 1 เพื่อปฏิบัติงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญญี่ปุ่นระยะยาวภายใต้โครงการ Project for Strengthening Customs Efficiency for Enhancing Mekong Connectivity

1.2 การสอบเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 8 ตำแหน่ง ดังนี้

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์สัมพันธ
- ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี
- ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์
- ตำแหน่งนิติกร
- ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์

- ตำแหน่งพนักงานประจำสำนักงาน
- ตำแหน่งศุลกากรักษ์

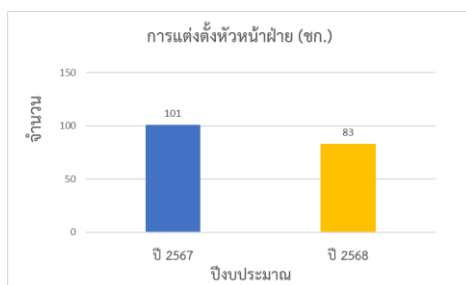
รวมถึง ได้มีการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย (วิ่ง) สำหรับตำแหน่งศุลกากรักษ์ ของการเลือกสรรบุคคล เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานราชการทั่วไป



ทั้งนี้ ในการสรรหาและเลือกสรรดังกล่าว กรมศุลกากร มีประกาศการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้สอบคัดเลือกได้ และบัญชีผู้ผ่านการเลือกสรร ซึ่งมีอายุบัญชีเป็นระยะเวลา 2 ปี จึงทำให้กรมศุลกากรสามารถดำเนินการจัดจ้างบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ทันที ส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ ของกรมศุลกากร มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติการกิจของกรมศุลกากร



นอกจากนี้ ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ยังให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการ โดยเน้นหลัก ความรู้ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง จึงได้จัดให้มีการสอบวัดความรู้ ความสามารถด้านศุลกากรและด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) โดยเป็นการ วัดความรู้ความสามารถและความชำนาญในงาน ศุลกากรและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรที่ดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในฐานะผู้ปฏิบัติ เพื่อประกอบการพิจารณา ให้ไปดำรง ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้าฝ่าย ซึ่งกำหนดให้มีการจัดการสอบฯ เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยได้ ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จนถึง ปัจจุบัน (เป็นครั้งที่ 7) ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากรได้ดำเนินการ จัดสอบวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและ ด้านการบริหาร (CK Test) โดยมีผู้สมัครสอบ จำนวน 247 ราย และมีผู้สอบผ่าน จำนวน 96 ราย ทั้งนี้ กรมศุลกากรมีข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการ ที่สอบวัดความรู้ฯ ผ่านตามเกณฑ์ ที่กรมศุลกากรกำหนดแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 1,580 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568) โดยในปีที่ผ่านมา มีผู้ที่สอบผ่านการสอบวัดความรู้ความสามารถ ด้านศุลกากรและด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้าฝ่าย จำนวน 83 ราย



แผนภาพแสดงการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่าย (ชก.)
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ 2568



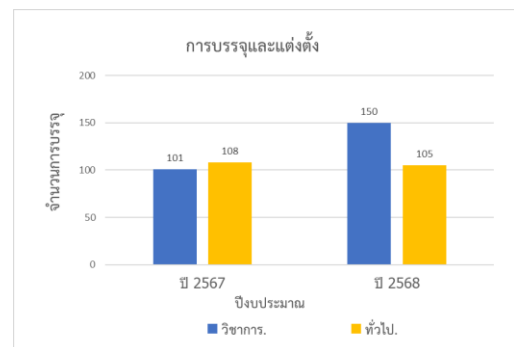
2. การบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ และการจ้าง พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือก และดำเนินการจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากบัญชี ผู้สอบคัดเลือกได้ของกรมศุลกากร ดังนี้

2.1 ข้าราชการ

■ การบรรจุและแต่งตั้ง รวมจำนวน 255 ราย โดยเป็นประเภทวิชาการ จำนวน 150 ราย และประเภททั่วไป จำนวน 105 ราย



แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ 2568

รวมถึงมีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บุคลากร ในกรมศุลกากร ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนา การทำงานในต่างพื้นที่ ในต่างหน่วยงาน และในต่าง ลักษณะงาน เพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการทำงาน ที่หลากหลาย และสามารถนำไปเป็นคุณสมบัติ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย นอกจากนี้ ยังเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น



2.2 พนักงานราชการ

- ปีงบประมาณ 2568 ไม่มีการจัดจ้างพนักงานราชการ เนื่องจากอยู่ระหว่างการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

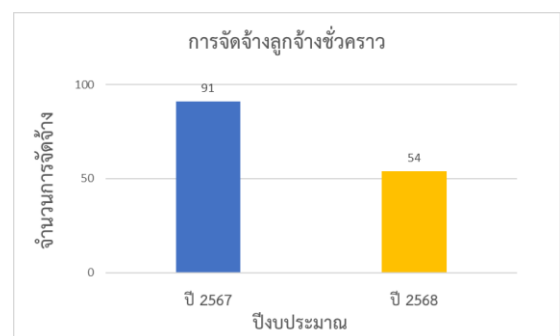


แผนภาพแสดงการจัดจ้างพนักงานราชการ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ 2568

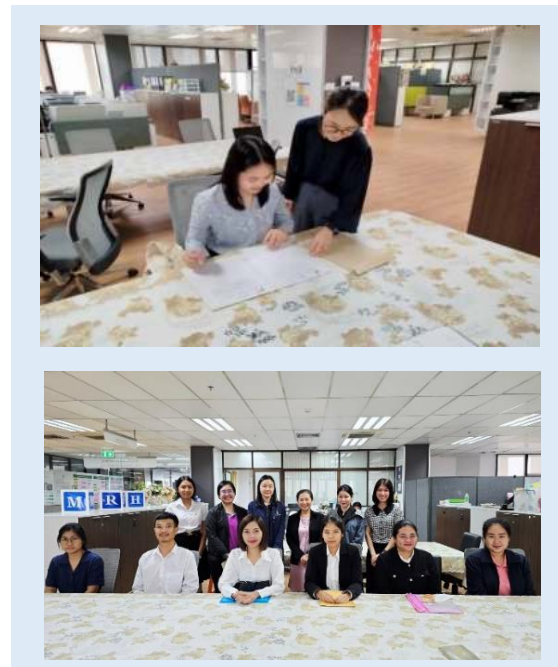


2.3 ลูกจ้างชั่วคราว

- จัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวในตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน 53 ราย และลูกจ้างชั่วคราวกรณีพิเศษ (JICA) จำนวน 1 ราย รวมจำนวนทั้งสิ้น 54 ราย



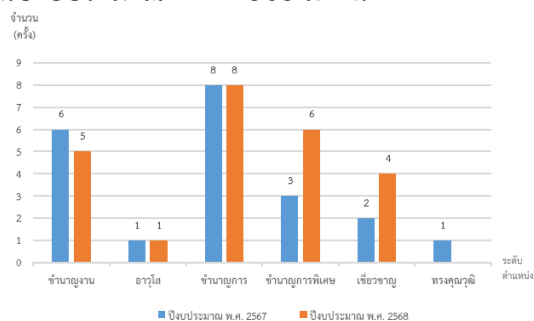
แผนภาพแสดงการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และ 2568



3. การประเมินและเลื่อนระดับ

ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ได้ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน จึงสามารถ คัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ และเป็นไปตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามประกาศกรมศุลกากร ที่ 161/2558 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งการ ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568) มีการดำเนินการประเมินและเลื่อนระดับ ตามกฎ ก.พ. ว่าด้วย การย้าย การโอน หรือการเลื่อน ข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภททั่วไปหรือ ต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นกฎ ก.พ. ที่มีการปรับปรุงใหม่ และสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนด หลักเกณฑ์การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการ พลเรือน ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินและเลื่อนระดับ ข้าราชการในแต่ละประเภทและแต่ละระดับ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีดังนี้



