

สารจากผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล



สวัสดีค่ะ

พบกับ HR Newsletter อีกครั้งนะคะ สำหรับฉบับนี้เป็นฉบับที่ 7 หรือ HR Newsletter Volume 7/2020 ฉบับนี้เนื้อหาสาระจะยังคงเข้มข้นเช่นเดิม โดยจะนำเสนอประเด็นที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร และการประชาสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ 1) การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปี งปม. พ.ศ. 2564-2567) 2) การรับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ 3) การจัดกิจกรรมวันคล้ายวันสถาปนากกรมศุลกากรครบรอบ 146 ปี 4) การประชุมเพื่อรับฟังคำชี้แจงการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน 5) โครงการก่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ หัวข้อ “Ethics Boosting” 6) การอบรมหลักสูตร “นักบริหารระดับกลาง กรมศุลกากร ประจำปี พ.ศ. 2563” และ 7) ความคืบหน้าของโครงการอาคารศูนย์ฝึกอบรมของสถาบันวิทยาการศุลกากร (สะพานกรุงเทพ)

กรมศุลกากร ได้จัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567 แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 แบ่งเป็น กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ (กรอบปกติ) กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการศักยภาพสูง และกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ โดยขอให้ส่วนราชการจัดทำสัญญาจ้างกับพนักงานราชการในลักษณะ “ปีต่อปี” ซึ่งเดิมกรอบพนักงานราชการ รอบ 1-4 สัญญา 4 ปี

กรมศุลกากรรับสมัครข้าราชการเข้ารับการคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 52 ตำแหน่ง ตั้งแต่วันที่ 29 ก.ค. 63 – 14 ส.ค. 63 ผู้สมัครสามารถศึกษาหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นเอกสารหมายเลข 1-4 และส่งเอกสารฯ ได้ 2 ช่องทาง คือ ทางระบบ Web Mail : 78000000@customs.go.th (24 ชั่วโมง ไม่เว้นวันหยุดราชการ) และส่งเอกสารประกอบการพิจารณา (เอกสาร) ได้ที่ ผบท. กบท.

กบท. ร่วมจัดกิจกรรมวันคล้ายวันสถาปนากกรมศุลกากรครบรอบ 146 ปี ซึ่งประกอบด้วยพิธีมอบรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น พิธีมอบรางวัลข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พิธีมอบรางวัลข้าราชการผู้มีผลงานดีของกรมศุลกากร พิธีมอบรางวัลตาม “โครงการคนดีศรีศุลกากร” และพิธีมอบรางวัลตาม “โครงการคนดีศรีหน่วยงาน”

การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม กบท. ได้จัดการประชุมเพื่อรับฟังคำชี้แจงการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT) สำหรับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2563 โดยมีนายกิตติ สุทธิสัมพันธ์ รองอธิบดี รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและบริหารการจัดเก็บภาษี เป็นประธานในการประชุมฯ และ กบท. ได้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์สื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ ในหัวข้อ “Ethics Boosting” ผ่านช่องทางเว็บไซต์เผยแพร่วิดีโอ YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=S89xf3ccSuA&t=4s>)

กรมพัฒนาบุคลากร กรมศุลกากร ได้จัดการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารระดับกลาง กรมศุลกากร ประจำปี พ.ศ. 2563” ให้แก่ข้าราชการกรมศุลกากร 48 ราย และข้าราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงการคลัง 12 ราย รวม 60 ราย โดยมี นายกฤษฎา จินะวิจารณ์ อธิบดีกรมศุลกากร ให้เกียรติเป็นประธานในพิธีเปิดการฝึกอบรม ณ โรงแรม เดอะ เบลทิน เกาต์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2563 และ กบท. รายงานความคืบหน้าของโครงการอาคารศูนย์ฝึกอบรมของสถาบันวิทยาการศุลกากร (สะพานกรุงเทพ) เป็นอาคาร 4 ชั้น ประกอบด้วยห้องฝึกอบรม สำนักงาน พร้อมทั้งระบบไฮดรอลิกที่ทันสมัย โดยงานโครงสร้างแล้วเสร็จกว่า 80% งานตกแต่งภายในแล้วเสร็จกว่า 30%

