

# 2023 ANNUAL REPORT รายงานประจำปี 2566



**HUMAN RESOURCE  
MANAGEMENT DIVISION  
กองบริหารทรัพยากรบุคคล**



กรมศิลปากร



# สารจากผู้อำนวยการ กองบริหารทรัพยากรบุคคล



กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการตามยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติราชการ และนโยบายของกรมศุลกากร โดยมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการของกรมศุลกากร ให้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ “องค์กรศุลกากรชั้นนำที่มุ่งส่งเสริมความยั่งยืนของเศรษฐกิจ และความปลอดภัยของสังคมด้วยนวัตกรรมและบริการที่เป็นเลิศ” โดยได้กำหนด ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กรเป็นหนึ่งใน ยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากรและกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร “HR Connex for Customs Sustainability การบริหารทรัพยากรบุคคล เชิงบูรณาการเพื่อศุลกากรที่ยั่งยืน” เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล สู่ความเป็นเลิศ ยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล และเสริมสร้าง บุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมพร้อมทั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมมาภิบาล นอกจากนี้กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวทางการยกระดับการบริหารงานและบริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล

หนังสือรายงานประจำปีของกองบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่ การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัย สิทธิประโยชน์สวัสดิการและฐานข้อมูลของบุคลากรและกิจกรรมที่สำคัญในรอบปี ตลอดจนการพัฒนา ศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองบริหารทรัพยากรบุคคลและประมวลภาพกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้มุ่งมั่นตั้งใจร่วมกันทำให้ภารกิจต่าง ๆ ของกองบริหารทรัพยากรบุคคล บรรลุผลตามแผนปฏิบัติราชการและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ทุกประการ

นางอาภาพรณี แสงมุกดา

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



# สารบัญ

1

## ส่วนที่ 1 ภาพรวมของหน่วยงาน

ประวัติกองบริหารทรัพยากรบุคคล	4
ทำเนียบผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล	6
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	7
โครงสร้างการบริหารงาน	9

2

## ส่วนที่ 2 การกิจและผลการดำเนินงาน

ส่วนโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง	12
ส่วนบริหารงานบุคคล	16
ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ	23
สถาบันวิทยาการบุคลากร	28
ส่วนวินัยและความรับผิดชอบ	35
กลุ่มงานจริยธรรม	38
ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	43

3

## ส่วนที่ 3 กิจกรรมและรางวัลแห่งความสำเร็จ

46

ส่วนที่ 1

# ภาพรวมของหน่วยงาน



# ประวัติกองบริหารทรัพยากรบุคคล

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

**กองการเจ้าหน้าที่** มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยน เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง จัดระบบงานและ อัตรากำลัง เจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติ สวัสดิการ พร้อมทั้งด้านวินัยข้าราชการ และลูกจ้างของ กรมศุลกากร นอกจากนี้ยังทำหน้าที่ในการพัฒนา บุคลากรของกรมศุลกากร โดยทำหน้าที่ในการ ควบคุมดูแลจัดการฝึกอบรมและการบริหารการศึกษา ของโรงเรียนศุลกากรฯ ในขณะนั้นอีกด้วย

**การดำเนินงานด้านโรงเรียนศุลกากรฯ** ในช่วงเวลานั้น มีสถาบันการศึกษาของกรมศุลกากร ใช้ชื่อว่า “โรงเรียนศุลกากรฯ” ทำหน้าที่ในการสรรหา และพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้ามารับราชการในกรมศุลกากร โดยผู้ที่สำเร็จการศึกษาอาจได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนตำแหน่ง “พลศุลกากรฯ” ขณะนั้นโรงเรียนศุลกากรฯ ได้รับนักเรียนที่สำเร็จ การศึกษาในระดับประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ ม.ศ.3) และเรียนใน โรงเรียนเป็นระยะเวลา 2 ปี โดยมีการเรียนทางด้าน วิชาการและภาคปฏิบัติ รวมทั้งมีการฝึกภาคสนาม เพื่อปรับพื้นฐานทางด้านทักษะ ความรู้ จริยธรรม และ สมรรถภาพทางกายและจิตใจตั้งแต่ก่อนเข้ารับราชการ ในกรมศุลกากร ต่อมาในปี พ.ศ. 2519 ได้มีการ ปรับเปลี่ยนวุฒิการศึกษาของผู้ที่จะเข้ารับการศึกษา ในโรงเรียนศุลกากรฯ จากวุฒิประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น

(ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือ ม.ศ.3) ซึ่งใช้เวลา เรียนเป็นเวลา 2 ปี มาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ชั้นประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย (ชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 5 หรือวุฒิ ม.ศ.5) หรือเทียบเท่า เพื่อให้สอดคล้อง กับระยะเวลาในการศึกษาตามหลักสูตร 1 ปี พร้อมทั้ง เปลี่ยนชื่อจากโรงเรียนศุลกากรฯ เป็น “โรงเรียน ศุลกากร” อย่างไรก็ตาม ในที่สุดโรงเรียนศุลกากรก็ได้ หยุดการดำเนินการลงในปี พ.ศ. 2525 โดยมีนักเรียน ศุลกากรฯ ที่เข้ารับการศึกษาและบรรจุเข้ารับราชการ ในกรมศุลกากรทั้งหมด จำนวน 20 รุ่น

**ปี พ.ศ. 2524** กองการเจ้าหน้าที่ แบ่งการ ดำเนินงานภายในออกเป็น 1 งาน 3 ฝ่าย ได้แก่ 1. งานธุรการ 2. ฝ่ายวินัยและทะเบียนประวัติ 3. ฝ่ายพัฒนาบุคคลและ โรงเรียนศุลกากร 4. ฝ่ายบรรจุแต่งตั้งจัดระบบงานและ อัตรากำลัง

**ปี พ.ศ. 2532** ศูนย์ฝึกอบรมกรมศุลกากร ได้เลื่อนฐานะเป็นกองฝึกอบรม ทำหน้าที่ในการพัฒนา บุคลากรของกรมศุลกากร และกำกับดูแลโรงเรียน ศุลกากรฯ

**ปี พ.ศ. 2540** การบริหารงานด้านบุคลากรของ กรมศุลกากร ได้มีการรวมเอากองฝึกอบรม กรมศุลกากร เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงาน บุคคล เพื่อให้มีภารกิจในภาพรวมทั้งในส่วนของ การบริหารงานบุคคล การดำเนินการด้านจรรยาธรรม และวินัย และการพัฒนาบุคลากร โดยได้ปรับเปลี่ยน ฐานะจากส่วนราชการระดับกอง เป็นระดับสำนัก พร้อมทั้งเปลี่ยนชื่อจาก “กองการเจ้าหน้าที่” เป็น “สำนักบริหารและพัฒนาบุคคล” (ใช้คำย่อว่า สบพ.) ประกอบด้วย 4 ส่วนงาน คือ 1. ส่วนวินัยและ จริยธรรม 2. ส่วนบริหารงานบุคคล 3. กลุ่มโครงสร้าง ระบบงานและอัตรากำลัง 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) แบ่งการดำเนินงาน ภายในสำนักออกเป็น 1 ฝ่าย และ 3 ส่วน ได้แก่ 1. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป 2. ส่วนบริหารงานบุคคล 3. ส่วนจริยธรรมและวินัย 4. สถาบันวิทยาการศุลกากร

ปี พ.ศ. 2557 ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานใหม่อีกครั้ง โดยเพิ่มตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 ตำแหน่ง ทำหน้าที่ในการศึกษาวิเคราะห์การบริหารงานและการพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 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” เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากลและเสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย 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 ขวลิตธำรง            | พ.ศ. 2531            |
| 6. นายภูมิจิตต์ บุญประยูร        | พ.ศ. 2532 – 2535     |
| 7. นายมนัส คำภักดี               | พ.ศ. 2536 – 2542     |
| 8. นางแตงน้อย ณ ระนอง            | พ.ศ. 2542 – 2544     |
| 9. นายจินต์ เพียรโรจน์           | พ.ศ. 2544 – 2545     |
| 10. นายสุรพล งามวิไลรัตน์        | พ.ศ. 2545 – 2547     |
| 11. นายสมศักดิ์ พจน์ปฎิญา        | 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. นางนันทิฉัฐตา ศิริคุปต์      | พ.ศ. 2560 – 2564     |
| 19. นางอาภาพรรณณี แสงมุกดา       | พ.ศ. 2565 - ปัจจุบัน |



# วิสัยทัศน์

“  
**HR CONNEXT  
 FOR CUSTOMS  
 SUSTAINABILITY**  
 ”

การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงบูรณาการ  
 เพื่อบุคลากรที่ยั่งยืน

## พันธกิจ

- 01 บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาล
- 02 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
- 03 ส่งเสริมบุคลากรให้มีวินัย และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม

## ยุทธศาสตร์

- 01 ขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ
- 02 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมาตรฐานสากล
- 03 เสริมสร้างบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยหลักธรรมาภิบาล

# กองบริหารทรัพยากรบุคคล



# โครงสร้างการบริหารงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล

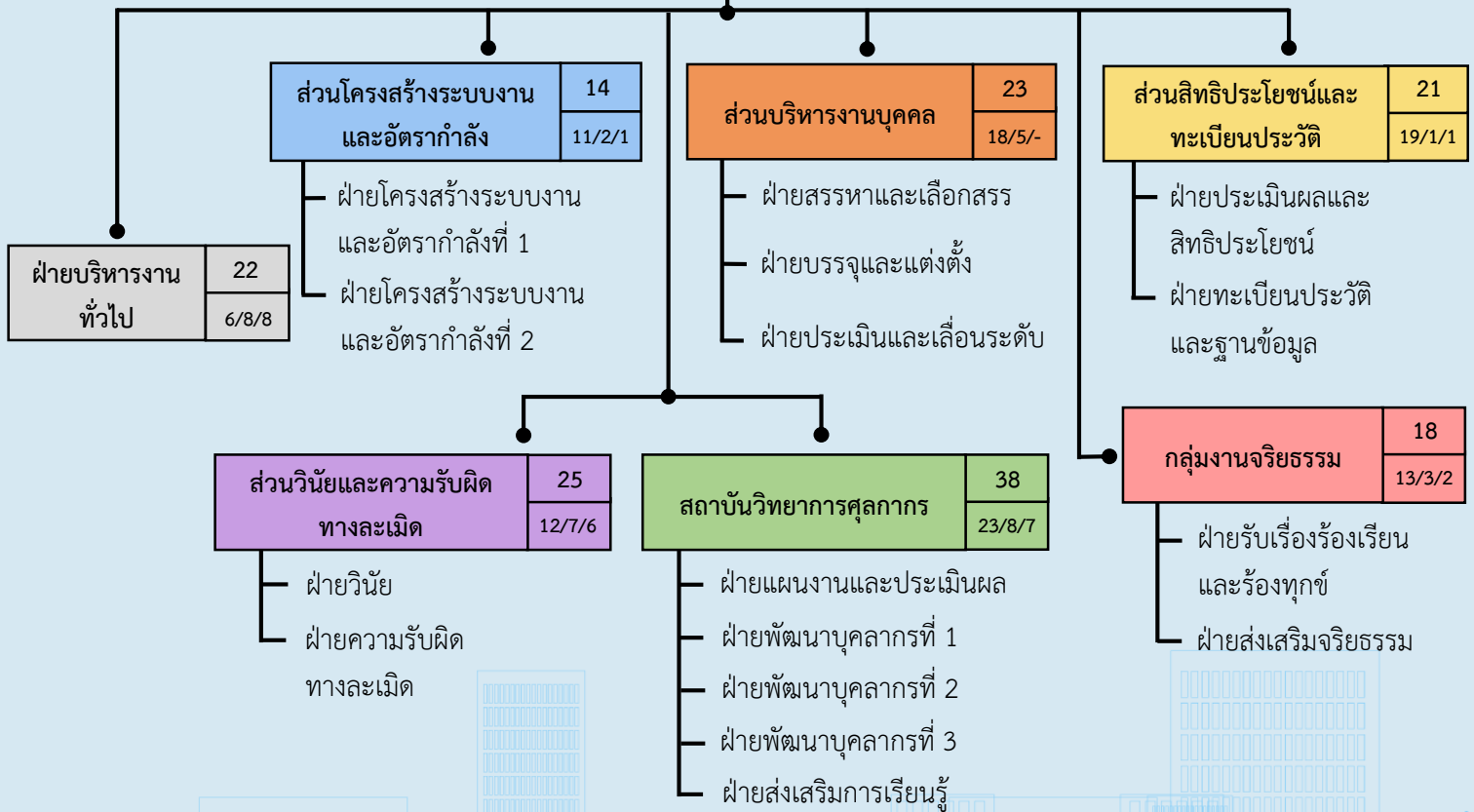
กองบริหารทรัพยากรบุคคล  
(164)