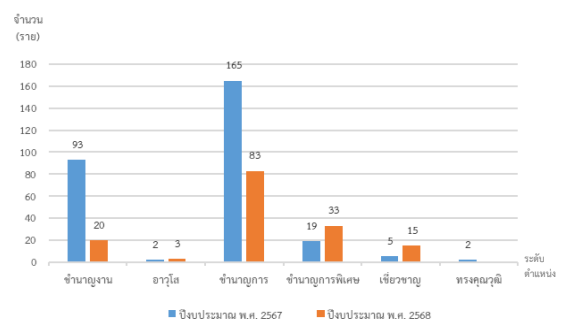
แผนภูมิแสดงจำนวนครั้งในการดำเนินการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละประเภทและระดับ

3.1 ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป รวมจำนวนทั้งสิ้น 23 ราย ดังนี้

- ระดับชำนาญงาน จำนวน 20 ราย
- ระดับอาวุโส จำนวน 3 ราย

3.2 ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเลื่อนขั้น ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 131 ราย ดังนี้

- ระดับชำนาญการ จำนวน 83 ราย
- ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 33 ราย
- ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 15 ราย



แผนภูมิแสดงจำนวนรายในการดำเนินการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละประเภทและระดับ



ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ

ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน ดำเนินการเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญ การพิจารณาความดีความชอบและการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง รวมทั้งดำเนินการด้านทะเบียนประวัติข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง



ผลการดำเนินงานที่สำคัญของส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. พิธีรับพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2565 - 2567 เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กรมศุลกากร ได้จัดพิธีรับพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปี 2565 - 2567 เบื้องหน้าพระบรมฉายาลักษณ์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในวันศุกร์ที่ 4 กรกฎาคม 2568 เวลา 15.00 - 16.00 น. ณ ห้องโถง อาคาร 2 กรมศุลกากร โดยมีข้าราชการในสังกัดกรมศุลกากร ที่ได้รับพระราชทานเหรียญจักรพรรดิมาลา และเข้าร่วมพิธีฯ ดังกล่าว จำนวนทั้งสิ้น 54 ราย



2. โครงการ We Love Customs

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดให้มีการดำเนินการโครงการ We Love Customs ขึ้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับความผูกพันของบุคลากรกรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร และกำหนดแนวทางและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงานในภาพรวม และประเมินความสำเร็จในการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตามที่กำหนดในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา
ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดแผนแม่บท
ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ 20 ประเด็นการบริการประชาชน
และประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580)
(ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แผนย่อยที่ 5 การสร้างและการพัฒนา
บุคลากรภาครัฐ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐ
ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม
จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น
และเป็นมืออาชีพ โดยมีตัวชี้วัด คือ ดัชนีความผูกพัน
ของบุคลากรภาครัฐ (ร้อยละ ภายในปี 2570/2575/2580)
ซึ่งค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. 2566 - 2570 ดัชนีความผูกพันฯ
เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 5

นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กรตามแนวทางการดำเนินการ
เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

1) แนวทางการชื่นชมหรือให้การยอมรับ
เมื่อข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือ
ทำประโยชน์แก่องค์กร ได้แก่ การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ
ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567
การมอบรางวัลข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วย
ความซื่อสัตย์สุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2568

2) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน
ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยดำเนินการโครงการ
“Customs Mobile คลายเครียด” ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568 เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง
สร้างความสนุกสนานและแรงจูงใจ ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน
ต่อองค์กร ดำเนินการรวมจำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1
วันที่ 17 มิถุนายน 2568 และ ครั้งที่ 2 วันที่
16 กันยายน 2568



๓.๕.๑ เป้าหมายและตัวชี้วัดของแผนแม่บทย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

รหัส เป้าหมาย	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		
			ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	ปี ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
๒๐๐๕๐๓	บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ	ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ (ร้อยละ ภายในปี ๒๕๗๐/๒๕๗๕/๒๕๘๐)	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๕	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๑๐	เพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่า ๑๕
		ดัชนีคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ (คะแนน ภายในปี ๒๕๗๐/๒๕๗๕/๒๕๘๐)	ไม่น้อยกว่า ๘๓	ไม่น้อยกว่า ๘๕	ไม่น้อยกว่า ๘๗



3. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

กรมศุลกากร โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการของกรมศุลกากรได้ดำเนินการจัดโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรเป็นประจำทุกปี โดยจัดให้มีสถานพยาบาลเข้ามาให้บริการตรวจสอบสุขภาพภายในกรมศุลกากร เพื่อเป็นสวัสดิการและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรมีสุขภาพที่ดี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี พ.ศ. 2568 โดยคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้มาให้บริการตรวจสอบสุขภาพประจำปีแก่บุคลากรในสังกัดกรมศุลกากร พร้อมบริการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ ชนิด 4 สายพันธุ์ ในระหว่างวันที่ 4 - 8 สิงหาคม 2568 ณ อาคารสโมสรศุลกากร ชั้น 2 กรมศุลกากร โดยมีบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากร เข้ารับการตรวจสอบสุขภาพ จำนวน 2,400 คน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมพบแพทย์เพื่อติดตามผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ในวันที่ 29 ตุลาคม 2568 ณ อาคารสโมสรศุลกากร ชั้น 1 กรมศุลกากร



4. พิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต การมอบทุนการศึกษาบุตรผู้มีรายได้น้อย เงินรางวัลเรียนดี เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรประสพภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กรมศุลกากรได้จัดพิธีมอบรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2567 รางวัลข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มอบเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรผู้มีรายได้น้อย เงินรางวัลเรียนดี เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรผู้ประสพภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ แก่บุคลากร

กรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2568 ในวันคล้ายวันสถาปนากรมศุลกากรครบรอบ 151 ปี วันที่ 4 กรกฎาคม 2568 ณ บริเวณห้องโถง อาคาร 2 กรมศุลกากร



รางวัลเชิดชูเกียรติ
ข้าราชการพลเรือนดีเด่น



รางวัลเชิดชูเกียรติ
ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตน
ชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต



ทุนการศึกษา
ผู้มีรายได้น้อย เงินรางวัลเรียนดี และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
ผู้ประสบภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5. พิธีมอบโล่ที่ระลึกผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดพิธีมอบโล่ที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ในวันศุกร์ที่ 19 กันยายน 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร โดยมีนายธีรชัย อัตนวานิช อธิบดีกรมศุลกากร ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีและมอบโล่ที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 พร้อมทั้งเข้ารับโล่ที่ระลึกในฐานะผู้เกษียณอายุราชการอีกด้วย



6. โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและจ่ายเงินค่าจ้าง สวัสดิการ กรมศุลกากร แบบอิเล็กทรอนิกส์ กรมศุลกากร แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 1 โครงการ

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและจ่ายเงินค่าจ้าง สวัสดิการ กรมศุลกากร แบบอิเล็กทรอนิกส์ กรมศุลกากร แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 1 โครงการ ประกอบด้วย ระบบงานโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง ระบบบริหารงานบุคคล ระบบประเมินผลและสิทธิประโยชน์ ระบบฐานข้อมูล ระบบจัดฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบวินัยและความรับผิดชอบละเมิด ระบบงานจริยธรรม ระบบบริหารการเบิกจ่าย และระบบรักษาความปลอดภัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลในการให้เกิดการบูรณาการและการแลกเปลี่ยนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและจ่ายเงินค่าจ้างสวัสดิการ กรมศุลกากร แบบอิเล็กทรอนิกส์ ยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร กรมศุลกากรในระบบ เชื่อมโยงการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ติดตาม ควบคุม และสามารถแก้ไข อัปเดต ข้อมูลได้ง่าย ซึ่งเป็นการช่วยสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานด้านการสืบค้น จัดทำรายงาน และ สถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลบุคลากรได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมถึงประหยัดทรัพยากรเวลา และแรงงาน ที่ต้องใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนี้ ยังเป็นการประสานความร่วมมือด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลกับสำนักงาน ก.พ. ทำให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสามารถติดต่อประสานงาน และแลกเปลี่ยน ข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน ได้อย่างถูกต้อง ทันสมัย