นอกจากนี้ กบท. ขอประชาสัมพันธ์ช่องทางใหม่!!! ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้าน HR ผ่าน YouTube Channel : HR Thai Customs

เช่นเคยค่ะ ท่านใดสนใจหรือมีบทความดี ๆ ที่จะเผยแพร่ในสื่อต่าง ๆ หรืออยากจะให้ กบท. นำเสนอองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถประสานกับ กบท. ได้



นางนันท์ฐิตา ศิริคุปต์

ผอ.กบท.



กองบริหารทรัพยากรบุคคล



การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567 กรมศุลกากร



ปรัชญา-หลักการ

ระบบพนักงานราชการ

1. ทางเลือกการจ้างงานที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว
2. เน้นหลักสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงาน
3. จ้างงานตามสัญญาจ้างและอาจต่อสัญญาได้
4. ไม่ใช้การจ้างงานตลอดชีพ

การบริหารจัดการ

- จ้างได้ทุกลักษณะงาน
- มีการบริหารจัดการโดย คพร.
- เน้นการวางแผนอัตรากำลังล่วงหน้า
- มี "สัญญาจ้าง" เป็นกลไกรองรับกระบวนการจ้างงาน
- แนวทางปฏิบัติในการจ้างงานแตกต่างกันตามประเภท
- ขอบอำนาจให้ส่วนราชการบริหารจัดการเองภายใต้แนวทางปฏิบัติที่ คพร. กำหนด

ลักษณะเด่น

- สามารถวางแผนกำลังคนได้
- มีทางเลือกในการจ้างงานเพิ่มขึ้น
- มีการกำหนดภารกิจและผลงานไว้ชัดเจนในการจ้าง
- สามารถเลิกจ้างได้หากขณะประสิทธิภาพ
- ค่าตอบแทนสอดคล้องกับสภาพการจ้าง

กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ

แบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ

1. กรอบอัตรากำลังพนักงานราชการปกติ
เป็นกรอบอัตรากำลังที่ คพร. อนุมัติมาจากอัตรากำลังของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวและขอจัดสรรเพิ่มตามภารกิจ โดยในส่วนขอของลูกจ้างประจำจะต้องรอให้ว่างจึงจะจ้างทดแทนได้
2. พนักงานราชการ กลุ่ม 2
มาจาก มติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 5 ต.ค. 2547 เมื่อว่างจะต้องขูบทันที และไม่รวมอยู่ในกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการปกติ
3. พนักงานราชการศึกษาสูง
มาจากมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 7 ก.พ. 2560 ในการตั้งและจัดจ้างผู้มีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เข้ามาเป็นพนักงานราชการ
4. พนักงานราชการรองรับการแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการ
จากมติ ค.ร.ม. เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2560 และมาตรการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. 2562 - 2565)

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567)



- สะท้อนความจำเป็นตามภารกิจ/ยุทธศาสตร์/แผนงาน/โครงการ/ลักษณะงานของส่วนราชการ
- มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม
- สนับสนุนให้เกิดการบูรณาการการบริหารกำลังคนในภาพรวมของส่วนราชการและของภาครัฐ
- คำนึงถึงการจ้างงานบุคลากรภาครัฐในรูปแบบต่างๆ อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า

แนวทางการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567) (ต่อ)



- จัดสรรอัตราว่างพนักงานราชการให้กับ
 - 1) ส่วนราชการระดับกระทรวงหรือกรมตั้งใหม่
 - 2) ส่วนราชการที่รับโอนภารกิจพร้อมพนักงานราชการ
 - 3) ส่วนราชการที่มีภารกิจซึ่งมีความจำเป็นเร่งด่วนตามนโยบายสำคัญของรัฐสภาหรือมีมติคณะรัฐมนตรีได้สั่งการ หรือขอกฎหมายต่าง ๆ
 *พิจารณาเพิ่มให้ไม่เกินร้อยละ 0.5 ของกรอบฯ รอบที่ 5

แนวทาง
การพิจารณา
จัดสรรกรอบ
อัตรากำลัง
พนักงาน
ราชการ
ของ คพร.