ประกอบด้วย  
ข้าราชการ 105 อัตรา  
พนักงานราชการ 34 อัตรา  
ลูกจ้างชั่วคราว 21 อัตรา  
ลูกจ้างชั่วคราวกรณีพิเศษ 4 อัตรา

ผู้อำนวยการ (สูง)

ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล



กรอบอัตรากำลังรวม

ข้าราชการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว

# โครงสร้างการบริหารงาน กองบริหารทรัพยากรบุคคล



นางอภาพรรณณี แสงมุกดา  
ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



น.ส.สุพัตรา สิงประกรไทย  
ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



น.ส.กาวรรณ กาวิจิตร  
ผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนารทรัพยากรบุคคล



น.ส.ณัฐชยา รุ่งโรจน์  
ผอ.ส่วนโครงสร้างระบบงาน  
และอัตรากำลัง



น.ส.ริติมา ลขุโขชน์  
ผอ.ส่วนบริหารงานบุคคล



น.ส.พรรณนิภา จินเจียด  
ผอ.ส่วนสิทธิประโยชน์  
และทะเบียนประวัติ



นายอภิสิทธิ์ ไชยหาญ  
ผอ.ส่วนวินัยและความรับผิดชอบ  
ทางละเมิด



น.ส.สมหญิง พายรัศมี  
ผอ.กลุ่มงานจริยธรรม



น.ส.น้ำทิพย์ ปองเสี่ยม  
ผอ.สถาบันวิทยาการศุลกากร



นางกทลี กะวะพินิจ  
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ส่วนที่ 2

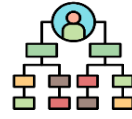
# ภารกิจและผลการดำเนินงาน



# ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

## ส่วนโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

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



### การจัดโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และการจัดตำแหน่งของส่วนราชการ

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง

### การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการ

ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนด



### การบริหารอัตรากำลังของกรมศุลกากร

- การบริหารกรอบอัตรากำลัง
- การขอรับจัดสรรอัตรากำลัง

### หน้าที่และความรับผิดชอบ

- รายหน่วยงาน
- รายตำแหน่ง

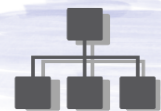


### การวิเคราะห์ภารกิจงานและอัตรากำลังของกรมศุลกากร

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

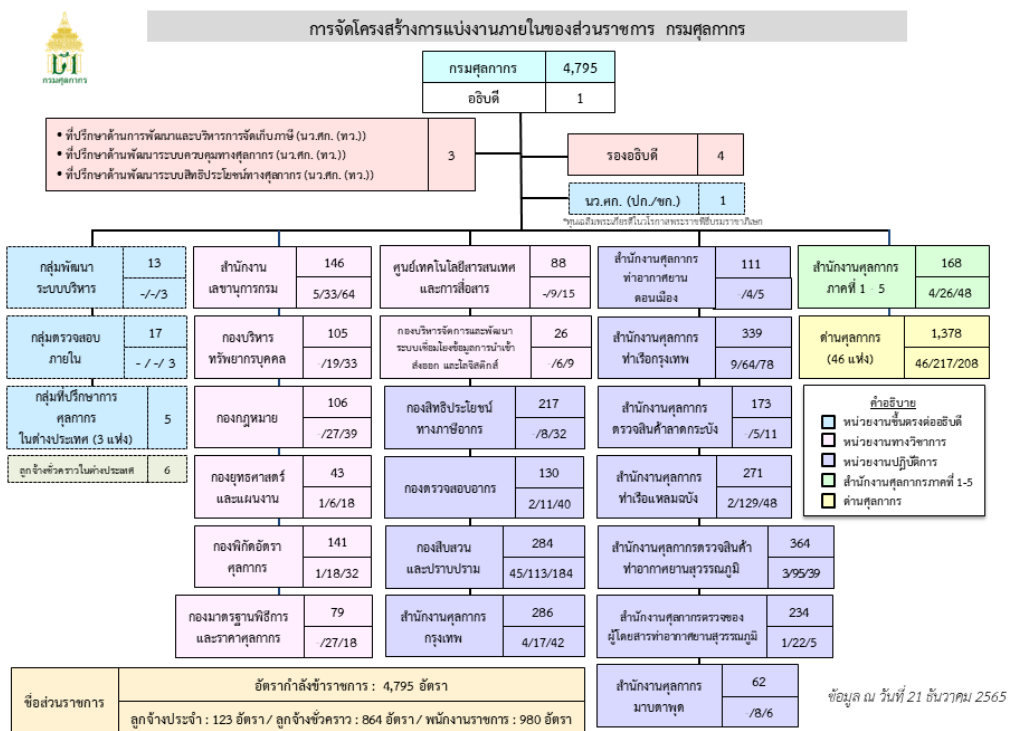
### การจัดตั้งโครงสร้างงาน

เพื่อความคล่องตัวในการบริหารราชการภายในกรมศุลกากร รองรับการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล



# ผลการดำเนินงานที่สำคัญของส่วนโครงสร้างระบบงาน และอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

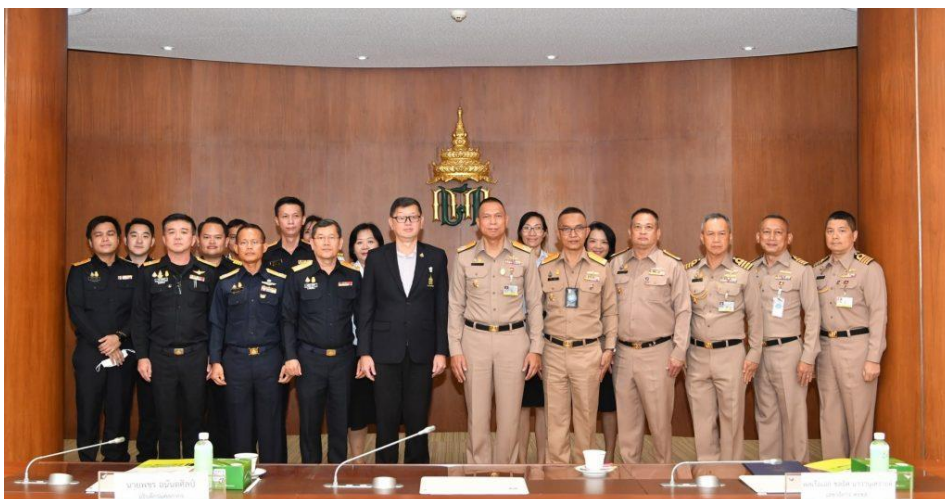
1. การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายในของกรมศุลกากร และกำหนดตำแหน่งลงตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่ รวมจำนวน 4,795 ตำแหน่ง เพื่อบริหารจัดการกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2565 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 ทั้งนี้ การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และการกำหนดตำแหน่งลงตามโครงสร้างดังกล่าว เป็นไปตามมติ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ในคราวการประชุม ครั้งที่ 10/2565 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2565 และมติ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ในคราวการประชุม ครั้งที่ 9/2565 เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2565 ดังนี้



**2. การดำเนินการจัดตั้งส่วนสืบสวนปราบปราม 4 กองสืบสวนและปราบปราม** ขึ้นเป็นส่วนราชการที่เป็น การภายใน (โครงสร้างเงา) โดยได้จัดทำคำสั่ง กรมศุลกากร ที่ 69/2566 ลงวันที่ 24 มกราคม 2566 เรื่อง จัดตั้งส่วนสืบสวนปราบปราม 4 กองสืบสวนและปราบปราม และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งหน่วยงานดังกล่าวจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการปฏิบัติภารกิจด้าน การสืบสวนปราบปราม โดยการนำสุนัขมาร่วม ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจค้นหายาเสพติด และ สารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด วัตถุระเบิด รวมทั้ง สินค้าที่เป็นอันตรายต่อสังคมและความมั่นคงของ ประเทศ



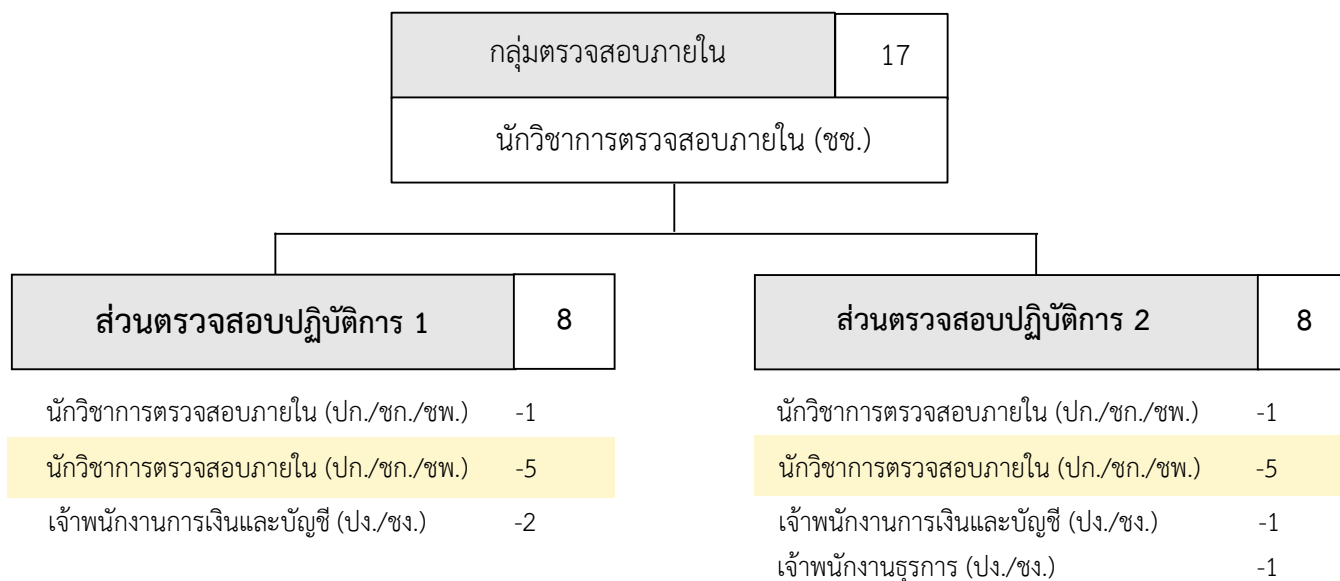
**3. การกำหนดกลุ่มงานปฏิบัติราชการประจำศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.)** สังกัดส่วนกลาง โดยรับผิดชอบรายงานตรงต่ออธิบดีกรมศุลกากร และกำหนดตำแหน่งในกลุ่มงานฯ ที่ได้รับจัดสรร อัตราตั้งใหม่เป็นกรอบอัตรากำลังแทนประจำกรมศุลกากร จำนวน 45 ตำแหน่ง สำหรับการส่งข้าราชการไปปฏิบัติหน้าที่ ในศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ตามคำสั่งกรมศุลกากรที่ 428/2566 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2566 โดยเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2565 และมติ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ในคราวการประชุม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2566