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนสิทธิประโยชน์ และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดประชุมนำเสนอความคืบหน้าโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เป็นประจำทุกเดือน ตั้งแต่ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568 เพื่อติดตามความคืบหน้าของโครงการฯ และการดำเนินงาน ของกิจการร่วม เอสเอ (SA Consortium) ผู้ดูแล

และพัฒนาระบบอย่างใกล้ชิด และเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2568 ได้ดำเนินการตรวจรับพัสดุโครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลฯ เรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การใช้งานระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและจ่ายเงินค่าจ้าง สวัสดิการ กรมศุลกากร แบบอิเล็กทรอนิกส์ ประจำปี พ.ศ. 2568 เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร โดยมีเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง สังกัด หน่วยงานระดับ สำนักงาน กอง ศูนย์ และกลุ่มที่ตั้งอยู่ ณ ส่วนกลาง จาก 22 หน่วยงาน จำนวน 63 ราย และวันที่ 5 สิงหาคม 2568 อบรมเจ้าหน้าที่ผู้ใช้งานทั่วไป ในรูปแบบออนไลน์ จำนวน 90 ราย เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ และความเข้าใจ ในการใช้งานระบบฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของสถาบันวิทยาการศุลกากร

สถาบันวิทยาการศุลกากร เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อเสนอแนะนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรและบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานศุลกากร การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศึกษา ค้นคว้า กำหนดและพัฒนาหลักสูตร และรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรภายนอก รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมศุลกากร นอกจากนี้ยังดำเนินการผลิตสื่อการเรียนรู้ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ และส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรในการศึกษา ฝึกอบรม ดูกานกับหน่วยงานทั้งภายในและต่างประเทศ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ



เจ้าหน้าที่ในสังกัดสถาบันวิทยาการศุลกากร



ผู้อำนวยการสถาบันวิทยาการศุลกากร และหัวหน้าฝ่าย



ฝ่ายพัฒนาบุคลากรที่ 1



ฝ่ายแผนงานและประเมินผล



ฝ่ายพัฒนาบุคลากรที่ 2



ฝ่ายส่งเสริมการเรียนรู้



ฝ่ายพัฒนาบุคลากรที่ 3

ผลการดำเนินงานที่สำคัญของสถาบันวิทยาการศุลกากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ของกรมศุลกากร

สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา
บุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568 โดยจัดฝึกอบรมภายใต้แผนการจัด
สัมมนาและฝึกอบรมของกรมศุลกากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2568 ใน 6 แผนงาน ได้แก่

- 1.1 แผนงานพัฒนาสมรรถนะหลัก
- 1.2 แผนงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
- 1.3 แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร
- 1.4 แผนงานพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- 1.5 แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชน
และภาคประชาชน
- 1.6 แผนงานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากร
ระหว่างประเทศ

โดยสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากร
ทั้งตามที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรของ
กรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
และหลักสูตรภายนอกแผนพัฒนาบุคลากรฯ
จำนวนทั้งสิ้น 54 หลักสูตร แบ่งเป็น

- หลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กร จำนวน
51 หลักสูตร
- การส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม
หน่วยงานภายนอก จำนวน 3 หลักสูตร

ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ได้รับการพัฒนา
ตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ซึ่งผลดำเนินการ
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีบุคลากรของกรมศุลกากร
ผ่านการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ
จำนวน 3,736 ราย คิดเป็นร้อยละ 98.55 ของจำนวน
ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ (3,791 ราย)
และมีบุคลากรภายนอกผ่านการฝึกอบรม จำนวน 522 ราย

คิดเป็นร้อยละ 48.61 ของจำนวนที่กำหนดไว้ใน
แผนพัฒนาบุคลากรฯ (1,120 ราย)

จากการประเมินผลการดำเนินการ
ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2568 สามารถบรรลุผลสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยบุคลากรของ
กรมศุลกากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และ
สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ
ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามระดับตำแหน่ง
และหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งด้าน Hard Skills และ
Soft Skills โดยการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ใช้
รูปแบบวิธีการที่หลากหลายทั้งการพัฒนา
ในงานและนอกงาน (On the Job and Off the Job
Training) และมีการเสริมสร้างความร่วมมือ
ทางวิชาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
ด้านศุลกากรกับศุลกากรต่างประเทศ และ
องค์กรระหว่างประเทศ โดยมีการจัดการฝึกอบรม
ระดับภูมิภาค เช่น WCO Sub-regional Workshop for
ASEAN Member Countries in Enhancing Knowledge
on HS to Utilize Advance Rulings และ WCO ICCWC
Programme: Africa - Asia Cooperation Workshop on
Enforcement Operations and Case Development
in Illegal Wildlife Trade (IWT) เป็นต้น เพื่อรองรับ
โอกาสจากการที่สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ได้รับการรับรองให้จัดตั้งเป็น
ศูนย์ฝึกอบรมระดับภูมิภาคขององค์การศุลกากรโลก
WCO Regional Training Center : RTC) อีกทั้ง
ยังดำเนินการจัดกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้
ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ
กรมศุลกากร ให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินการ โดยหน่วยงาน

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ผลการดำเนินการ
ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้รายงานให้สถาบันวิทยาการ

ศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

2.1 มีหน่วยงานระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ และกลุ่ม ที่จัดส่งรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ในสังกัดอย่างครบถ้วนให้สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคลทราบ จำนวน 23 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนหน่วยงานทั้งหมด และมีหน่วยงานระดับสำนักงานศุลกากรภาค และด่านศุลกากร ที่จัดส่งรายงานผลฯ จำนวน 51 หน่วยงาน คิดเป็น ร้อยละ 100 ของจำนวนหน่วยงานทั้งหมด

2.2 ในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้มีการดำเนินการด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สถาบัน วิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ การสอนงาน (Coaching) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงประกาศ ระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติงานการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้านศุลกากร ของกรมศุลกากร (Customs Professional e-Learning Platform) ระบบ e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Learning) การให้คำปรึกษา แนะนำ (Consulting) เป็นต้น

นอกจากนี้ กรมศุลกากรยังได้กำหนดแผนงาน/ โครงการ ที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรลงใน แผนปฏิบัติการของกรมศุลกากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย

- (1) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล
- (2) โครงการพัฒนาทักษะที่รองรับการ ปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ศุลกากร (The Soft Skills for Customs)
- (3) แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร

เพื่อบู่มงพัฒนา ศักยภาพ และสมรรถนะ ของบุคลากรในการผลักดันการปฏิบัติภารกิจให้มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถตอบสนอง ต่อบริบทการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปภาครัฐ ทิศทาง การพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และความต้องการของประชาชน



3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ ที่หลากหลาย

การพัฒนาบุคลากรตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้มีการใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลาย ทั้งการจัดการฝึกอบรม สัมมนา ภายในองค์กร (In-House Training) การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาภายในประเทศ ในหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ การดำเนินการด้านทุนการศึกษา เพื่อสนับสนุน ให้ข้าราชการมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่เป็นประโยชน์กับ ภารกิจและรองรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงบทบาท ของกรมศุลกากรในอนาคต รวมถึงการพัฒนาบุคลากร ด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ข้าราชการรุ่นใหม่ให้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายใน องค์กรจากรุ่นสู่รุ่นอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร

งานเฉลิมฉลองครบรอบ 20 ปี การก่อตั้งสำนักงานเสริมสร้างขีดความสามารถในภูมิภาคเอเชีย/แปซิฟิก ขององค์การศุลกากรโลก (WCO Asia/Pacific Regional Office for Capacity Building : ROCB A/P) เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้อง MR 109 ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ กรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ ได้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร WCO Regional Workshop on Training Management for the Asia-Pacific (A/P) Members ระหว่างวันที่ 19 - 21 พฤศจิกายน 2567 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร The Customs Administrative Technique Training Seminar for Thai Customs ระหว่างวันที่ 26 - 29 พฤศจิกายน 2567 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร WCO National Workshop on the WCO Data Model and Single Window data harmonization ระหว่างวันที่ 9 และ วันที่ 11 - 13 ธันวาคม 2567 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร National Training Course on Strategic Trade Control Enforcement (STCE) Programme for Thai Customs ระหว่างวันที่ 16 - 19 ธันวาคม 2567 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Joint Workshop on Human Resource Development for Thai Customs Department, General Department of Customs and Excise of Cambodia and Lao Customs Department ระหว่างวันที่ 4 - 6 กุมภาพันธ์ 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร WCO Asia-Pacific Regional Workshop on Data Analytics ระหว่างวันที่ 24 - 28 มีนาคม 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร Workshop on AEO for Thai Customs Department ระหว่างวันที่ 10 - 11 มิถุนายน 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร WCO ICCWC Programme: Africa-Asia Cooperation Workshop on Enforcement Operations and Case Development in Illegal Wildlife Trade (IWT) ระหว่างวันที่ 23 - 27 มิถุนายน 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ Workshop for ASEAN Member Countries in Enhancing Knowledge on HS to Utilize Advance Rulings ระหว่างวันที่ 18 - 22 สิงหาคม 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



กิจกรรม Virtual Fireside Chat ภายใต้โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร the 7th Joint Customs Middle Management Program (JCMMP) เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2567 ณ ห้องอนุมานราชธน กรมศุลกากร



การประชุม Global Meeting of the Regional Entities established by the WCO Members and the Council Vice-Chair's Offices (GMRE) ครั้งที่ 20 ระหว่างวันที่ 24 - 25 กุมภาพันธ์ 2568 ณ สำนักงานใหญ่ องค์การศุลกากรโลก กรุงบรัสเซลส์ ราชอาณาจักรเบลเยียม



การประชุม Capacity Building Committee (CBC) ครั้งที่ 16 ระหว่างวันที่ 26 - 28 กุมภาพันธ์ 2568 ณ สำนักงานใหญ่องค์การศุลกากรโลก กรุงบรัสเซลส์ ราชอาณาจักรเบลเยียม



การประชุม Detailed Planning Survey Mission for Project for Strengthening Customs Efficiency for Enhancing Mekong Connectivity ระหว่างวันที่ 20 - 21 มีนาคม 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



การประชุม The 36th Meeting of the ASEAN Customs Capacity Building Working Group (CCBWG) ระหว่างวันที่ 8 - 10 เมษายน 2568 ณ เมือง Tagaytay สาธารณรัฐฟิลิปปินส์



การประชุม The 37th Meeting of the ASEAN Customs Capacity Building Working Group (CCBWG) ระหว่างวันที่ 9 - 11 กันยายน 2568 ณ สำนักงานเลขาธิการอาเซียน กรุงจาการ์ตา สาธารณรัฐอินโดนีเซีย



การเข้าเยี่ยมคารวะอธิบดีของผู้เชี่ยวชาญญี่ปุ่นระยะยาวประจำโครงการสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านศุลกากร เพื่อยกระดับความเชื่อมโยงในภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขง เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2568 ณ ห้องรับรอง อาคาร 1 กรมศุลกากร



โครงการศึกษาดูงานสำหรับคณะเจ้าหน้าที่ ROCB A/P, JICA และผู้แทนสถานเอกอัครราชทูตฯ ระหว่างวันที่ 31 กรกฎาคม - 2 สิงหาคม 2568 ณ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 3 ได้แก่ ด้านศุลกากรเชียงของ ด้านศุลกากรเชียงแสน และด้านศุลกากรแม่สาย จังหวัดเชียงราย



โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาความรู้และทักษะด้านงานศุลกากรสำหรับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ (New-entry Customs Officers Development) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

- รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 2 ธันวาคม 2567 - 10 มกราคม 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ และศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง และด่านศุลกากรอรัญประเทศ
- รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 2 พฤษภาคม - 13 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ และศึกษาดูงาน ณ สำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าลาดกระบัง และด่านศุลกากรอรัญประเทศ



โครงการสัมมนา หลักสูตรการสัมมนาผู้บริหาร กรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระหว่างวันที่ 13 - 15 กุมภาพันธ์ 2568 ณ เมอร์เคียว ระยอง ลมทะเล วิลล่า แอนด์ รีสอร์ท จังหวัดระยอง



โครงการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ (Expert Chief) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระหว่างวันที่ 29 กรกฎาคม - 22 สิงหาคม 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ และด่านศุลกากรประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์



โครงการสัมมนา หลักสูตรพัฒนาศักยภาพ
การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (HR Team
Building) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ระหว่างวันที่ 16 - 17 สิงหาคม 2568 ณ โรงแรม
เซ็นเตอร์ พอยต์ ไพร์ม พัทยา จังหวัดชลบุรี



โครงการสัมมนา หลักสูตรพื้่อยากบอกน้องอยากเล่า
แล้วเรามาช่วยกันสร้างฝันที่เป็นจริงสู่ศุลกากรมืออาชีพ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ระหว่างวันที่ 27 - 30 สิงหาคม 2568 และ
วันที่ 4 กันยายน 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 4 อาคาร
ศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพาน
กรุงเทพ และคอนเนกซ์ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี



โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการปฏิบัติงาน
ด้านการบริหารพัสดุภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ระหว่างวันที่ 17 - 18 มีนาคม 2568 ณ ห้องประชุม
ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร



โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำ
ต้นแบบของกรมศุลกากร (ROLE MODEL) ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2568
ระหว่างวันที่ 28 - 30 เมษายน 2568 แบ่งเป็น
การบรรยาย ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี
กรมศุลกากร และ ณ สำนักงานศุลกากรมาบตาพุด
และการศึกษาดูงาน ณ โครงการศูนย์บริการการพัฒนา
ปลวกแดงตามพระราชดำริ จังหวัดระยอง และอาคาร
นิทรรศน์พรรณพฤกษา



โครงการฝึกอบรม/สัมมนาเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคล
ในสังกัดกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568

ระหว่างวันที่ 28 - 30 พฤษภาคม 2568 ณ ห้องประชุม
ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร และโรงแรม
เลอ มอนต์ เขาใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา



โครงการสัมมนา หลักสูตรการพัฒนาและ
เสริมสร้างสมรรถนะเพื่อการบริหารราชการ ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. 2568

ระหว่างวันที่ 7 - 22 กรกฎาคม 2568 ณ ห้องประชุม
ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร ห้องประชุมชั้น 4
อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร
เชิงสะพานกรุงเทพ ศึกษาดูงาน ณ ด้านศุลกากรสะเดา
ด้านศุลกากรท่าอากาศยานหาดใหญ่ และศึกษาดูงาน
ด้านการค้าระหว่างประเทศไทย - มาเลเซีย ณ รัฐป็นัง
ประเทศมาเลเซีย



โครงการฝึกอบรม หลักสูตรเพิ่มพูนความรู้
ด้านงานศุลกากรแก่เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์
(Experienced Customs Officers Development)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระหว่างวันที่ 4 - 8 สิงหาคม 2568 ในรูปแบบผสม
(Hybrid Training) โดยการจัดในสถานที่ ณ ห้องประชุม
ชั้น 4 อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร
เชิงสะพานกรุงเทพ พร้อมกับการจัดฝึกอบรมในรูปแบบ
ออนไลน์ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom
Workplace



โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
ด้านการป้องกันและปราบปราม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2568

ระหว่างวันที่ 13 - 15 สิงหาคม 2568 ณ ห้องประชุม
ชั้น 4 อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร
เชิงสะพานกรุงเทพ สำนักงานศุลกากรตรวจของ
ผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ และสถาบัน
การสอบสวนคดีพิเศษ (DSI ACADEMY) เขตหนองจอก
กรุงเทพมหานคร



โครงการฝึกอบรม หลักสูตรปัจจัยนำเข้าราชการ
เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
ระหว่างวันที่ 21- 23 สิงหาคม 2568 ณ โรงแรม
ลิฟวิลเล่ย์ อำเภอนองนุ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี



โครงการสอบวัดความรู้เพื่อขอปฏิบัติงานเกี่ยวกับ
การออกของ จำนวน 4 ครั้ง ประกอบด้วย

- ครั้งที่ 4/2567

วันที่ 25 พฤศจิกายน 2567 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรม
สถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงแสนกรุงเทพมหานคร และ
ด้านศุลกากรนครพนม จังหวัดนครพนม



- ครั้งที่ 1/2568

วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรม
สถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงแสนกรุงเทพมหานคร และ
ด้านศุลกากรท่าอากาศยานหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา



- ครั้งที่ 2/2568

วันที่ 26 พฤษภาคม 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรม
สถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงแสนกรุงเทพมหานคร และ
สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี



- ครั้งที่ 3/2568

วันที่ 26 สิงหาคม 2568 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรม
สถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงแสนกรุงเทพมหานคร และ
ด้านศุลกากรแม่สาย จังหวัดเชียงราย



กรมศุลกากร ได้ดำเนินการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่
ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ด้านศุลกากร (Customs
Professional e-Learning Platform) ในเนื้อหาระดับต้น
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 2 รุ่น ได้แก่
ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 1 จำนวน 104 ราย และ
ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 2 จำนวน 172 ราย รวมทั้งสิ้น
276 ราย



กรมศุลกากร ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความรู้สูงของกรมศุลกากร (Customs Talent Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรผู้มีความรู้สูงให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในงานศุลกากร และสามารถเป็นวิทยากรผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการ ฯ ได้ดำเนินการประชุม ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2568 ณ ห้องประชุมภาสกรวงศ์ ชั้น 2 อาคาร 1 กรมศุลกากร



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนากรอบทักษะและกรอบความคิด (Skillsets & Mindset) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 หัวข้อ การจัดการความรู้เพื่อสร้างความยั่งยืน ระหว่างวันที่ 19 - 20 มิถุนายน 2568 ในรูปแบบผสม (Hybrid) ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร และการศึกษาดูงาน ณ ศูนย์การเรียนรู้ กฟผ. สำนักงานกลาง จ. นนทบุรี



กรมศุลกากร ได้ดำเนินการจัดทำหลักสูตรมาตรฐานด้านเทคนิคการตรวจสอบทางบัญชีสำหรับการตรวจสอบหลังการตรวจปล่อย (Standard Training Course on Technical Methods for Accounting audit in case of PCA) เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานในสังกัดกรมศุลกากร นำหลักสูตรมาตรฐานฯ ไปใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายต่อไป



กรมศุลกากร ได้ดำเนินโครงการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการองค์ความรู้ทางศุลกากรด้านการตรวจสอบหลังการตรวจปล่อย (Customs Knowledge Mobilization on Post-Clearance Audit) หัวข้อ “เทคนิคการตรวจสอบทางบัญชีสำหรับการตรวจสอบหลังการตรวจปล่อย” โดยจัดทำสื่อการเรียนรู้ (e-Book) ในหัวข้อดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ผ่านระบบ e-Learning และจัดโครงการฝึกอบรมหัวข้อ “เทคนิคการตรวจสอบทางบัญชีสำหรับการตรวจสอบหลังการตรวจปล่อย” เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2568 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์องค์กร” (Mentoring) รุ่นที่ 5 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ระหว่างวันที่ 24 - 25 กรกฎาคม 2568 ณ เฮลท์แลนด์ รีสอร์ท แอนด์ สปา พัทยา สุขุมวิท อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี



กรมศุลกากร ได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรม หลักสูตร การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี เพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล (Digital & Technology Skills Set for Transformation toward Digital Organization) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จำนวน 8 รุ่น รวมผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 160 ราย



กรมศุลกากร ได้ดำเนินโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สำหรับนิสิต นักศึกษา จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาอย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีนิสิต นักศึกษา เข้ารับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ หน่วยงานในสังกัดกรมศุลกากร รวมทั้งสิ้น 175 ราย ทั้งนี้ กรมศุลกากร ได้รับมอบประกาศเกียรติคุณ “สถานประกอบการและนิสิตสหกิจศึกษาดีเด่น ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2568 ณ ห้องประชุมสุธรรมอารีกุล ชั้น 1 อาคารสารนิเทศ 50 ปี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาทักษะผู้สอนงานมืออาชีพเพื่อความสำเร็จขององค์กร (Customs Professional Coach) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568”

วันที่ 22 สิงหาคม 2568 ในรูปแบบออนไลน์ ผ่านโปรแกรม Zoom Workplace



ทุนกระทรวงการคลังภายในประเทศ

ทุนการศึกษา ภายใต้เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง (ทุน คพค.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย

- ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก ภายในประเทศ โดยมีผู้ได้รับทุน จำนวน 24 ราย

- ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก ในต่างประเทศ โดยมีผู้ได้รับทุน จำนวน 4 ราย

ทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ประกอบด้วย

- ทุนรัฐบาลสำหรับบุคคลทั่วไประดับปริญญา ตามความต้องการส่วนราชการ หรือหน่วยงานของรัฐ (บรรจุก่อนไปศึกษา) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีผู้รับทุนการศึกษา จำนวน 2 ราย

- ทุนพัฒนาบุคลากรภาครัฐ : ทุนสำหรับผู้ที่ได้รับการตอบรับให้เข้าศึกษา/ฝึกอบรมจากสถาบันการศึกษา ประจำปี พ.ศ. 2567 โดย สวศ. กบท. ได้ดำเนินการในปี พ.ศ. 2568 และมีผู้ได้รับทุนการศึกษา จำนวน 1 ราย

ทุนรัฐบาล (ทุน ก.พ.)



ทุนกระทรวงการคลังต่างประเทศ



ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด

ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวนและดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบทางละเมิดของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง การดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์การลงโทษทางวินัย และความรับผิดชอบทางละเมิด ตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อการประพฤติดวินัยและกระทำละเมิดอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ การสืบสวน ป้องกัน และปราบปรามการทุจริตประพฤติดมิชอบในราชการศุลกากร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



ผลการดำเนินงานที่สำคัญ ของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์วิธีการเสริมสร้างพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัยและป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

โดยโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อให้บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชา ได้รับทราบแนวทางในการปฏิบัติงานตามกรอบวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
2. เพื่อให้บุคลากรระดับผู้บังคับบัญชา ได้รับความรู้และนำไปเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย
3. เพื่อแนะนำแนวคิดและนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยภายในหน่วยงาน

ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ดำเนินการจัดโครงการฝึกอบรมดังกล่าว ในวันศุกร์ที่ 25 กรกฎาคม 2568 เวลา 08.30 - 16.30 น. ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร ให้แก่ข้าราชการประเภทอำนวยการและประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับชำนาญการ ซึ่งอยู่ในระดับผู้บังคับบัญชา จำนวน 80 ราย โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงาน ก.พ. ให้เกียรติเป็นวิทยากรในการบรรยายให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้



2. โครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมวินัยข้าราชการ หัวข้อ Be Proud ตอน “แค่เตรียมจะอ้ว...อาจผิดประพฤตชั่วร้ายแรง”

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรกรมศุลกากร มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และคำสั่งของกรมศุลกากร โดยการนำกรณีตัวอย่างการกระทำความผิดวินัยหรือความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ มาเผยแพร่ในรูปแบบ Infographic, Cartoon Story, Animation Clip ซึ่งมีความ เข้าใจง่าย น่าติดตามและดึงดูดความสนใจ อีกทั้งสามารถนำไปเผยแพร่ในกิจกรรมต่าง ๆ ของกรมศุลกากร เช่น การอบรมข้าราชการใหม่ได้อีกด้วย

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนวินัยและความรับผิดทางละเมิด กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดทำคลิปวิดีโอ ภายใต้โครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม หัวข้อ Be Proud ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตอน “แค่เตรียมจะอ้ว...อาจผิดประพฤตชั่วร้ายแรง” โดยเผยแพร่ผ่านทางระบบอินทราเน็ตของกรมศุลกากร และทาง YouTube Channel HR Thai Customs



ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกลุ่มงานจริยธรรม



กลุ่มงานจริยธรรม เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับกรมศุลกากร ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้แก่ข้าราชการกรมศุลกากรให้ตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษาและเสนอมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืนจริยธรรม รวมทั้ง เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังนี้ 1. ฝ่ายรับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์ 2. ฝ่ายส่งเสริมจริยธรรม

ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกลุ่มงานจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล
เพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาครัฐ ประกอบด้วย
การดำเนินงาน 5 โครงการย่อย ดังนี้

- 1.1 โครงการพระบรมราโชวาท คติธรรม และคำสอน
- 1.2 โครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ
- 1.3 โครงการสนับสนุนบุคลากรที่ขออนุญาตลาอุปสมบท
ในพระพุทธศาสนา หรือขออนุญาตลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- 1.4 โครงการคิดดี ทำดี ศุลกากรทำได้
- 1.5 โครงการความดีที่ฝากไว้





2. โครงการศุลกากรคุณธรรม

กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการศุลกากรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการรับรู้มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านองค์กรคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ศุลกากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างทัศนคติ ให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยกระดับการยอมรับ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานของกรมศุลกากร ให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม โดยดำเนินการ ตามแนวทางของ ศ. นพ. เกษม วัฒนชัย องคมนตรี ประกอบกับนโยบายของกระทรวงการคลัง ได้มอบหมายให้ กรมศุลกากร เป็นหน่วยงานนำร่องในการเป็นองค์กรคุณธรรม นำไปสู่การขับเคลื่อนกระทรวงการคลังคุณธรรม



3. โครงการคนดีศรีศุลกากร



กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการคนดีศรีศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีผลงานดีเด่นปรากฏชัด ให้เป็นต้นแบบของข้าราชการที่ดี นำมาซึ่งความภาคภูมิใจแก่ข้าราชการ ผู้ได้รับการคัดเลือก และเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการกรมศุลกากร ทำความดีมีคุณธรรม จริยธรรม โดยคณะกรรมการคัดเลือกคนดีศรีศุลกากร ได้พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเป็นคนดีศรีศุลกากร จำนวน 5 คน และได้มีพิธีมอบรางวัลคนดีศรีศุลกากร เมื่อวันศุกร์ที่ 4 กรกฎาคม 2568 ณ ห้องโถง อาคาร 2 กรมศุลกากร ซึ่งเป็นวันคล้ายวันสถาปนากรมศุลกากร ครบรอบ 151 ปี



4. โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง

กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่บุคลากรทุกคน ศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับกรมศุลกากรว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร พ.ศ. 2563 ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. 2565 และแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ “การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่” พร้อมเข้าทำแบบทดสอบความรู้ในระบบ Intranet ของกรมศุลกากร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีผู้เข้าเรียนรู้และผ่านเกณฑ์การทดสอบฯ จำนวน 5,798 คน คิดเป็นร้อยละ 91 ของเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้งหมด



5. โครงการจัดทำแผน Ethics Customs Plan B

กจธ. และ สวค. กบท. ได้ดำเนินโครงการจัดทำแผน Ethics Customs Plan B ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากรด้านจริยธรรมและด้านวินัยและความรับผิดชอบตามลัทธิของเจ้าหน้าที่ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (e-learning) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้ดำเนินการติดตามและวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ มีการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัด โดยมีข้าราชการบรรจุใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาและผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบผ่านระบบ e-learning คิดเป็นร้อยละ 100



6. โครงการศุลกากรจิตอาสา เพื่อสังคมที่ยั่งยืน โปร่งใส เป็นธรรม

กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการศุลกากรจิตอาสา เพื่อสังคมที่ยั่งยืน โปร่งใส เป็นธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่พลเมืองที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่ศุลกากร สร้างประโยชน์ให้กับสังคมในฐานะพลเมืองที่ดี ควบคู่กับการสอดแทรกความรู้ด้านศุลกากร

และภารกิจงานของกรมศิลปากรให้เข้าถึงประชาชน เพื่อให้กรมศิลปากรมีบุคลากรที่มีศักยภาพและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด้านศิลปากรทุกแห่ง จำนวน 74 หน่วยงาน มีการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาครบทุกหน่วยงาน โดยมีการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งสิ้น 292 กิจกรรม



7. โครงการเยาวชนศิลปากรคุณธรรม

กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการเยาวชนศิลปากรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคม และหน้าที่พลเมืองที่ดีให้แก่ เด็ก เยาวชน และเจ้าหน้าที่ศิลปากร อันจะนำไปสู่สังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม พร้อมทั้งเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมในฐานะพลเมืองที่ดี ควบคู่กับการสอดแทรกความรู้ด้านศิลปากร และภารกิจงานของกรมศิลปากร รวมถึงมาตรฐานทางจริยธรรมของกรมศิลปากรให้เข้าถึงประชาชน อีกทั้งเป็นการปรับภาพลักษณ์ของกรมศิลปากรให้ประชาชนมีความรับรู้ และเข้าใจในภารกิจของกรมศิลปากรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้กรมศิลปากรมีเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพ

สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ในอนาคต



8. โครงการสื่อสารสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม หัวข้อ Ethics Boosting

โครงการสื่อสารสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม หัวข้อ Ethics Boosting มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและจูงใจให้เจ้าหน้าที่ศิลปากรประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รักษาภาพลักษณ์ของราชการ โดยนำเสนอเนื้อหาความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงข้อเท็จจริงหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนที่เกิดขึ้นมาสร้างสรรค์สื่อการเรียนรู้ที่มีความทันสมัย น่าสนใจ เข้าใจง่าย และสามารถกระจายข้อมูลสู่กลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและทั่วถึง เผยแพร่ผ่านทาง Intranet และเว็บไซต์ YouTube Channel รวมทั้งช่องทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ได้จัดทำและเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์โดยใช้ชื่อตอนว่า “ก๊ากทำไม ใจปะล่ะ” นำเสนอเกี่ยวกับการไม่กระตือรือร้นอำนวยความสะดวก ไม่เต็มใจให้บริการ หรือการเลือกปฏิบัติต่อผู้มาติดต่อราชการ โดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องเพศ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในทางจริยธรรม โดยปรับปรุงเนื้อหาและเทคนิคการเล่าเรื่องให้เหมาะสม น่าสนใจ เพื่อให้เจ้าหน้าที่บุคลากรสามารถนำข้อคิด สาระที่ได้จากสื่อการเรียนรู้มาพัฒนาตนเอง รู้เท่าทันพฤติกรรมในทางจริยธรรม ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์



9. โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร

โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากรมีวัตถุประสงค์เพื่อสื่อสารความเข้าใจพฤติกรรมพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ในทางจริยธรรมให้เจ้าหน้าที่บุคลากรรับทราบผ่านการใช้สื่อประเภทต่าง ๆ



ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 กจธ. กบท. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่บุคลากร ร่วมสร้างสรรค์ไอเดียละครสั้นที่สื่อถึงควมมีคุณธรรมและจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และ/หรือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. 2565

ผ่านการประกวดคลิปวิดีโอสั้นในรูปแบบละครคุณธรรมเพื่อชิงเงินรางวัล รวมทั้งสิ้น 90,000 บาท ได้แก่ รางวัลชนะเลิศ จำนวน 1 รางวัล รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 จำนวน 1 รางวัล รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 จำนวน 1 รางวัล และรางวัลชมเชย จำนวน 6 รางวัล กับทั้งนำเนื้อหาตามคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร มาใช้ในการจัดทำแบบทดสอบการเรียนรู้ โดยมีเจ้าหน้าที่บุคลากรเข้าเรียนรู้และผ่านเกณฑ์การทดสอบ คิดเป็นร้อยละ 91 ของบุคลากรทั้งหมด



ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรับผิดชอบในการสนับสนุน หน่วยงานที่มีภารกิจหลักของกองบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรับผิดชอบงานทั่วไป ได้แก่

1. การปฏิบัติงานสารบรรณรับ – ส่งหนังสือ ร่าง โต้ตอบหนังสือ จัดพิมพ์ จัดเก็บรักษาและเสนอ ทำลายเอกสารทางราชการ
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัตรประจำตัว บุคลากรของกรมศุลกากร ทั้งในส่วนของบัตรประจำตัว ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง บัตรประจำตัว เจ้าพนักงานศุลกากร บัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้รับบำเหน็จบำนาญ
3. จัดทำแผนงาน/โครงการ และแผนปฏิบัติงาน ตามแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารงานของกรมศุลกากร

4. ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติราชการของกรมศุลกากร
5. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ พัสดุครุภัณฑ์ ดูแลการเบิก – จ่าย สำรวจวัสดุสำนักงาน
6. ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ อ.ก.พ. กรมศุลกากร โดยดำเนินการจัดประชุม อ.ก.พ. กรมศุลกากร
7. ดำเนินการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่ ผลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทาง Internet และ Intranet ของกรมศุลกากร



ผลการดำเนินงานที่สำคัญของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

จากการปฏิบัติงานตามภารกิจของฝ่ายบริหารงานทั่วไป
ดังกล่าวข้างต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
มีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากรของ
กรมศุลกากร ทั้งในส่วนของบริษัทประจำตัวพนักงานศุลกากร
บัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ
ของกรมศุลกากร บัตรประจำตัวของลูกจ้างชั่วคราว
ในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงบัตรประจำตัว
เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จบำนาญ

2. ดำเนินการจัดการประชุม อ.ก.พ. กรมศุลกากร
โดยได้อำนวยความสะดวกให้แก่อนุกรรมการฯ ในการ
เข้าร่วมประชุม เพื่อให้การประชุม อ.ก.พ. กรมศุลกากร
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

3. จัดทำช่องทางการประชาสัมพันธ์ในหัวข้อ
“สาระน่ารู้จาก กบท.” และ HR Newsletter เพื่อเผยแพร่
ข่าวสารและประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ในระบบ Intranet ของกรมศุลกากร



ส่วนที่ 3

กิจกรรมและรางวัลแห่งความสำเร็จ



การลงนามบันทึกความเข้าใจ เรื่อง ข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ของผู้ประกอบการ นำเข้าผลิตภัณฑ์สุขภาพ ระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยากับกรมศุลกากร



การลงนามบันทึกความเข้าใจ เรื่อง ข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ของผู้ประกอบการนำเข้าผลิตภัณฑ์สุขภาพ ระหว่าง สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา กับ กรมศุลกากร ในงานส่งเสริมผู้ประกอบการนำเข้าผลิตภัณฑ์สุขภาพตามวิธีการที่ดีในการนำเข้าหรือส่งผลิตภัณฑ์สุขภาพเข้ามาในราชอาณาจักร (GIP Plus) และการสื่อสารหลักสูตรอบรมผู้ประกอบการ โดยทั้ง 2 หน่วยงานได้ร่วมกันพัฒนาหลักสูตร “ผู้นำเข้าและตัวแทนออกของ: ผลิตภัณฑ์สุขภาพ” เพื่อเสริมสร้างบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจในการนำเข้าผลิตภัณฑ์สุขภาพอย่างมีคุณภาพ ยกระดับมาตรฐานและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ ตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและความสะดวกในการปฏิบัติพิธีการนำเข้า ความร่วมมือนี้จะช่วยยกระดับศักยภาพของผู้ประกอบการให้สอดคล้องกับกฎหมาย และมาตรฐานสากล เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับนานาชาติ และส่งเสริมประโยชน์สูงสุดแก่ภาคธุรกิจ และสังคมโดยรวม โดยงานจัดขึ้น เมื่อวันที่ 3 กันยายน 2568 ณ ห้องประชุมมิราเคิล แกรนด์ บอลรูม ชั้น 4 โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพมหานคร



โครงการสัมมนา หลักสูตรพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร (HR Team Building) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ระหว่างวันที่ 16 - 17 สิงหาคม 2568

ณ โรงแรม เซนต์เออร์ พอยต์ ไพร์ม พัทยา จังหวัดชลบุรี



โครงการ Customs Mobile คลายเครียด

กรมศุลกากรได้ดำเนินการโครงการ “Customs Mobile คลายเครียด” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยกรมศุลกากรดำเนินการร่วมกับสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ในการให้บริการหน่วยคลายเครียดเคลื่อนที่ ซึ่งมีทีมสหวิชาชีพ ประกอบด้วย นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ และพยาบาลวิชาชีพ มาให้บริการแก่บุคลากรของกรมศุลกากร ณ บริเวณชั้น 1 อาคารสโมสรศุลกากร กรมศุลกากร ดำเนินการโครงการฯ รวมจำนวน 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1 วันที่ 17 มิถุนายน 2568 และ ครั้งที่ 2 วันที่ 16 กันยายน 2568 โดยนโยบายจากสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร กำหนดการให้บริการหน่วยคลายเครียดเคลื่อนที่ โดยให้บริการจำนวน 1 ครั้ง เว้น 2 เดือน ซึ่งมีผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง 2 ครั้ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- โครงการ “Customs Mobile คลายเครียด” ครั้งที่ 1 ดำเนินการเมื่อวันที่ 17 มิถุนายน 2568 ณ บริเวณชั้น 1 อาคารสโมสรศุลกากร กรมศุลกากร โดยมี นางอภาพรรณี แสงมุกดา ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ตรวจเยี่ยมการดำเนินโครงการ และมีบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรเข้ารับบริการครั้งที่ 1 จำนวนทั้งสิ้น 17 คน



- โครงการ “Customs Mobile คลายเครียด” ครั้งที่ 2 ดำเนินการเมื่อวันที่ 16 กันยายน 2568 ณ บริเวณชั้น 1 อาคารสโมสรศุลกากร กรมศุลกากร มีบุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรเข้ารับบริการครั้งที่ 2 จำนวนทั้งสิ้น 13 คน



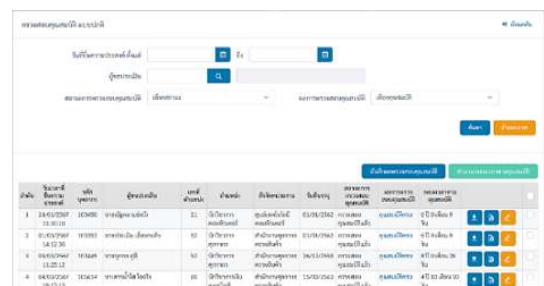
การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการประเมินและเลื่อนระดับ (electronic Promote & Tracking: e-Pro Tracking)

การนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการประเมินและเลื่อนระดับ (electronic Promote & Tracking: e-Pro Tracking) เป็นการพัฒนาระบบให้สามารถดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการ โดยระบบจะเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากรจากฐานข้อมูลระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการจ่ายเงินค่าจ้างสวัสดิการ (HRIS) ของกรมศุลกากร โดยเจ้าหน้าที่ผู้บริหาร และผู้เข้ารับการประเมินสามารถเรียกดูข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และข้อมูลเป็นปัจจุบัน ตลอดจนมีระบบให้ผู้เข้ารับการประเมินดำเนินการประเมิน รวมทั้งติดตามสถานะการประเมินของตนเองได้ตลอดเวลาตั้งแต่ขั้นตอนการยื่นความประสงค์จนถึงมีคำสั่งเลื่อนข้าราชการ โดยเป็นโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. 2567 – 2570) ซึ่งมีวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการ เพื่อศุลกากรที่ยั่งยืน (HR Connex for Customs Sustainability) โดยเน้นให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลที่เน้นให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศไทย 20 ปี (ปี พ.ศ. 2561 - 2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

โครงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการประเมินและเลื่อนระดับ (electronic Promote & Tracking: e-Pro Tracking) มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในกระบวนการประเมินบุคคลและผลงาน ทั้งในส่วนเจ้าหน้าที่ที่จะสามารถเรียกดูข้อมูลผ่านระบบฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งสามารถลดขั้นตอนการทำงาน และเอกสารที่ใช้ในการดำเนินการสำหรับในส่วนข้าราชการที่มีความประสงค์หรือสมัครเพื่อเข้ารับการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับต่าง ๆ สามารถดำเนินการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ แทนการยื่นเอกสารฯ ในรูปแบบกระดาษ และสามารถติดตามสถานะการประเมินของตนเองได้ตลอดเวลา ซึ่งจะสามารถอำนวยความสะดวกในการดำเนินการให้แก่ทั้งข้าราชการในกระบวนการประเมินบุคคลและผลงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจุบัน โครงการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในกระบวนการประเมินและเลื่อนระดับ (electronic Promote & Tracking: e-Pro Tracking) เป็นหนึ่งในระบบที่อยู่ภายใต้โครงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและจ่ายเงินค่าจ้าง สวัสดิการ กรมศุลกากร แบบอิเล็กทรอนิกส์ (HRIS) โดยใช้ชื่อว่า “ระบบการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น” และอยู่ระหว่างดำเนินการพัฒนาระบบเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. 2567 – 2570)

สามารถดำเนินการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ แทนการยื่นเอกสาร และสามารถติดตามสถานะการประเมินของตนเองได้ตลอดเวลา



ลำดับ	รหัสประจำตัวข้าราชการ	ชื่อ	ตำแหน่ง	ระดับ	ปีงบประมาณ	ปีปฏิบัติงาน	สถานะการประเมิน	สถานะการเลื่อนระดับ	สถานะการประเมิน
1	10000000000000000000	นายสมชาย ใจดี	อ. 1	อ. 1	2567	2568	ประเมินแล้ว	ประเมินแล้ว	ประเมินแล้ว
2	10000000000000000000	นายสมชาย ใจดี	อ. 1	อ. 1	2567	2568	ประเมินแล้ว	ประเมินแล้ว	ประเมินแล้ว
3	10000000000000000000	นายสมชาย ใจดี	อ. 1	อ. 1	2567	2568	ประเมินแล้ว	ประเมินแล้ว	ประเมินแล้ว
4	10000000000000000000	นายสมชาย ใจดี	อ. 1	อ. 1	2567	2568	ประเมินแล้ว	ประเมินแล้ว	ประเมินแล้ว

ตัวอย่างหน้าจอตรวจสอบคุณสมบัติ

กิจกรรมจิตอาสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



กิจกรรมจิตอาสา ณ โรงพยาบาลศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี

เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568 นางนันท์ฐิตา ศิริคุปต์ ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากร นางอาภาพรณี แสงมุกดา ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ เจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดกิจกรรม CSR โดยมอบสิ่งของและเงินบริจาคให้แก่มูลนิธิโรงพยาบาลศรีธัญญา ซึ่งรับมอบโดย นางเพ็ญ บัวรุ่ง ที่ปรึกษา โรงพยาบาลศรีธัญญาและ เลขาธิการมูลนิธิโรงพยาบาลศรีธัญญา ณ โรงพยาบาลศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี



กิจกรรมจิตอาสา ณ โรงเรียนกองทัพบกอุปถัมภ์
สื่อสารสงเคราะห์ กรมสวัสดิการทหารบก กรุงเทพมหานคร

เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2568 นางอาภาพรณี
แสงมุกดา ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล
ร่วมกับเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล จัดกิจกรรม CSR
มอบสิ่งของและเงินบริจาคให้แก่โรงเรียนโรงเรียนกองทัพบก
อุปถัมภ์สื่อสารสงเคราะห์ กรมสวัสดิการทหารบก
กรุงเทพมหานคร รับมอบโดย พ.อ. สมสกุล วิจิตรภาพ
รองเจ้ากรมสวัสดิการทหารบก



กิจกรรมจิตอาสา ณ มูลนิธิสงเคราะห์เด็ก พัทยา

เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2568 กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดกิจกรรมจิตอาสา ณ มูลนิธิสงเคราะห์เด็ก พัทยา โดยได้มอบเงินและสิ่งของที่จำเป็น เช่น ชุดสุขภัณฑ์ ชุดตรวจ ATK หน้ากากอนามัย น้ำเกลือล้างจมูก อาหารแห้ง ขนม และผ้าอ้อมสำเร็จรูป ฯลฯ เพื่อใช้ในการดำเนินการกิจของมูลนิธิ ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก ๆ เนื่องในโอกาสสมหมายมงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 93 พรรษา สมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พระบรมราชชนนีพันปีหลวง



รางวัลเพชรศุลกากร ครั้งที่ 10

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับรางวัลเพชรศุลกากร ครั้งที่ 10 จำนวน 2 ผลงาน ได้แก่ “ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e-Performance Appraisal : e-PA)” ได้รับรางวัลชมเชย ในการประกวดผลงานประเภทนวัตกรรมการบริการ และ “โครงการเพิ่มพื้นที่บริการสอบวัดความรู้เพื่อขอปฏิบัติงานเกี่ยวกับการออกของ” ได้รับรางวัลสำหรับผู้เข้าร่วมการประกวดผลงานประเภท Green Customs/Decarbonization



รางวัลคลิปวิดีโอสั้น

หัวข้อ CUSTOMIZE “คัดตอมมัย? ปรับใหม่...ให้ได้ใจผู้รับบริการ”

ภายใต้โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 2 จากการส่งผลงาน เรื่อง “บริการด้วยหัวใจ ไม่ว่าใครก็เท่าเทียม” เข้าประกวดคลิปวิดีโอสั้น หัวข้อ CUSTOMIZE “คัดตอมมัย? ปรับใหม่...ให้ได้ใจผู้รับบริการ” ภายใต้โครงการสร้างการรับรู้และความเข้าใจคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assessment : ITA)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568





กองบริหารทรัพยากรบุคคล อาคาร 120 ชั้น 10 กรมศุลกากร
เลขที่ 1 ถ. สุนทรโกษา เขตคลองเตย กรุงเทพมหานคร 10110
โทรศัพท์ 0-2667-6335 <https://hr.customs.go.th>