- ปรับลดกรอบอัตราว่างพนักงานราชการลงจากกรอบฯ รอบที่ 4
 - 1) ส่วนราชการที่มีการต่อโอน/มอบภารกิจให้กับส่วนราชการอื่น
 - 2) ส่วนราชการที่ได้รับจัดสรรอัตราข้าราชการเพิ่มเติม

- ตัดทอนและปรับปรุงกรอบอัตราว่างพนักงานราชการที่ส่วนราชการได้รับจัดสรรให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการ

แนวทางการจัดทำกรอบอัตราว่างพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2567) (ต่อ)

กรอบอัตราว่างพนักงานราชการ (กรอบปกติ)

- ตรึงกรอบอัตราว่าง ไม่เกิน 222,090 อัตรา (ของทุกส่วนราชการ)

กรอบอัตราว่างพนักงานราชการศึกษาสูง

- ขอรับการจัดสรรในกรอบอัตราว่างพนักงานราชการที่เป็นกรอบปกติก่อน
- ระหว่างรอบที่ 5 หากมีความจำเป็นตามภารกิจ สามารถจัดทำค่าขอรับการจัดสรรได้

กรอบอัตราว่างพนักงานราชการเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่าง

- จากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการจ้างงานรูปแบบอื่น
- ดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวจนถึงปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

สัญญาจ้างพนักงานราชการ

- ให้ส่วนราชการจัดทำสัญญาจ้างกับพนักงานราชการในลักษณะ* ปีต่อปี* (เดิม กรอบพนักงานราชการ รอบ 1-4 สัญญา 4 ปี)

สรุปการกำหนดกรอบอัตราว่าง

กำหนดกรอบอัตราว่าง	กำหนดประเภท/ตำแหน่ง	ดำเนินการต่อตามระเบียบ
วิเคราะห์อุปสงค์กำลังคนผ่านเกณฑ์ข้อสอบและพิจารณา 6 กระบวนการ ดังนี้	กำหนดสายงาน/ตำแหน่งที่ต่อรายการพิจารณาที่บุคคลากรของรัฐในประเภทต่างๆ ดังนี้	ดำเนินการต่อ ดังต่อไปนี้
• ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	• ข้าราชการ	1. วิเคราะห์เหตุผลความจำเป็น
• สัดส่วนภารกิจ	• พนักงานราชการ	2. ผ่าน อ.ก.พ. กระทรวงแล้วเสมอ ก.พ.
• การแบ่งงานภายใน	• ลูกจ้างประจำ	3. Sector และฝ่ายเลขานุการ คพร. วิเคราะห์
• ปริมาณงานกับเวลาที่ให้	• ลูกจ้างชั่วคราว	4. เสมอ อ.คพร. คณะที่ 1 และเสมอ คพร. ต่อไป
• ผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน	• จ้างเหมาบริการ	5. ประเมินผลการจัดสรรกรอบอัตราว่างพนักงานราชการ รอบที่ 5 ที่ คพร. อนุมัติ
• ทบทวนความจำเป็นของงาน		

หมายเหตุ

1. กรอบอัตราว่างพนักงานราชการ รอบที่ 4 สิ้นสุดในปี งบประมาณ พ.ศ. 2563
2. เมื่อได้รับการจัดสรรกรอบอัตราว่างพนักงานราชการ ก่อนที่จะดำเนินการจ้างต่อไป จะต้องขอกับจำนวนลูกจ้างประจำที่เป็นฐานการกรอบอัตราว่างที่คงเหลือเดิมก่อน จึงจะเป็นจำนวนที่สามารถจ้างพนักงานราชการต่อไปได้

(ที่มา : เอกสารประกอบกรบรขยาย เรื่อง แนวทางการจัดทำกรอบอัตราว่างพนักงานราชการ รอบที่ 5 (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2567) เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563 จัดทำโดยกลุ่มบริหารพนักงานราชการ สำนักพัฒนาระบบงานเก่าและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.)