#### 4. การปรับปรุงการกำหนดในลักษณะกรอบตำแหน่ง ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน

จากระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ เป็นระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 ตำแหน่ง ในสังกัดกลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อให้กลุ่มตรวจสอบภายในมีผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของกรมศุลกากรที่มีความเปลี่ยนแปลงไป ทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามคำสั่งกรมศุลกากร ที่ 486/2566 ลงวันที่ 8 สิงหาคม 2566 โดยเป็นไปตามมติ อ.ก.พ. กรมศุลกากร ในคราวการประชุม ครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566 และมติ อ.ก.พ. กระทรวงการคลัง ในคราวการประชุม ครั้งที่ 4/2566 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2566



#### 5. การดำเนินการจัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมศุลกากร

เพื่อรายงานสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงการคลัง เกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกรมศุลกากร มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/แผนงาน ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2564 - 2566 อย่างครบถ้วน และมีการดำเนินการตามประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด โดยผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร คิดเป็นร้อยละ 94.5



# ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนบริหารงานบุคคล



ฝ่ายสรรหาและเลือกสรร



ฝ่ายบรรจุและแต่งตั้ง



ฝ่ายประเมินและเลื่อนระดับ

**ส่วนบริหารงานบุคคล** เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อเสนอแนะนโยบาย และกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมศุลกากร และดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนระดับ

# ผลการดำเนินงานที่สำคัญของส่วนบริหารงานบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## 1. การสรรหาและเลือกสรร

ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ให้ความสำคัญกับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มาปฏิบัติหน้าที่ราชการในกรมศุลกากร จึงได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเข้ารับราชการด้วยวิธีการสอบแข่งขัน/คัดเลือกในประเภทต่าง ๆ ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการทั่วไป และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งการสอบแข่งขัน/คัดเลือกดังกล่าว กรมศุลกากร ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขัน/คัดเลือก เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับการสอบให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และถูกต้องตามหลักเกณฑ์และระเบียบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสอบ ดังนี้

### 1) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ รวมทั้งสิ้น 11 ตำแหน่ง

- นักวิชาการศุลกากรปฏิบัติการ
- นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ
- นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
- นักวิชาการสถิติปฏิบัติการ
- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ปฏิบัติงาน
- นายช่างเครื่องกลปฏิบัติงาน
- นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน



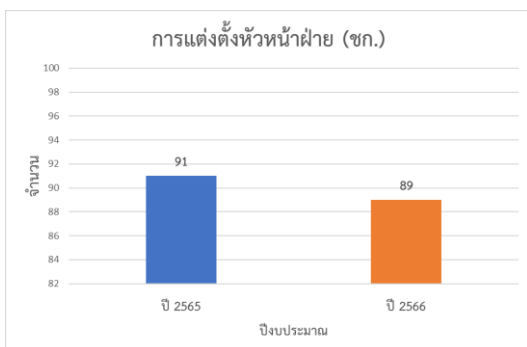
### 2) การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว รวมทั้งสิ้น 7 ตำแหน่ง

- นิติกร
- นักวิชาการเงินและบัญชี
- นักวิชาการพัสดุ
- นายช่างโยธา
- เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา
- เจ้าพนักงานธุรการ
- เจ้าพนักงานศุลกากร

โดยในการสรรหาและเลือกสรรดังกล่าว กรมศุลกากรมีประกาศการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้ และบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก ซึ่งมีอายุบัญชีเป็นระยะเวลา 2 ปี จึงทำให้กรมศุลกากรสามารถดำเนินการเรียกบรรจุหรือจัดจ้างบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ทันที รวมทั้งทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ของกรมศุลกากร มีบุคลากรที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจของกรมศุลกากร



นอกจากนี้ ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ยังให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของข้าราชการ โดยเน้นหลักความรู้ความสามารถ คุณธรรม และ จริยธรรม รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการ เรียนรู้และพัฒนาตนเอง ได้จัดให้มีการสอบ วัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและด้าน การบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) เพื่อเป็นการวัดความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในงานศุลกากรและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ ระดับชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในฐานะ ผู้ปฏิบัติ ให้ไปดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าฝ่าย ซึ่งกำหนดให้มีการจัดการสอบฯ เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง โดยได้ดำเนินการ มาตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 จนถึงปัจจุบัน (เป็นครั้งที่ 6) และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ได้ดำเนินการ จัดสอบวัดความรู้ความสามารถด้านศุลกากรและ ด้านการบริหาร (CK Test) โดยมีผู้สมัครสอบ จำนวน 221 ราย และมีผู้สอบผ่าน จำนวน 50 ราย ทั้งนี้ กรมศุลกากรมีข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ที่สอบวัดความรู้ฯ ผ่านตามเกณฑ์ ที่กรมศุลกากรกำหนดแล้ว จำนวนทั้งสิ้น 1,484 ราย (ข้อมูล ณ วันที่ 11 ตุลาคม 2566) โดยในปีที่ผ่านมา มีผู้ที่สอบผ่านการสอบวัดความรู้ความสามารถ ด้านศุลกากรและด้านการบริหาร (Customs Knowledge Test : CK Test) และได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จำนวน 89 ราย



แผนภาพแสดงการแต่งตั้งหัวหน้าฝ่าย (ชก.)  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566



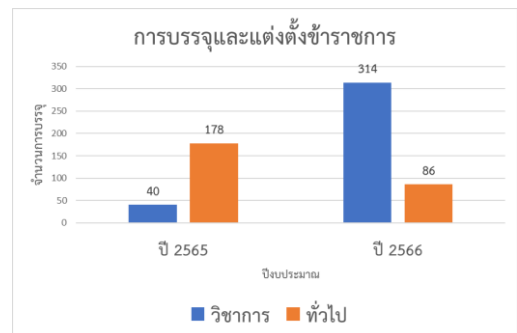
## 2. การบรรจุและแต่งตั้ง

### 1) การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ และการจ้าง พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ได้ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือผู้ได้รับการคัดเลือก และดำเนินการจัดจ้างพนักงานราชการ จากบัญชี ผู้ผ่านการเลือกสรร และจ้างลูกจ้างชั่วคราว จากบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ของกรมศุลกากร ดังนี้

#### 1.1) ข้าราชการ

■ การบรรจุและแต่งตั้ง รวมจำนวน 354 ราย แบ่งเป็นประเภทวิชาการ จำนวน 314 ราย และ ประเภททั่วไป จำนวน 40 ราย

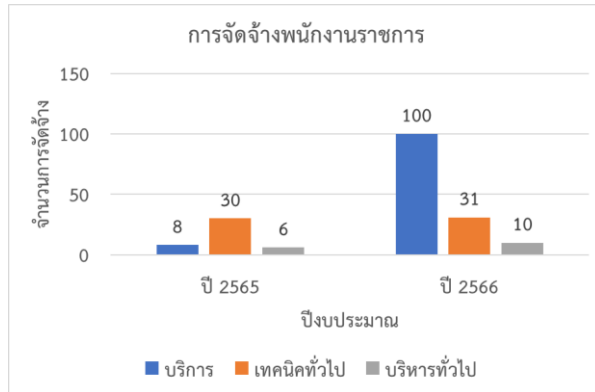


แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

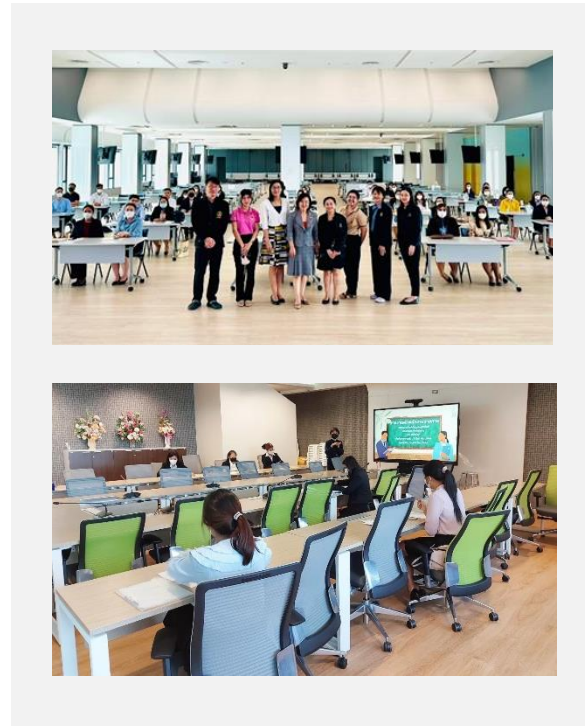
รวมถึงมีการย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้บุคลากร ในกรมศุลกากร ได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ พัฒนาการทำงาน ในต่างพื้นที่ ในต่างหน่วยงาน และ ในต่างลักษณะงาน เพื่อให้เกิดประสบการณ์ในการ ทำงานที่หลากหลาย และสามารถนำไปเป็นคุณสมบัติ ในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้อีกด้วย นอกจากนี้ ยังเป็นการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

## 1.2) พนักงานราชการ

■ จัดจ้างพนักงานราชการ รวมจำนวน 141 ราย โดยแบ่งเป็น ประเภทบริการ จำนวน 100 ราย ประเภทเทคนิคทั่วไป จำนวน 31 ราย และประเภทบริหารทั่วไป จำนวน 10 ราย

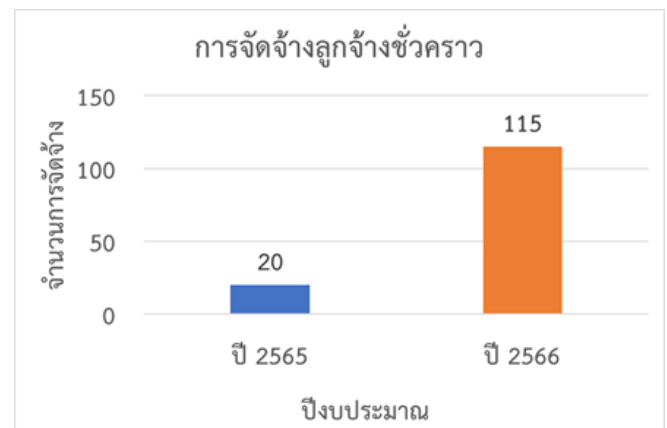


แผนภาพแสดงการจัดจ้างพนักงานราชการ  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566

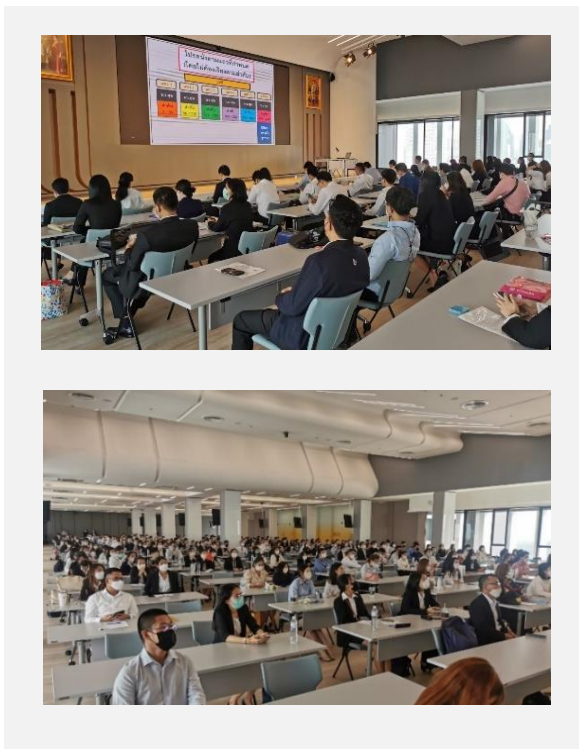


## 1.3) ลูกจ้างชั่วคราว

■ จัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวน 115 ราย



แผนภาพแสดงการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราว  
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ 2566



### 3. การประเมินและเลื่อนระดับ

ส่วนบริหารงานบุคคล กรมศุลกากร ได้ดำเนินการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความ โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ และเป็นไปตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามประกาศกรมศุลกากร ที่ 161/2558 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2558 ซึ่งการดำเนินการแต่งตั้ง ข้าราชการที่ผ่านมา (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 และ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566) มีการดำเนินการประเมิน และเลื่อนระดับตามกฎ ก.พ. ว่าด้วย การย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไปในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. 2564 ซึ่งเป็นกฎ ก.พ. ที่มีการปรับปรุงใหม่ และ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดหลักเกณฑ์การย้าย การโอน เลื่อนข้าราชการพลเรือน ให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2564 เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินและเลื่อนระดับ ข้าราชการในแต่ละประเภทและแต่ละระดับใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีดังนี้

1. ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้น ให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป รวมจำนวน 168 ราย ดังนี้

1.1 ระดับชำนาญงาน จำนวน 166 ราย

1.2 ระดับอาวุโส จำนวน 2 ราย

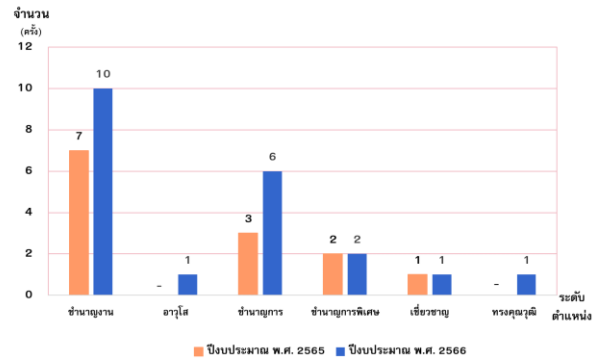
2. ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้น ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ รวมจำนวน 120 ราย ดังนี้

2.1 ระดับชำนาญการ จำนวน 61 ราย

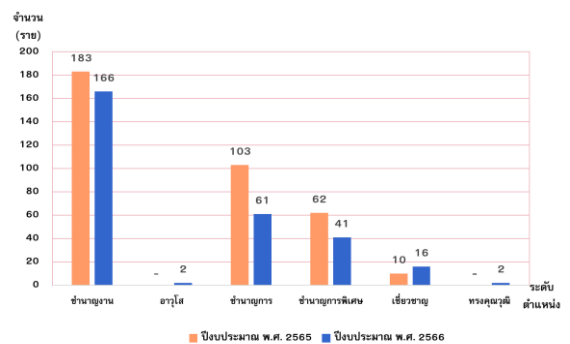
2.2 ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 41 ราย

2.3 ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 16 ราย

2.4 ระดับทรงคุณวุฒิ จำนวน 2 ราย



แผนภูมิแสดงจำนวนครั้งในการดำเนินการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละประเภทและระดับ



แผนภูมิแสดงจำนวนรายในการดำเนินการประเมินบุคคล เพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในแต่ละประเภทและระดับ

## การประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (โดยวิธีการสัมภาษณ์)



ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2566  
จำนวน 114 ราย (23 ตำแหน่ง)



ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม 2566  
จำนวน 100 ราย (18 ตำแหน่ง)

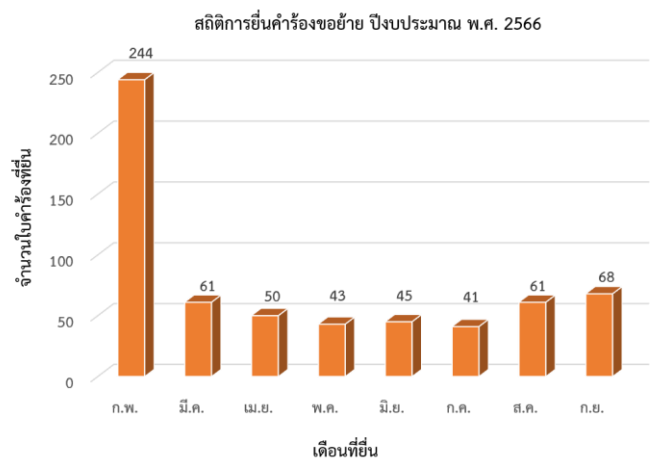


## 4. การยื่นคำร้องขอย้ายระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request)

การยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request) เป็นโครงการที่พัฒนาขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรของกรมศุลกากร ในการยื่นคำร้องขอย้ายและติดตามสถานะของคำร้องขอย้ายของตนเอง รวมทั้งเป็นระบบสำหรับการบริหารจัดการคำร้องขอย้ายภายในกรมศุลกากร โดยการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการอำนวยความสะดวก เพื่อให้ข้อมูลคำร้องขอย้ายมีความถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเป็นโครงการภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร (พ.ศ. 2564 - 2566) เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. 2561 - 2565) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2563 - 2565) ซึ่งมุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูง มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (Highly Competence Public Officers) และทำให้ผลการปฏิบัติงานในระดับหน่วยงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ การยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request) เป็นโครงการที่ได้รับรางวัลชมเชย ผลงานประเภทนวัตกรรม การบริการ ประเภทหน่วยงานระดับกอง สำนักงาน กลุ่ม ศูนย์ และด่านศุลกากร ในการประกวดรางวัลเพชรศุลกากร ครั้งที่ 7



การยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง สามารถยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์แทนการยื่นคำร้องขอย้ายในรูปแบบกระดาษ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ใช้ข้อมูลและผู้บริหารสามารถนำข้อมูลคำร้องขอย้ายที่ยื่นผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request) มาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ต่อผู้ยื่นคำร้องขอย้าย รวมทั้งข้อมูลมีการจัดเก็บในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์อย่างเป็นระบบ ทำให้สามารถค้นหาข้อมูลได้ง่าย และยังสามารถใช้ในการตรวจสอบสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านได้อีกด้วย นอกจากนี้ยังช่วยลดปริมาณกระดาษ และลดพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสาร โดยกำหนดให้ยื่นผ่านทางระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการจ่ายเงินค่าจ้าง สวัสดิการ (HRIS) บนหน้าจอ Single Sign-On ได้ตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566 เป็นต้นไป



แผนภาพแสดงจำนวนการยื่นคำร้องขอย้ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Request)



# ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ

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



## ผลการดำเนินงานที่สำคัญของส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

### 1. โครงการ We Love Customs

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



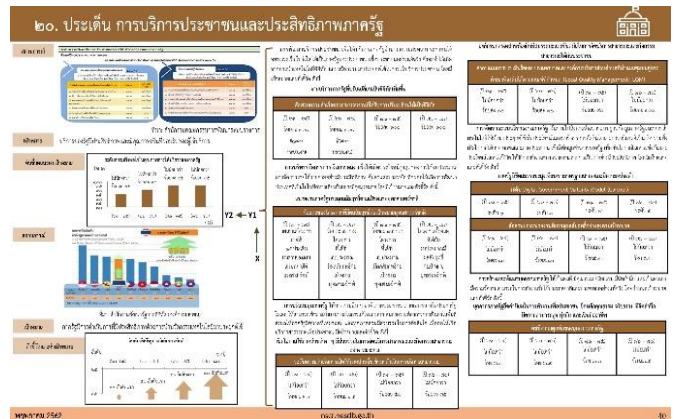
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ได้กำหนดแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติที่ 20 ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนย่อยที่ 5 การสร้างและการพัฒนาบุคลากรภาครัฐโดยมีเป้าหมายให้บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ โดยมีตัวชี้วัด คือ ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ในปี พ.ศ. 2566 - 2570 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85

นอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรตามแนวทางการดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

- 1) แนวทางการชื่นชมหรือให้การยอมรับเมื่อข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือทำประโยชน์แก่องค์กร ได้แก่ การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และคนดีศรีสุลการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2566
- 2) แนวทางการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและกัน ได้แก่ การจัดพิธีมอบโล่ที่ระลึกเกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## 2. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

กรมศุลกากร โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านสวัสดิการของกรมศุลกากรได้ดำเนินการจัดโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรเป็นประจำทุกปีโดยจัดให้มีสถานพยาบาลเข้ามาให้บริการตรวจสอบสุขภาพภายในกรมศุลกากร เพื่อเป็นสวัสดิการและส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดกรมศุลกากรมีสุขภาพที่ดี โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี พ.ศ. 2566 โดยคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ได้มาให้บริการตรวจ



สุขภาพประจำปีแก่บุคลากรในสังกัดกรมศุลกากร พร้อมบริการฉีดวัคซีนไขหวัดใหญ่ ชนิด 4 สายพันธุ์ ในระหว่างวันที่ 7-11 สิงหาคม 2566 ณ อาคารสมาคม สโมสรศุลกากร ชั้น 2 กรมศุลกากร โดยมีบุคลากร ในสังกัดกรมศุลกากร เข้ารับการตรวจสุขภาพ จำนวน 2,080 คน พร้อมทั้งมีการจัดกิจกรรมพบแพทย์ เพื่อติดตามผลการตรวจสุขภาพประจำปี เมื่อวันที่ 4 ตุลาคม 2566 ณ อาคารสโมสร ชั้น 1 กรมศุลกากร



### 3. การปรับปรุงรูปแบบปฏิบัติงานตรวจค้น ตามกฎสำนักนายกรัฐมนตรีกว่าด้วยเครื่องแบบพิเศษ สำหรับข้าราชการกรมศุลกากร พ.ศ. 2564 ข้อ 5 (5) และระเบียบกรมศุลกากรว่าด้วยเครื่องแบบพิเศษสำหรับ ข้าราชการกรมศุลกากร พ.ศ. 2564 ข้อ 2 (2.5)

กรมศุลกากรได้แก้ไขรูปแบบปฏิบัติงาน ตรวจค้น สำหรับข้าราชการกรมศุลกากรชาย และกำหนดให้มีเครื่องแบบปฏิบัติงานตรวจค้น สำหรับข้าราชการกรมศุลกากรหญิง โดยประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา เรื่อง กฎสำนักนายกรัฐมนตรีกว่าด้วยเครื่องแบบพิเศษสำหรับข้าราชการ กรมศุลกากร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2566 ประกอบกับกรมศุลกากรได้ออก ระเบียบกรมศุลกากร ว่าด้วยการแต่งเครื่องแบบพิเศษ สำหรับข้าราชการกรมศุลกากร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2566 ยกเลิกรูปแบบเครื่องหมาย

ส่วนของเครื่องแบบ และเครื่องแบบข้าราชการชาย "เฉพาะเครื่องแบบปฏิบัติงานตรวจค้น" และให้ใช้รูปแบบฯ ตามที่แก้ไขใหม่แทน รวมทั้งเพิ่มเติมเครื่องแบบ ข้าราชการหญิง "เครื่องแบบปฏิบัติงานตรวจค้น"

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดแนวทางการแต่งกายของ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว สังกัดกรมศุลกากร (เพิ่มเติม) ตามหนังสือกรมศุลกากร กองบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ กค 0516/13223 ลงวันที่ 26 กรกฎาคม 2566 โดยกำหนดชนิดและโอกาส ในการแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงานตรวจค้นสำหรับ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดกรมศุลกากร



กฎสำนักนายกรัฐมนตรีกว่าด้วยเครื่องแบบพิเศษสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566



ระเบียบกรมศุลกากร ว่าด้วยการแต่งเครื่องแบบพิเศษสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

4. พิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติข้าราชการพลเรือนดีเด่น ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต คนดีศรีศุลกากร การมอบทุนการศึกษาบุตร ผู้มีรายได้น้อย เงินรางวัลเรียนดี และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรประสพภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และพิธีมอบโล่ที่ระลึกผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมศุลกากรได้จัดพิธีมอบรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัลข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รางวัลคนดีศรีศุลกากร มอบเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรผู้มีรายได้น้อย เงินรางวัลเรียนดี และเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรผู้ประสพภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างสังกัด

กรมศุลกากร และพิธีมอบเข็มและโล่ที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ในวันพฤหัสบดีที่ 7 กันยายน 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร



รางวัลเชิดชูเกียรติ  
ข้าราชการพลเรือนดีเด่น



รางวัลเชิดชูเกียรติ  
ข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตน  
ชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต



ทุนการศึกษา  
เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร  
ผู้ประสพภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ฯ