HR Chatbot





กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ประกาศรับสมัครฯ ระดับชำนาญการพิเศษ
รอบใหม่ 52 ตำแหน่ง

รับสมัครตั้งแต่วันที่ 29 ก.ค. 63 – 14 ส.ค. 63



NEW!

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นเอกสาร

HR Chatbot





กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อพึงระวังในการส่งเอกสารการสมัครฯ ครั้งนี้ โปรดตรวจสอบการกรอกเอกสารให้ถูกต้อง

1. ตัวอย่างการกรอกใบสมัคร กรณีใช้ผลงานที่ผ่านมา/ข้อเสนอ เดียวกันทุกตำแหน่ง

*ถือข้อมูลชื่อตำแหน่งและเลขที่ที่สมัคร (เอกสารหมายเลข 1) เป็นสำคัญ

เอกสารหมายเลข ๑

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ผู้ขอประเมินเป็นผู้กรอก)

๑. ชื่อ นางสาวดั่งใจ สมหวัง
ตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากร ระดับชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑๑๕
สังกัด ฝ่ายบริการศุลกากรที่ ๑ ส่วนบริการศุลกากรที่ ๑ สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ
อัตราเงินเดือนปัจจุบัน ๕๐,๐๐๐ บาท

๒. ข. เข้ารับการประเมินผลงานในตำแหน่ง

๒.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากรชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๓๑๐๙ สังกัด ส่วนบริการศุลกากร
ด้านศุลกากรบึงกาฬ

๒.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากรชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๓๑๗๐ สังกัด ส่วนบริการศุลกากร
ด้านศุลกากรเชียงคาน

๒.๓ ตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากรชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๔๕๓๓ สังกัด ส่วนบริการศุลกากร
ด้านศุลกากรสงขลา

เอกสารหมายเลข ๓

แบบสรุปผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ชื่อผู้ขอประเมิน ...นางสาวดั่งใจ สมหวัง.....ตำแหน่ง.....นักวิชาการศุลกากร.....

เพื่อประกอบการคัดเลือกเข้ารับการประเมินตำแหน่ง.....นักวิชาการศุลกากร.....ระดับ.....ชำนาญการพิเศษ.....

ตำแหน่งเลขที่ ... ๓๑๐๙.....สังกัด.....ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรบึงกาฬ.....

ตำแหน่งเลขที่ ... ๓๑๗๐.....สังกัด.....ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรเชียงคาน.....

ตำแหน่งเลขที่ ... ๔๕๓๓.....สังกัด.....ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรสงขลา.....

ชื่อผลงาน (ปีที่ดำเนินการ)	สรุปสาระและ ขั้นตอน การดำเนินการ	ระยะเวลา/สัดส่วนที่ ปฏิบัติ(ร้อยละ)	รายชื่อผู้ร่วม ดำเนินการ/สัดส่วน (ร้อยละ)	การนำผลงานไป ใช้ประโยชน์

เอกสารหมายเลข ๔

แบบสรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อผู้ขอประเมินนางสาวดั่งใจ สมหวัง.....ตำแหน่ง.....นักวิชาการศุลกากร.....

เพื่อประกอบการคัดเลือกเข้ารับการประเมินตำแหน่ง.....นักวิชาการศุลกากร.....ระดับ.....ชำนาญการพิเศษ.....

ตำแหน่งเลขที่ ... ๓๑๐๙.....สังกัด.....ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรบึงกาฬ.....

ตำแหน่งเลขที่ ... ๓๑๗๐.....สังกัด.....ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรเชียงคาน.....

ตำแหน่งเลขที่ ... ๔๕๓๓.....สังกัด.....ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรสงขลา.....