มอบโล่ที่ระลึก  
ผู้เกษียณอายุราชการ



## 5. การให้บริการหนังสือรับรองด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ (HR e-Certificate) (Next Step)

กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้จัดทำแนวทางการออกแบบและพัฒนาการให้บริการหนังสือรับรองด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ (HR e-Certificate) และส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดรางวัลเพชรศุภการ ครั้งที่ 8 ซึ่งผลงานได้รับรางวัลชมเชย



ปัจจุบันอยู่ระหว่างเตรียมพัฒนาระบบการให้บริการหนังสือรับรองด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ (HR e-Certificate) ซึ่งหากได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะสามารถเริ่มดำเนินการจัดทำระบบการให้บริการหนังสือรับรองด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ (HR e-Certificate) เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถยื่นคำขอหนังสือรับรองผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ และเมื่อออกหนังสือรับรองเสร็จเรียบร้อยแล้ว จะจัดส่งหนังสือรับรองที่ได้รับการลงนามอนุมัติแล้วไปตามช่องทางที่ผู้ยื่นคำขอได้แจ้งความประสงค์ไว้

การให้บริการหนังสือรับรองด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ (HR e-Certificate) จะช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ ทั้งบุคคลภายในและบุคคลภายนอก ทำให้บริการออกหนังสือรับรองมีความสะดวก รวดเร็ว ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ สามารถลดระยะเวลาในการดำเนินการ ลดขั้นตอนการดำเนินงาน ลดค่าใช้จ่าย และลดทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกิดจากการบริการได้



# ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของสถาบันวิทยาการศุลกากร

**สถาบันวิทยาการศุลกากร** เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการศึกษา วิเคราะห์ ความจำเป็นในการพัฒนา เพื่อเสนอแนะนโยบาย กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากรและบุคลากรภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานศุลกากร การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศึกษา ค้นคว้า กำหนดและพัฒนาหลักสูตร และรูปแบบการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรบุคคล การดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และบุคคลภายนอก รวมทั้งสนับสนุนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในกรมศุลกากร นอกจากนี้ยังดำเนินการผลิตสื่อการเรียนรู้เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางต่าง ๆ และส่งเสริม สนับสนุน ติดตาม ประเมินผลการดำเนินการจัดการความรู้ภายในองค์กร รวมทั้งประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาบุคลากรในการศึกษา ฝึกอบรม ศึกษานอกสถานที่ต่าง ๆ ภายในและต่างประเทศ ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ



## ผลการดำเนินงานที่สำคัญของสถาบันวิทยาการศุลกากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ซึ่งมีผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ที่สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผนการจัดสัมมนาและฝึกอบรมของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ใน 6 แผนงาน ได้แก่

- 1.1 แผนงานพัฒนาสมรรถนะหลัก
- 1.2 แผนงานพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร
- 1.3 แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 1.4 แผนงานพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
- 1.5 แผนงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคประชาชน

1.6 แผนงานความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรระหว่างประเทศ

โดยสถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรทั้งตามที่กำหนดในแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และหลักสูตรภายนอกแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวนทั้งสิ้น 43 หลักสูตร แบ่งเป็น

- หลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กร จำนวน 41 หลักสูตร
- การส่งบุคลากรไปเข้ารับการฝึกอบรม ณ หน่วยงานภายนอก จำนวน 2 หลักสูตร

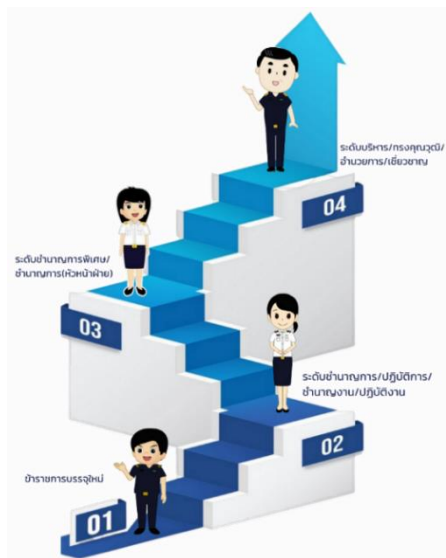
ทั้งนี้ ได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ซึ่งผลดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีบุคลากรของกรมศุลกากรผ่านการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากรฯ จำนวน 3,038 ราย คิดเป็นร้อยละ 105 ของจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรฯ (2,880 ราย) และมีบุคคลภายนอกผ่านการฝึกอบรม จำนวน 1,307 ราย คิดเป็นร้อยละ 184 ของจำนวนที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (710 ราย)

จากการประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยบุคลากรของกรมศุลกากรได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามระดับตำแหน่งและหน้าที่ ความรับผิดชอบทั้งด้าน Hard Skills และ Soft Skills โดยการดำเนินการพัฒนาบุคลากรได้ใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายทั้งการพัฒนาในงานและนอกงาน (On the Job and Off the Job Training) และมีการเสริมสร้างความร่วมมือทางวิชาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านศุลกากรกับศุลกากรต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อรองรับโอกาสจากการที่สถาบันวิทยาการศุลกากร กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้รับการรับรองให้จัดตั้งเป็นศูนย์ฝึกอบรมระดับภูมิภาคขององค์การศุลกากรโลก (WCO Regional Training Center : RTC) รวมทั้งการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของกรมศุลกากรให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

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

- (1) โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล
- (2) โครงการพัฒนาทักษะที่รองรับการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ศุลกากร (The Soft Skills for Customs)

(3) แผนงานเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตลอดปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีการใช้รูปแบบวิธีการที่หลากหลายและสอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการขององค์กรและบุคลากร ทั้งการจัดการฝึกอบรม สัมมนา ภายในองค์กร (In-House Training) การส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาภายในประเทศ ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือหลักสูตรที่จะเป็นประโยชน์ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ (Skill sets) และกรอบทัศนคติ (Mindsets) ของบุคลากรอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการพัฒนาทักษะ ความรู้ในงานศุลกากร และสมรรถนะในการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับระดับตำแหน่งของข้าราชการ เริ่มตั้งแต่ข้าราชการบรรจุใหม่ ข้าราชการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการส่วน จนถึงผู้บริหารระดับสูง ตามแนวคิดเส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap) บนพื้นฐานของการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ (Competency – Based Development) ทั้งสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน (Core Competency) ที่ ก.พ. กำหนด สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) สมรรถนะเฉพาะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (Functional Competency) ที่กรมศุลกากรกำหนด



เส้นทางการฝึกอบรม (Training Roadmap)

## โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “WCO Risk Management Pre-Accreditation Workshop”

ระหว่างวันที่ 21 – 25 พฤศจิกายน 2565 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพาน กรุงเทพฯ



## การประชุมเชิงปฏิบัติการ the Regional Seminar of WCO Regional Intelligence Liaison Office for Asia and the Pacific (RILO AP) ในรูปแบบออนไลน์

เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2565 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพาน กรุงเทพฯ



## โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ “National Workshop on Rules of Origin and technical update of Rules of Origin for Thai Customs Department”

ระหว่างวันที่ 13 – 16 ธันวาคม 2565 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพาน กรุงเทพฯ





### โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่ (New-entry Customs Officers Development)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 2 - 31 มีนาคม 2566 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 8 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2566 และรุ่นที่ 3 ระหว่างวันที่ 18 - 24 กรกฎาคม 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร และ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



### โครงการฝึกอบรม หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ (Expert Chief) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ระหว่างวันที่ 19 เมษายน - 16 พฤษภาคม 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 4 อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ โรงแรมคาวาลิ คาซ่า จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติสิรินธร กรุงเทพมหานคร และด้านศุลกากรอรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว



### โครงการฝึกอบรม หลักสูตรการพัฒนาผู้นำต้นแบบของกรมศุลกากร (Role Model) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ระหว่างวันที่ 22 - 26 พฤษภาคม 2566 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร และศูนย์ภูมิรักษ์ธรรมชาติ จังหวัดนครนายก





โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปัจจัยบิหารการเกษียณอายุ  
ราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
ระหว่างวันที่ 14 - 16 มิถุนายน 2566 ณ สี่ฟ วิลเลี่ย  
อำเภอนองหญ้าปล้อง จังหวัดเพชรบุรี

โครงการสัมมนาหลักสูตร การสัมมนาผู้บิหาร  
กรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
ระหว่างวันที่ 5 - 7 กรกฎาคม 2566 ณ โรงแรมดุสิตธานี  
พัทยา จังหวัดชลบุรี



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการ  
ดำเนินการจัดการองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน  
(Knowledge Management Workshop)  
ระหว่างวันที่ 3 - 4 สิงหาคม 2566 ณ อาคาร  
ศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพาน  
กรุงเทพ



โครงการสัมมนาหลักสูตร การสัมมนาความรู้  
ด้านการเงินและบัญชีของหน่วยเบิกจ่าย  
ในสังกัดกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. 2566  
ระหว่างวันที่ 12 - 14 สิงหาคม 2566 ณ โรงแรม  
บางแสนเฮอริเทจ จังหวัดชลบุรี



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การพัฒนา  
ระบบที่เลี้ยงเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์องค์กร” (Mentoring)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ระหว่างวันที่ 21 - 22  
สิงหาคม 2566 ณ ลีฟ วิลเลจย์ อำเภอหนองหญ้าปล้อง  
จังหวัดเพชรบุรี



การประชุมเชิงปฏิบัติการ WORKSHOP ON CUSTOMS  
VALUATION FOR INTERNATIONAL COOPERATION  
เพื่อพิจารณาจัดทำสื่อการเรียนรู้ด้านราคาศุลกากร (ฉบับ  
ภาษาอังกฤษ) ระหว่างวันที่ 21 - 22 สิงหาคม 2566  
ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพาน  
กรุงเทพ



โครงการฝึกอบรมหลักสูตร การพัฒนากรอบทักษะ  
(Skillsets) ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของกรมศุลกากร  
หัวข้อ เข้าใจในความแตกต่างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน  
(How to work Effectively with Different Personalities) เมื่อวันที่  
11 กันยายน 2566 หัวข้อ ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital  
Intelligence Quotient : DQ) เมื่อวันที่ 12 กันยายน 2566  
หัวข้อ การป้องกันภัยอาชญากรรมทางเทคโนโลยี  
วันที่ 13 กันยายน 2566 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบัน  
วิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ



โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพการควบคุมทางศุลกากรด้วยโปรไฟล์ข้อมูลบัญชีสินค้า (Manifest Profile)” และหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานฐานข้อมูลภาพเอกซเรย์ (X-ray image integration database : Xiid)”

เมื่อวันที่ 15 กันยายน 2566 ณ ห้องประชุมชั้น 4 อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพฯ



พิธีมอบเกียรติบัตรให้แก่ข้าราชการที่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้สอนงานดีเด่นของกรมศุลกากร (Customs Coach) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

เมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2566 ณ ห้องประชุมชั้น 4 อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพฯ



# ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด

## ส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิด

เป็นหน่วยงานในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการสืบสวน สอบสวนและดำเนินการทางวินัย แก่ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง ดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดทางละเมิด ของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง การดำเนินการเกี่ยวกับการอุทธรณ์การลงโทษ ทางวินัย และความรับผิดทางละเมิด ตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้ง ทำหน้าที่ในการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะ แนวทางการปรับปรุงขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เสี่ยง ต่อการประพฤติดิวินัยและกระทำละเมิด อันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ การสืบสวน ป้องกัน และปราบปรามการทุจริตประพฤติดิชอบในราชการ ศุลกากร และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย



# ผลการดำเนินงานที่สำคัญของส่วนวินัยและความรับผิดชอบ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์วิธีการเสริมสร้างพัฒนาให้ข้าราชการมีวินัย และป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

โครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรของกรมศุลกากรระดับผู้บังคับบัญชาได้รับทราบแนวทางในการปฏิบัติงานตามกรอบวินัย และป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยด้วยวิธีการที่เหมาะสม รวมทั้งรับทราบแนวทางเมื่อมีการกล่าวหาหรือสงสัยว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยว่าต้องปฏิบัติเช่นไร อันก่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพในการรักษาวินัยในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมศุลกากรมากขึ้น