ชื่อข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	รายละเอียดข้อเสนอแนวความคิด/ วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุง งานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ผลที่คาดว่าจะ ได้รับ	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ

ชื่อตำแหน่งและเลขที่ที่สมัครต้องตรงกัน

หมายเหตุ : หากเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าข้อมูลชื่อตำแหน่งและตำแหน่งเลขที่ไม่ถูกต้องตรงกันจะไม่สามารถ
แก้ไขได้ และ กบท. จะถือเฉพาะข้อมูลชื่อตำแหน่งและตำแหน่งเลขที่ที่ผู้สมัครระบุที่ตรงกันกับข้อมูลทั้งใน
เอกสารหมายเลข 1 3 และ 4 เป็นตำแหน่งที่ใช้ในการสมัครเท่านั้น





กองบริหารทรัพยากรบุคคล

2. ตัวอย่างการกรอกใบสมัคร กรณีใช้ผลงานที่ผ่านมา/ข้อเสนอ ต่างกัน ในแต่ละตำแหน่งเลขที่ที่สมัคร

*ถือข้อมูลชื่อตำแหน่งและเลขที่ที่สมัคร (เอกสารหมายเลข 1) เป็นสำคัญ

เอกสารหมายเลข ๑

แบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล (ผู้ประเมินเป็นผู้กรอก)

ชื่อ (ผู้ขอรับการประเมิน) นายเมตตา...กรุดา.....

ตำแหน่ง ...นิติกร.....ระดับ...ชำนาญการ...ตำแหน่งเลขที่...๕๕๖.....

สังกัด...ไผ่ทองคำ...ส่วนควบคุมทางศุลกากร สำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ.....

อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....๓๐,๐๐๐.....บาท

๒. ขอรับการประเมินผลงานในตำแหน่ง

๒.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากรชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๑๕๐๓ สังกัด กองสืบสวนและปราบปราม

๒.๒ ตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากรชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๕๗๕๕ สังกัด ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรปิดต่านี

๒.๓ ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งเลขที่ ๓๓๔ สังกัด ฝ่ายคดีลักลอบ ส่วนคดี กองกฎหมาย

เอกสารหมายเลข ๓

แบบสรุปผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ชื่อผู้ขอประเมิน นายเมตตา...กรุดา..... ตำแหน่ง...นิติกรชำนาญการ.....

เพื่อประกอบการคัดเลือกเข้ารับการประเมินตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากร ระดับ ชำนาญการพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่ ๑๕๐๓ สังกัด กองสืบสวนและปราบปราม

๒. ตำแหน่งเลขที่ ๕๗๕๕ สังกัด ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรปิดต่านี

ชื่อผลงาน (ปีที่ยื่น)	สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	ลักษณะงาน/สัดส่วนที่ปฏิบัติ (ร้อยละ)	รายชื่อผู้ร่วมดำเนินการ/สัดส่วน (ร้อยละ)	การนำผลงานไปใช้ประโยชน์

เอกสารหมายเลข ๔

แบบสรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อผู้ขอประเมิน นายเมตตา...กรุดา..... ตำแหน่ง...นิติกรชำนาญการ.....

เพื่อประกอบการคัดเลือกเข้ารับการประเมินตำแหน่ง นักวิชาการศุลกากร ระดับ ชำนาญการพิเศษ

๑. ตำแหน่งเลขที่ ๑๕๐๓ สังกัด กองสืบสวนและปราบปราม

๒. ตำแหน่งเลขที่ ๕๗๕๕ สังกัด ส่วนบริการศุลกากร ด้านศุลกากรปิดต่านี

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	รายละเอียดข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ

เอกสารหมายเลข ๓

แบบสรุปผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ชื่อผู้ขอประเมิน นายเมตตา...กรุดา..... ตำแหน่ง...นิติกรชำนาญการ.....