โครงการดังกล่าวได้จัดขึ้นเมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2566 มีข้าราชการประเภทอำนวยการและประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษและระดับชำนาญการ เข้าร่วมโครงการจำนวน 80 ราย โดยมีวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. ได้ให้เกียรติมาบรรยายให้ความรู้ในการอบรมครั้งนี้ ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 4 อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากรเชิงสะพานกรุงเทพ



## 2. การจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร

โครงการจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร อยู่ภายใต้แผนการขับเคลื่อนด้านมาตรฐานทางจริยธรรม และส่งเสริมจริยธรรมของกรมศุลกากร (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งโครงการดังกล่าวถือเป็นมาตรการเสริมสร้างวินัยที่มุ่งเน้นการดูแลความประพฤติของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรโดยวิธียุติธรรมให้มีการปฏิบัติตามวินัยโดยสมัครใจ เป็นการส่งเสริมวินัยเชิงบวก และส่วนวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดได้ดำเนินโครงการ

โดยคณะกรรมการจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากร ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามคำสั่งกรมศุลกากร ที่ 44/2566 ลงวันที่ 16 มกราคม 2566 โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีการจัดทำคู่มือการรักษาวินัยสำหรับข้าราชการกรมศุลกากรในรูปแบบสื่อสิ่งพิมพ์ และหนังสืออิเล็กทรอนิกส์เผยแพร่ทางระบบ Intranet และเว็บไซต์ <https://hr.customs.go.th>



### การกระทำเป็นข้อปฏิบัติ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย ได้กำหนดการกระทำเป็นข้อปฏิบัติไว้ตามมาตรา 81 และมาตรา 82 ซึ่งหากข้าราชการพลเรือนสามัญฝ่าฝืนข้อปฏิบัติดังกล่าว ข้าราชการผู้นั้นอาจมีความผิดทางวินัยตามมาตรา 84 ซึ่งผู้ปฏิบัติราชการพลเรือนเป็นผู้ปฏิบัติข้อปฏิบัติตามมาตรา 81 และมาตรา 82 เป็นผู้กระทำผิดวินัย โดยการกระทำผิดวินัยของผู้ปฏิบัติราชการต้องปฏิบัติตน ดังต่อไปนี้

**ความผิดฐาน ไม่ปฏิบัติตามการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข**

**มาตรา 81** ข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งต้องปฏิบัติตามการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขต้องปฏิบัติตน ดังนี้

หากผู้ปฏิบัติหน้าที่เป็นข้อปฏิบัติของข้าราชการที่มุ่งมุ่งหมายเพื่อให้ข้าราชการพลเรือนซึ่งมีหน้าที่ของรัฐ และเป็นผู้ปฏิบัติภายในประเทศหรือประเทศต้องเป็นผู้ที่สนับสนุนหรือส่งเสริมการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งไม่มีลักษณะ ข. มีผลเป็นการวิพากษ์ หรือปฏิบัติขัดต่อหลักการปกครองแบบประชาธิปไตย ซึ่งการกระทำดังกล่าวโดยนิตินัยเป็นการไม่สนับสนุนการปกครองแบบประชาธิปไตย จึงถือเป็นความผิดวินัย

- จุดประสงค์ของคู่มือ**
1. มีการกระทำใดๆ อันเป็นการไม่สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  2. เป็นการไม่สนับสนุนส่วนราชการอื่น

**ข้อสังเกต**

กรณีไม่ปฏิบัติตามการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขเป็นการกระทำผิดวินัยตามมาตรา 81 แต่หากข้าราชการผู้นั้นมีสถานะไม่ได้เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญแล้วแต่มีความผิดวินัยอื่นใด ซึ่งผู้ปฏิบัติราชการพลเรือนสามัญจะขาดคุณสมบัติที่จะไปตามมาตรา 110 (3) และต้องอยู่บังคับวินัยข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

### ตัวอย่างที่ 1

นายสมชาย นักประชาสัมพันธ์ **แต่งเครื่องแบบข้าราชการในการปกครองระบอบประชาธิปไตย** ไม่เหมาะสมกับประเภทการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข **วินัยตามมาตรา 81**



### ตัวอย่างที่ 2

นางธรรมา นวัตกรรมพัสดุ **ใช้ภาษาพูดข่มขู่ทักท้วงในการปกครองแบบประชาธิปไตย** ไม่เหมาะสม กรณีเป็นการไม่สนับสนุนการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข **วินัยตามมาตรา 81**

### ตัวอย่างที่ 3

นายจักรวาล นวัตกรรมศุลกากร **ทำงานราชการนอกเขตที่แต่งตั้ง และดื่มสุรา** "ผิดกฎภายใน" ใช้ประโยชน์บ้านเมืองเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนตนหรือครอบครัว **วินัยตามมาตรา 81**

### ตารางเปรียบเทียบข้อกำหนดวินัยของข้าราชการพลเรือนกรมศุลกากร

ข้อกำหนดทางวินัย	วินัยข้าราชการ (พ.ร.บ. วินัยข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551)	วินัยพนักงานราชการ (พ.ร.บ. วินัยข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551)	วินัยลูกจ้างประจำ (พ.ร.บ. วินัยข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537)	วินัยลูกจ้างชั่วคราว
ข้อปฏิบัติ	ข้อ 24	ข้อ 24	ข้อ 29	
ข้อ 25	ข้อ 25	ข้อ 25	ข้อ 30	
ข้อ 26	ข้อ 26	ข้อ 26	ข้อ 31, 32	
ข้อ 27	ข้อ 27	ข้อ 27	ข้อ 36	
ข้อ 28	ข้อ 28	ข้อ 28	ข้อ 35	
ข้อ 29	ข้อ 29	ข้อ 29	ข้อ 35	
ข้อ 30	ข้อ 30	ข้อ 30	ข้อ 35	
ข้อ 31	ข้อ 31	ข้อ 31	ข้อ 36	
ข้อ 32	ข้อ 32	ข้อ 32	ข้อ 36	
ข้อ 33	ข้อ 33	ข้อ 33	ข้อ 36	
ข้อ 34	ข้อ 34	ข้อ 34	ข้อ 36	
ข้อ 35	ข้อ 35	ข้อ 35	ข้อ 36	
ข้อ 36	ข้อ 36	ข้อ 36	ข้อ 36	
ข้อ 37	ข้อ 37	ข้อ 37	ข้อ 37	
ข้อ 38	ข้อ 38	ข้อ 38	ข้อ 37	
ข้อ 39	ข้อ 39	ข้อ 39	ข้อ 40	
ข้อ 40	ข้อ 40	ข้อ 40	ข้อ 40	
ข้อ 41	ข้อ 41	ข้อ 41	ข้อ 40	
ข้อ 42	ข้อ 42	ข้อ 42	ข้อ 40	
ข้อ 43	ข้อ 43	ข้อ 43	ข้อ 40	
ข้อ 44	ข้อ 44	ข้อ 44	ข้อ 40	
ข้อ 45	ข้อ 45	ข้อ 45	ข้อ 40	
ข้อ 46	ข้อ 46	ข้อ 46	ข้อ 40	
ข้อ 47	ข้อ 47	ข้อ 47	ข้อ 40	
ข้อ 48	ข้อ 48	ข้อ 48	ข้อ 40	
ข้อ 49	ข้อ 49	ข้อ 49	ข้อ 40	
ข้อ 50	ข้อ 50	ข้อ 50	ข้อ 40	
ข้อ 51	ข้อ 51	ข้อ 51	ข้อ 40	
ข้อ 52	ข้อ 52	ข้อ 52	ข้อ 40	
ข้อ 53	ข้อ 53	ข้อ 53	ข้อ 40	
ข้อ 54	ข้อ 54	ข้อ 54	ข้อ 40	
ข้อ 55	ข้อ 55	ข้อ 55	ข้อ 40	
ข้อ 56	ข้อ 56	ข้อ 56	ข้อ 40	
ข้อ 57	ข้อ 57	ข้อ 57	ข้อ 40	
ข้อ 58	ข้อ 58	ข้อ 58	ข้อ 40	
ข้อ 59	ข้อ 59	ข้อ 59	ข้อ 40	
ข้อ 60	ข้อ 60	ข้อ 60	ข้อ 40	
ข้อ 61	ข้อ 61	ข้อ 61	ข้อ 40	
ข้อ 62	ข้อ 62	ข้อ 62	ข้อ 40	
ข้อ 63	ข้อ 63	ข้อ 63	ข้อ 40	
ข้อ 64	ข้อ 64	ข้อ 64	ข้อ 40	
ข้อ 65	ข้อ 65	ข้อ 65	ข้อ 40	
ข้อ 66	ข้อ 66	ข้อ 66	ข้อ 40	
ข้อ 67	ข้อ 67	ข้อ 67	ข้อ 40	
ข้อ 68	ข้อ 68	ข้อ 68	ข้อ 40	
ข้อ 69	ข้อ 69	ข้อ 69	ข้อ 40	
ข้อ 70	ข้อ 70	ข้อ 70	ข้อ 40	
ข้อ 71	ข้อ 71	ข้อ 71	ข้อ 40	
ข้อ 72	ข้อ 72	ข้อ 72	ข้อ 40	
ข้อ 73	ข้อ 73	ข้อ 73	ข้อ 40	
ข้อ 74	ข้อ 74	ข้อ 74	ข้อ 40	
ข้อ 75	ข้อ 75	ข้อ 75	ข้อ 40	
ข้อ 76	ข้อ 76	ข้อ 76	ข้อ 40	
ข้อ 77	ข้อ 77	ข้อ 77	ข้อ 40	
ข้อ 78	ข้อ 78	ข้อ 78	ข้อ 40	
ข้อ 79	ข้อ 79	ข้อ 79	ข้อ 40	
ข้อ 80	ข้อ 80	ข้อ 80	ข้อ 40	
ข้อ 81	ข้อ 81	ข้อ 81	ข้อ 40	
ข้อ 82	ข้อ 82	ข้อ 82	ข้อ 40	
ข้อ 83	ข้อ 83	ข้อ 83	ข้อ 40	
ข้อ 84	ข้อ 84	ข้อ 84	ข้อ 40	
ข้อ 85	ข้อ 85	ข้อ 85	ข้อ 40	
ข้อ 86	ข้อ 86	ข้อ 86	ข้อ 40	
ข้อ 87	ข้อ 87	ข้อ 87	ข้อ 40	
ข้อ 88	ข้อ 88	ข้อ 88	ข้อ 40	
ข้อ 89	ข้อ 89	ข้อ 89	ข้อ 40	
ข้อ 90	ข้อ 90	ข้อ 90	ข้อ 40	
ข้อ 91	ข้อ 91	ข้อ 91	ข้อ 40	
ข้อ 92	ข้อ 92	ข้อ 92	ข้อ 40	
ข้อ 93	ข้อ 93	ข้อ 93	ข้อ 40	
ข้อ 94	ข้อ 94	ข้อ 94	ข้อ 40	
ข้อ 95	ข้อ 95	ข้อ 95	ข้อ 40	
ข้อ 96	ข้อ 96	ข้อ 96	ข้อ 40	
ข้อ 97	ข้อ 97	ข้อ 97	ข้อ 40	
ข้อ 98	ข้อ 98	ข้อ 98	ข้อ 40	
ข้อ 99	ข้อ 99	ข้อ 99	ข้อ 40	
ข้อ 100	ข้อ 100	ข้อ 100	ข้อ 40	



# ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของกลุ่มงานจริยธรรม



**กลุ่มงานจริยธรรม** เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับการสนับสนุนการส่งเสริมจริยธรรมสำหรับ กรมศุลกากร ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ข้าราชการ กรมศุลกากร ให้ตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้คำปรึกษาและเสนอมาตรการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร ดำเนินการตามมาตรการหรือแผน ปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต ดำเนินการ เกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืน จริยธรรม รวมทั้ง เป็นฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมประจำ กรมศุลกากร โดยมีการแบ่งงานภายใน ดังนี้