เพื่อประกอบการคัดเลือกเข้ารับการประเมินตำแหน่ง นิติกร ระดับ ชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ ๓๓๔ สังกัด ฝ่ายคดีลักลอบ ส่วนคดี กองกฎหมาย

ชื่อผลงาน (ปีที่ยื่น)	สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินการ	ลักษณะงาน/สัดส่วนที่ปฏิบัติ (ร้อยละ)	รายชื่อผู้ร่วมดำเนินการ/สัดส่วน (ร้อยละ)	การนำผลงานไปใช้ประโยชน์

เอกสารหมายเลข ๔

แบบสรุปข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ชื่อผู้ขอประเมิน นายเมตตา...กรุดา..... ตำแหน่ง...นิติกรชำนาญการ.....

เพื่อประกอบการคัดเลือกเข้ารับการประเมินตำแหน่ง นิติกร ระดับ ชำนาญการพิเศษ

ตำแหน่งเลขที่ ๓๓๔ สังกัด ฝ่ายคดีลักลอบ ส่วนคดี กองกฎหมาย

ข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	รายละเอียดข้อเสนอแนวความคิด/วิธีการเพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ชื่อตำแหน่งและเลขที่ที่สมัครต้องตรงกัน

หมายเหตุ : หากเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าข้อมูลชื่อตำแหน่งและตำแหน่งเลขที่ไม่ถูกต้องตรงกันจะไม่สามารถแก้ไขได้ และ กบท. จะถือเฉพาะข้อมูลชื่อตำแหน่งและตำแหน่งเลขที่ที่ผู้สมัครระบุที่ตรงกันกับข้อมูลทั้งในเอกสารหมายเลข 1 3 และ 4 เป็นตำแหน่งที่ใช้ในการสมัครเท่านั้น



HR Chatbot



Dada Dodee Traindy Sandee Porjai



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

กองบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมจัดกิจกรรม

วันคล้ายวันสถาปนากกรมศุลกากรครบรอบ 146 ปี



กองบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมจัดกิจกรรมเนื่องในวันคล้ายวันสถาปนากกรมศุลกากรครบรอบ 146 ปี เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2563 ณ ห้องโถง ชั้น 1 อาคาร 1 กรมศุลกากร โดยมีนายกฤษฎา จินะวิจารณ์ อธิบดีกรมศุลกากรให้เกียรติเป็นประธานและมอบรางวัลในพิธี พร้อมด้วยฝ่ายบริหารกรมศุลกากรให้เกียรติเข้าร่วมพิธี และนางนันท์ฐิตา ศิริคุปต์ ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลกล่าวรายงาน



ในงานดังกล่าวประกอบด้วยพิธีมอบรางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น พิธีมอบรางวัลข้าราชการผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพิธีมอบรางวัลข้าราชการผู้มีผลงานดีของ กรมศุลกากร พิธีมอบรางวัลตาม “โครงการคนดีศรีศุลกากร” และพิธีมอบรางวัลตาม

“โครงการคนดีศรีหน่วยงาน” ดำเนินการโดยส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ และกลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรมกองบริหารทรัพยากรบุคคล



การมอบใบประกาศเกียรติคุณเข็มกลัดทองคำ และเงินรางวัล แก่ข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. 2562 จำนวน 3 ราย โดยส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ

HR Chatbot



Dada

Dodee

Traindy

Sandee

Porjai



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การมอบใบประกาศเกียรติคุณ และเงินรางวัลแก่บุคคลผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1 ราย และการมอบใบประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลผู้ประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 2 ราย โดยส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ



การมอบใบประกาศเกียรติคุณ แก่ข้าราชการผู้มีผลงานดีของกรมศุลกากร ประจำปี พ.ศ 2562 จำนวน 7 ราย โดย ส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ



การมอบโล่เกียรติยศและเงินรางวัล แก่คนดีศรีศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 5 ราย โดยกลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม



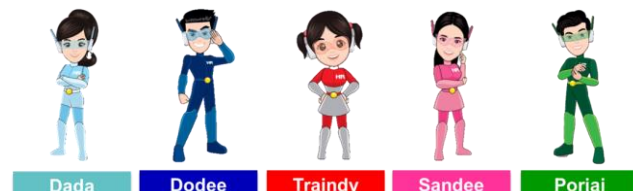
การมอบใบประกาศเกียรติคุณ แก่คนดีศรีหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 13 ราย โดยกลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม



นอกจากนี้ยังมีการมอบทุนการศึกษาบุตรผู้มีรายได้น้อย และทุนช่วยเหลือการศึกษาบุตรผู้ประสบภัยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ดำเนินการโดยส่วนสิทธิประโยชน์และทะเบียนประวัติ กองบริหารทรัพยากรบุคคล



HR Chatbot





กองบริหารทรัพยากรบุคคล

การประชุมเพื่อรับฟังคำชี้แจง

การตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน

(Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT)

นายกิตติ สุทธิสัมพันธ์ รองอธิบดี รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและบริหารการจัดเก็บภาษี เป็นประธานการประชุมเพื่อรับฟังคำชี้แจงการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment : IIT) สำหรับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ณ ห้องประชุมภัสกรวงศ์ ชั้น 2 อาคาร 1 กรมศุลกากร เมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2563



HR Chatbot



Dada



Dodee



Traindy



Sandee



Porjai



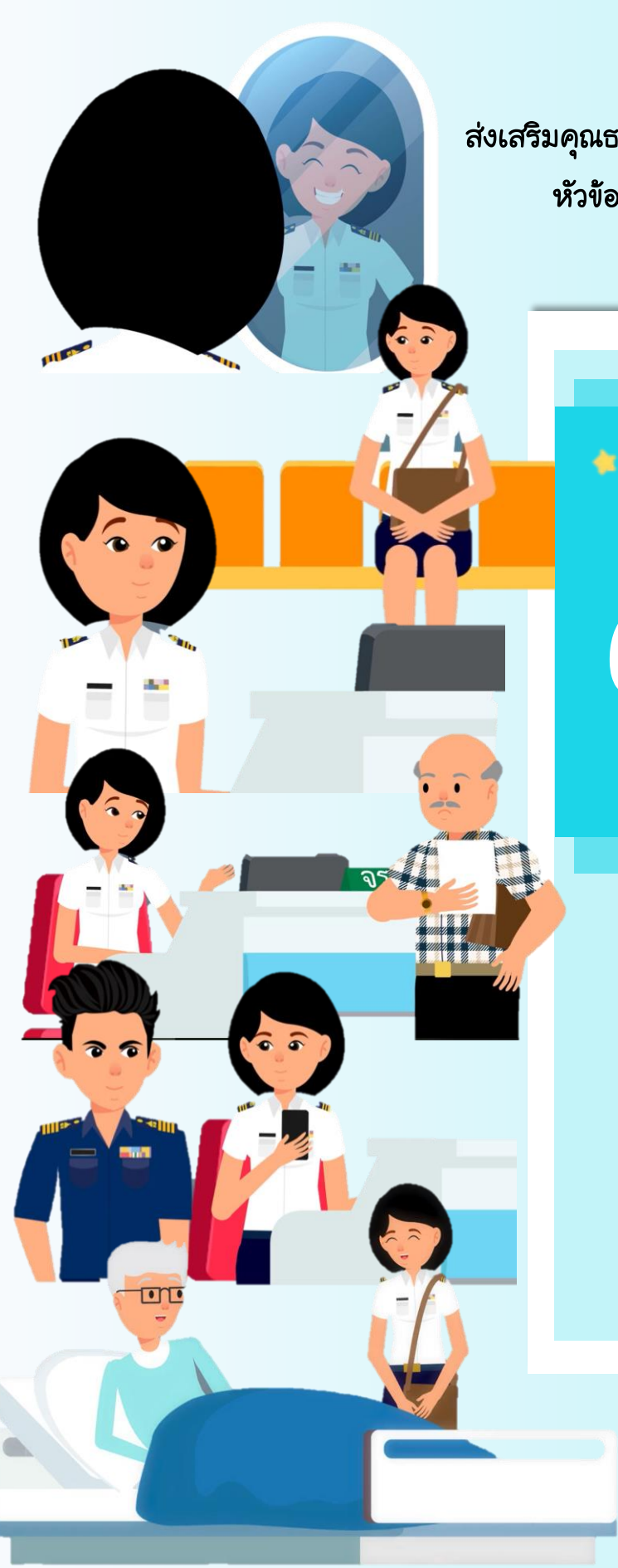
โครงการสื่อสร้างสรรค์
ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

หัวข้อ “Ethics Boosting”

โดย กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม กพท.