1. ฝ่ายรับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์
2. ฝ่ายส่งเสริมจริยธรรม

## ผลการดำเนินงานที่สำคัญของกลุ่มงานจริยธรรม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

1. โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและ  
ธรรมาภิบาลเพื่อการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
ในภาครัฐ ประกอบด้วย การดำเนินงาน 5 โครงการย่อย  
ดังนี้

1.1 โครงการพระบรมราโชวาท คติธรรม และ  
คำสอน

- 1.2 โครงการเข้าวัดปฏิบัติธรรมวันธรรมสวนะ
- 1.3 โครงการสนับสนุนบุคลากรที่ขออนุญาต  
ลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือขออนุญาต  
ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- 1.4 โครงการคิดดี ทำดี ศุลกากรทำได้
- 1.5 โครงการความดีที่ฝากไว้







## 2. โครงการศุลกากรคุณธรรม

กจร. กบท. ได้ดำเนินโครงการศุลกากรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างการรับรู้มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านองค์กรคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ศุลกากรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างทัศนคติ ให้ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยกระดับการยอมรับ ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนหน่วยงานของกรมศุลกากร ให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม โดยดำเนินการ ตามแนวทางของ ศ. นพ. เกษม วัฒนชัย องคมนตรี ประกอบกับนโยบายของกระทรวงการคลัง ได้มอบหมายให้ กรมศุลกากร เป็นหน่วยงานนำร่องในการเป็นองค์กรคุณธรรม นำไปสู่การขับเคลื่อนกระทรวงการคลังคุณธรรม



### หน่วยงานตัวอย่างการดำเนินงานกิจกรรมตามตัววัด

#### โครงการศุลกากรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

##### กองบริหารทรัพยากรบุคคล

รับผิดชอบ (Accountability)

- ตรงต่อเวลาและ
- ร่วมร่วมใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ เป็นธรม และตรวจสอบได้ เป็นไปตามมาตรฐาน
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส

กิจกรรมเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของบุคลากร

กองบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ สำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง มอบอุปกรณ์การเรียนและจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่นักเรียน โรงเรียนในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๒๐ ราย เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

กองบริหารทรัพยากรบุคคล มอบสิ่งของสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่ศูนย์การศึกษาพิเศษ ประจำจังหวัดสมุทรสงคราม เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

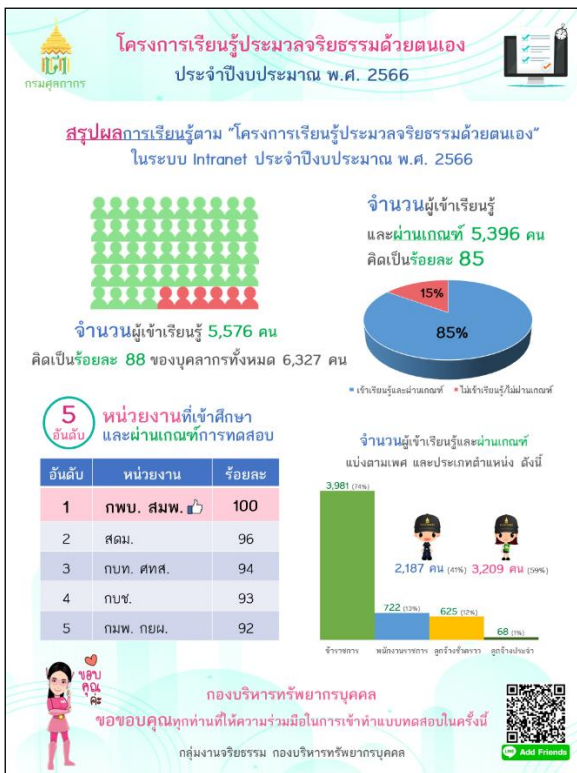
## 3. โครงการคนดีศรีศุลกากร

กจร. กบท. ได้ดำเนินโครงการคนดีศรีศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีผลงานดีเด่น ปรากฏชัด ให้เป็นต้นแบบของข้าราชการที่ดี นำมาซึ่งความภาคภูมิใจแก่ข้าราชการ ผู้ได้รับการคัดเลือก และเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการกรมศุลกากร ทำความดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยคณะกรรมการคัดเลือกคนดีศรีศุลกากร ได้พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดเป็นคนดีศรีศุลกากร จำนวน 5 คน และได้มีพิธีมอบรางวัลคนดีศรีศุลกากร เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ 14 กันยายน 2566 ณ ห้องประชุม ชั้น 16 อาคาร 120 ปี กรมศุลกากร



#### 4. โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง

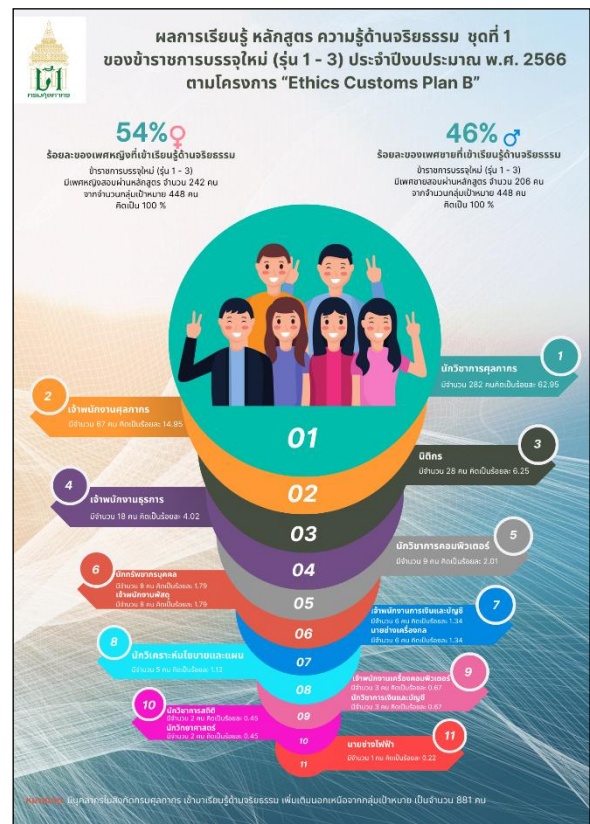
กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เจ้าหน้าที่บุคลากรทุกคนศึกษาและเรียนรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับกรมศุลกากรว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร พ.ศ. 2563 ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. 2565 และแนวทางการขับเคลื่อนแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ “การประกาศนโยบาย No Gift Policy จากการศึกษาปฏิบัติหน้าที่” พร้อมเข้าทำแบบทดสอบความรู้ในระบบ Intranet ของกรมศุลกากร โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีผู้เข้าเรียนรู้และผ่านเกณฑ์การทดสอบฯ จำนวน 5,396 คน คิดเป็นร้อยละ 85 ของเจ้าหน้าที่บุคลากรทั้งหมด



#### 5. โครงการจัดทำแผน Ethics Customs Plan B

กจธ. และ สวค. กบท. ได้ดำเนินโครงการจัดทำแผน Ethics Customs Plan B ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนา

บุคลากรของกรมศุลกากรด้านจริยธรรมและด้านวินัย และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ โดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ (e-learning) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้ดำเนินการติดตามและวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ มีการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายตัวชี้วัด โดยมีข้าราชการบรรจุใหม่ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาและผ่านการประเมินความรู้ จากแบบทดสอบผ่านระบบ e-learning คิดเป็นร้อยละ 100



#### 6. โครงการศุลกากรจิตอาสา เพื่อสังคมที่ยั่งยืน

กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการศุลกากรจิตอาสา เพื่อสังคมที่ยั่งยืน โปร่งใส เป็นธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่พลเมืองที่ดีให้แก่เจ้าหน้าที่บุคลากร สร้างประโยชน์ให้กับสังคมในฐานะพลเมืองที่ดี ควบคู่กับการสอดแทรกความรู้ด้านศุลกากรและภารกิจงานของกรมศุลกากรให้เข้าถึงประชาชน เพื่อให้กรมศุลกากรมีบุคลากรที่มีศักยภาพและสอดคล้อง

กับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่วนราชการระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ กลุ่ม และด่านศุลกากรทุกแห่ง จำนวน 74 หน่วยงาน มีการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาครบทุกหน่วยงาน โดยมีการดำเนินกิจกรรม รวมทั้งสิ้น 284 กิจกรรม



### 7. โครงการยุวชนศุลกากรคุณธรรม

กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการยุวชนศุลกากรคุณธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีวัตถุประสงค์เพื่อปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคม และหน้าที่พลเมืองที่ดีให้แก่ เด็ก เยาวชน และเจ้าหน้าที่ศุลกากร อันจะนำไปสู่สังคม - วัฒนธรรมทางจริยธรรม พร้อมทั้งเป็นการสร้างประโยชน์ให้กับสังคมในฐานะพลเมืองที่ดี ควบคู่กับการสอดแทรกความรู้ด้านศุลกากร และภารกิจงานของกรมศุลกากร รวมถึงมาตรฐานทางจริยธรรมของกรมศุลกากรให้เข้าถึงประชาชน อีกทั้งเป็นการปรับภาพลักษณ์ของกรมศุลกากรให้ประชาชนมีความรับรู้ และเข้าใจในภารกิจของกรมศุลกากรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้กรมศุลกากรมีเจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติในอนาคต



### 8. โครงการ กจธ. สัจจร (Ethics Roadshow)

กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการ กจธ. สัจจร (Ethics Roadshow) เป็นการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร เพื่อรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน และรับฟังข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของกรมศุลกากร รวมทั้งมีการให้ข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานในสังกัดที่ไปตรวจเยี่ยม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้มีการลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมด่านศุลกากรท่าอากาศยานภูเก็ต ด่านศุลกากรภูเก็ต และสำนักงานศุลกากรภาคที่ 5 ในระหว่างวันที่ 21 - 23 กันยายน 2566





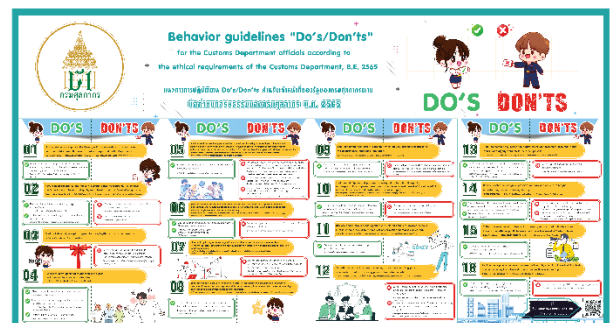
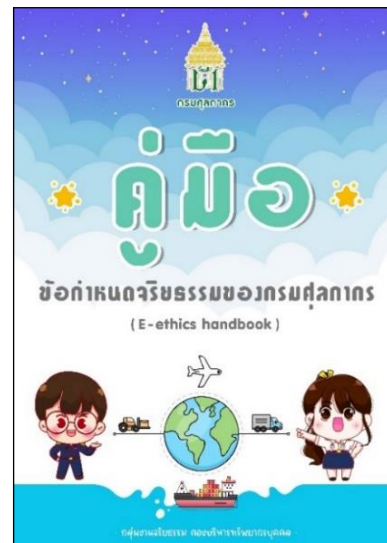
### 9. โครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หัวข้อ Ethics Boosting

กจธ. กบท. ได้ดำเนินโครงการสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม หัวข้อ Ethics Boosting มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและจูงใจให้เจ้าหน้าที่ศุลกากร พึงปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติตน อย่างมีคุณธรรม จริยธรรม รักษาภาพลักษณ์ของราชการ โดยรวม โดยนำเนื้อหาความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงข้อเท็จจริงหรือพฤติกรรมเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน ที่เกิดขึ้นมาสร้างสรรคสื่อการเรียนรู้ที่มีความทันสมัย น่าสนใจ เข้าใจง่าย และสามารถกระจายข้อมูล สู่กลุ่มเป้าหมายได้ง่ายและทั่วถึง โดยในแต่ละปี จะจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ทาง Intranet และเว็บไซต์ YouTube Channel รวมทั้งช่องทางอื่น ๆ ที่เหมาะสม สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้จัดทำ และเผยแพร่สื่อประชาสัมพันธ์โดยใช้ชื่อตอนว่า “เมื่อฉันเห็นผี” นำเสนอเกี่ยวกับการเล่นการพนัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ในทางจริยธรรม โดยปรับปรุงเนื้อหาและเทคนิคการเล่าเรื่องให้เหมาะสม น่าสนใจ เข้าถึงและเข้าใจได้ง่าย สามารถนำข้อคิด สาระที่ได้จากสื่อมาพัฒนาตนเอง รู้เท่าทันพฤติกรรม ในทางจริยธรรม ทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์



### 10. โครงการจัดทำคู่มือข้อกำหนดจริยธรรม ของกรมศุลกากร

โครงการจัดทำคู่มือข้อกำหนดจริยธรรม ของกรมศุลกากร เป็นโครงการที่จัดทำขึ้น เนื่องด้วย พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 มาตรา 6 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐอาจจัดทำ ข้อกำหนดจริยธรรมให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และบริบทของหน่วยงานของรัฐ กจธ. กบท. จึงได้ จัดทำคู่มือข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร ในรูปแบบหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ หรือ E-book ใช้ชื่อว่า E - ethics handbook เพื่อประหยัดงบประมาณของ ส่วนราชการ ลดการใช้กระดาษและทรัพยากรสิ้นเปลือง สะดวกในการพกพาและเก็บรักษาได้ง่าย ซึ่งคู่มือดังกล่าว มีสาระสำคัญประกอบด้วย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศุลกากร พ.ศ. 2565 และตัวอย่างพฤติกรรมทางจริยธรรม ตลอดจนจัดทำ แนวทางการปฏิบัติตน (Do's & Don'ts) ทั้งในรูปแบบ ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ



# ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ ของฝ่ายบริหารงานทั่วไป

**ฝ่ายบริหารงานทั่วไป** เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีความรับผิดชอบในการ สนับสนุนหน่วยงานที่มีภารกิจหลักของกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล โดยรับผิดชอบงานทั่วไป ได้แก่

1. การปฏิบัติงานสารบรรณรับ – ส่งหนังสือ ร่าง โต้ตอบหนังสือ จัดพิมพ์ จัดเก็บรักษาและเสนอ ทำลายเอกสารทางราชการ

2. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำบัตรประจำตัว บุคลากรของกรมศุลกากร ทั้งในส่วนของบัตร ประจำตัวข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง บัตรประจำตัวเจ้าพนักงานศุลกากร บัตรประจำตัว เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้รับบำเหน็จบำนาญ

3. จัดทำแผนงาน/โครงการ และแผนปฏิบัติงาน ตามแผนงาน/โครงการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวทางการบริหารงานของกรมศุลกากร

4. ดำเนินการติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการของ กรมศุลกากร

5. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณ พัสดุ ครุภัณฑ์ ดูแลการเบิก – จ่าย สรรวจวัสดุสำนักงาน

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. 2566

จากการปฏิบัติงานตามภารกิจของฝ่ายบริหารงานทั่วไปดังกล่าวข้างต้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฝ่ายบริหารงานทั่วไปมีผลการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

**1. การจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากรของกรมศุลกากร** ทั้งในส่วนของบริษัทประจำตัวพนักงานศุลกากร บัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำของกรมศุลกากร รวมถึงบัตรประจำตัวของลูกจ้างชั่วคราวในสังกัดกองบริหารทรัพยากรบุคคล

**2. การเลือกข้าราชการพลเรือนเพื่อแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กรมศุลกากร** เพื่อแต่งตั้งแทนคณะอนุกรรมการใน อ.ก.พ. กรมศุลกากร ที่หมดวาระลง และการสรรหาอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน อ.ก.พ. กรมศุลกากร **และการจัดประชุม อ.ก.พ. กรมศุลกากร** โดยการนำแอปพลิเคชัน Zoom มาใช้เพื่อการรักษาระยะห่างตามมาตรการด้านสาธารณสุขในช่วงสถานการณ์โรคติดต่อ Covid - 19 รวมถึงเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่อนุกรรมการฯ ในการเข้าร่วมประชุม เพื่อให้การประชุม อ.ก.พ. กรมศุลกากร เป็นไปด้วยความเรียบร้อย



ส่วนที่ 3

# กิจกรรมและรางวัลแห่งความสำเร็จ



พิธีลงนามบันทึกความเข้าใจในการจัดตั้งสถาบันวิทยาการศุลกากรเป็นศูนย์ฝึกอบรมระดับภูมิภาคขององค์การศุลกากรโลก (WCO Regional Training Center RTC) ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2565 ณ ห้องอนุমানราชชน กรมศุลกากร



พิธีเปิดสถาบันวิทยาการศุลกากรเป็นศูนย์ฝึกอบรมระดับภูมิภาคขององค์การศุลกากรโลก ประจำภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (WCO REGIONAL TRAINING CENTER : RTC) เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2565 ณ อาคารศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร เชียงสะพานกรุงเทพ





การศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจโดยใช้สุนัขตำรวจและการฝึกฝนสุนัขตำรวจ เมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566 ณ กองกำกับการสุนัขตำรวจ กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ



การศึกษาดูงานภายใต้โครงการเสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารงานศุลกากร (Project for Enhancing the Human Resource Development Capacity of Customs Administration) เมื่อวันที่ 30 มกราคม – 3 กุมภาพันธ์ 2566 ณ ประเทศญี่ปุ่น



การประชุม Global Meeting of the Regional Entities established by the WCO Members and the Council Vice-Chairs' Offices ครั้งที่ 18 เมื่อวันที่ 20 - 21 กุมภาพันธ์ 2566 ณ สำนักงานใหญ่องค์การศุลกากรโลก กรุงบรัสเซลส์ ราชอาณาจักรเบลเยียม



การประชุม Capacity Building Committee (CBC) ครั้งที่ 14 เมื่อวันที่ 22 - 24 กุมภาพันธ์ 2566 ณ สำนักงานใหญ่องค์การศุลกากรโลก กรุงบรัสเซลส์ ราชอาณาจักรเบลเยียม



การศึกษาดูงานสำหรับผู้แทนจากสำนักงานเสริมสร้างขีดความสามารถในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (ROCB AVP) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (JICA) สถานเอกอัครราชทูตเกาหลีประจำประเทศไทย และสถานเอกอัครราชทูตญี่ปุ่นประจำประเทศไทย เมื่อวันที่ 17 - 19 สิงหาคม 2566 ณ สำนักงานศุลกากรหนองคาย และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว



การประชุมคณะทำงานเสริมสร้างขีดความสามารถด้านศุลกากรอาเซียน ครั้งที่ 33 (The 33<sup>rd</sup> Meeting of the Customs Capacity Building Working Group) เมื่อวันที่ 12 - 14 กันยายน 2566 ณ กรุงจาการ์ตา สาธารณรัฐอินโดนีเซีย



โครงการสัมมนาหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมศุลกากร  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เมื่อวันที่ 18 – 19 มีนาคม 2566 ณ โรงแรมริเวอร์ตัน  
อัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม



## โครงการ กจร. สัจจร (Ethics Roadshow) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



เมื่อวันที่ 21 - 23 กันยายน 2566 คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร พร้อมด้วยนางนันท์ฐิตาศิริคุปต์ รองอธิบดีกรมศุลกากร นางอาภาพรณี แสงมุกดา ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล และคณะเจ้าหน้าที่กลุ่มงานจริยธรรม ได้ลงพื้นที่ตรวจเยี่ยมการปฏิบัติงานของด่านศุลกากรท่าอากาศยานภูเก็ต ด่านศุลกากรภูเก็ต และสำนักงานศุลกากรภาคที่ 5 เพื่อรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงาน และรับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานของกรมศุลกากรตามโครงการ กจร. สัจจร (Ethics Roadshow) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



# กิจกรรมจิตอาสา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



## กิจกรรมจิตอาสา ณ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2566 นางอภาพรณี แสงมุกดา ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล และ นายสุรเดช ตรงศิริวิบูลย์ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคลและสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมภายใต้โครงการยุวชนศุลกากรและโครงการศุลกากรจิตอาสา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่กิจกรรมร่วมสนุกถาม - ตอบความรู้เกี่ยวกับศุลกากร ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การมอบอุปกรณ์การศึกษาและอุปกรณ์กีฬาให้แก่เด็กนักเรียนในพื้นที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งมีโรงเรียนที่เข้าร่วมจำนวน 14 แห่ง



**กิจกรรม กบท. จิตอาสา เพื่อสังคมที่ยั่งยืน  
โปร่งใส เป็นธรรม ณ ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำ  
จังหวัดสมุทรสงคราม**

เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2566 นางนันทรัฐตา ศิริคุปต์ รองอธิบดีกรมศุลกากร นางอาภาพรณี แสงมุกดา ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล มอบสิ่งของอุปโภคบริโภคที่จำเป็น อาทิเช่น อุปกรณ์ทำความสะอาด ยารักษาโรค น้ำดื่ม ฯลฯ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานให้แก่ศูนย์การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดสมุทรสงคราม



**กิจกรรม กบท. จิตอาสา ณ ศูนย์ฝึกอบรมสถาบัน  
วิทยาการศุลกากร**

เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2566 นางนันทรัฐตา ศิริคุปต์ รองอธิบดีกรมศุลกากร นางอาภาพรณี แสงมุกดา ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมกิจกรรม CSR กบท. จิตอาสา โดยมีการปล่อยปลา และกิจกรรมปลูกต้นรวงผึ้ง เนื่องในวันต้นไม้ประจำปีของชาติ พ.ศ. 2566 ณ ศูนย์ฝึกอบรมสถาบันวิทยาการศุลกากร



# รางวัลแห่งความสำเร็จ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## รางวัลเพชรศุลกากร ครั้งที่ 8

เมื่อวันที่ 6 กันยายน 2566 นางอาภาพรณี แสงมุกดา ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล และนางสาวพรณีภา จินเอียด ผู้อำนวยการส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล เข้าร่วมงานประกาศผลการตัดสินการประกวดรางวัลและพิธีมอบรางวัลเพชรศุลกากร ครั้งที่ 8 ณ ห้องประชุม ชั้น ๑๑ อาคาร ๑๒๐ ปี กรมศุลกากร โดยมียนายพร อนันตศิลป์ อธิบดีกรมศุลกากร เป็นประธานในพิธี ทั้งนี้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลได้ส่งผลงานเข้าร่วมการประกวดในนามหน่วยงานระดับกอง สำนักงาน ศูนย์ และกลุ่ม ในชื่อผลงาน “การให้บริการหนังสือรับรองด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทางอิเล็กทรอนิกส์ (HR e-Certificate)” และได้รับโล่รางวัลชมเชย พร้อมเงินรางวัล จำนวน 20,000 บาท



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity and Transparency Assessment :  
ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



กรมศุลกากร ได้รับเลือกให้เป็น  
“หน่วยงานต้นแบบ” ในการส่งเสริม  
จริยธรรม คุณธรรม และเสริมสร้าง  
วินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ  
จากสำนักงาน ก.พ.

**กรมศุลกากร**

การอภิปราย/นำเสนอ  
เรื่อง “การแลกเปลี่ยนมุมมองและประสบการณ์  
เริ่มต้นขับเคลื่อน ท้าทาย สู่สำเร็จ” →

**ประเด็น** การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม  
และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
เพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม

**กิจกรรมส่งเสริมจิตสำนึก**  
เสริมสร้างเครือข่ายคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ  
เพื่อขับเคลื่อนมาตรฐานทางจริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม

- 01 • นวัตกรรมเชิงประจักษ์
- 02 • การส่งเสริมเครือข่ายและประสานความร่วมมือ  
ระหว่าง ส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
- 03 • กรณีตัวอย่าง หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง  
กับจริยธรรมหรือการป้องกันการทุจริต

**จำขึ้นใจ**

กิจกรรมการจริยธรรม  
ระดับกรมศุลกากร