เคล็ดลับ ความสงบ งานสนุก ชีวิตสมดุล

เพียงแสกน QR Code ด้านล่าง
เพื่อรับชมเคล็ดลับดี ๆ กันนะคะ





กองบริหารทรัพยากรบุคคล

ดร. “นักบริหาร
ณ โรงแรม เดอะ เวสทิน

พิธีเปิด

หลักสูตร “นักบริหารระดับกลาง กรมศุลกากร ประจำปี พ.ศ.2563”



◆ วันจันทร์ที่ 13 กรกฎาคม 2563

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร ดำเนินการจัดพิธีเปิดการฝึกอบรมหลักสูตร “นักบริหารระดับกลาง กรมศุลกากร ประจำปี พ.ศ.2563” ให้แก่ข้าราชการกรมศุลกากร 48 ราย และข้าราชการหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกระทรวงการคลัง 12 ราย รวม 60 ราย ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมศุลกากร โครงการพัฒนาสมรรถนะเจ้าหน้าที่ศุลกากรมืออาชีพ โดยมีมอบหมายให้ มูลนิธิสถาบันวิจัยนโยบายเศรษฐกิจการคลัง (สวค.) เป็นผู้ดำเนินการจัดฝึกอบรม โดยมีนายกฤษฎา จีนะวิจารณ์ อธิบดีกรมศุลกากร ให้เกียรติเป็นประธานในพิธี ณ โรงแรม เดอะ เวสทิน แกรนด์ สุขุมวิท กรุงเทพฯ

HR Chatbot



Dada

Dodee

Traindy

Sandee

Porjai



กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการอาคารศูนย์ฝึกอบรมของสถาบันวิชาการศุลกากร



เชิงสะพานกรุงเทพ เขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร

สภาพพื้นที่เดิม



ปัจจุบัน งานโครงสร้างแล้วเสร็จกว่า 80 % งานตกแต่งภายในแล้วเสร็จกว่า 30 %



อาคารสูง 4 ชั้น

ประกอบด้วยห้องฝึกอบรม สำนักงาน พร้อมระบบโสตทัศนูปกรณ์ที่ทันสมัย



Customs Academy

HR Chatbot



Dada

Dodee

Traindy

Sandee

Porjai



Youtube

HR Thai Customs

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมศุลกากร



วางแผน

01

Create youtube Channel in 4 steps

เขียน Storyboard

ปรึกษาผู้บังคับบัญชา กำหนดขอบเขต และวางเค้าโครงเนื้อหาของคลิปวิดีโอ กำหนดวัตถุประสงค์ของคลิปให้ชัดเจน ว่าต้องการที่จะสื่ออะไรให้กับผู้รับชม

ดำเนินการ

02

นำรูปภาพและวิดีโอ ตาม Storyboard ที่วางไว้ และนำไปผลิตภาพ วิดีโอ ณาใส่ effect ติดต่อเสียง ด้วยโปรแกรมตัดต่อวิดีโอ เช่น Premiere Pro , Final Cut Pro



เผยแพร่

04

ประชาสัมพันธ์คลิปวิดีโอผ่านทาง ช่องทางต่างๆ ของกรมศุลกากร เช่น HR Chatbot , Intranet Line Group เป็นต้น



ผู้บังคับบัญชา พิจารณา

03

ขอความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชา เพื่อโปรดพิจารณาตรวจสอบ ความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น



Scan to Subscribe



HR Thai Customs

FOLLOW US

HR Chatbot



Dada

Dodee

Traindy

Sandee

Porjai