แผนยุทธศาสตร์

การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร

(พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

The Customs Department

คำนำ

กรมศุลกากรโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – พ.ศ. ๒๕๖๕) ขึ้น โดยคำนึงถึง ๑) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๒) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ใน ๓ แผนหลัก คือ แผนแม่บทที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนแม่บทที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนแม่บทที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ให้เป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งสนับสนุนภาคเอกชนและสังคมให้มีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๓) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต” ๔) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔) ที่มุ่งเน้นการวางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย และ ๕) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พร้อมทั้งได้นำแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๓๘ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ ที่กำหนดเป้าหมายการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ ด้วยการเสริมสร้างให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะ ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม คือ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และวางรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ของกรมศุลกากรให้เป็นรูปธรรม มุ่งเน้นดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐด้วยความโปร่งใส การเสริมสร้างมาตรการเชิงบวกในการป้องกันการกระทำผิดวินัย การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชพลเรือนและจรรยาข้าราชการ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ และการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ซึ่งจะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากรในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมได้อย่างเป็นระบบ

สารบัญ

		หน้า
๑	**บทนำ**	๑
	๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
	๑.๒ วิเคราะห์สถานการณ์	๓
	๑.๒.๑ สถานการณ์การทุจริตและการแก้ไขปัญหา	๓
	๑.๒.๒ สถานการณ์ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม	๔
	๑.๓ นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๕
	๑.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ	๖
	๑.๔.๑ สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT	๖
	๑.๔.๒ สรุปข้อมูล TOWS MATRIX	๘
	๑.๔.๓ ข้อมูลที่ใช้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร	๙
	๑.๔.๔ ความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์	๑๐
	๑.๔.๕ ความเชื่อมโยงเป้าหมาย ตัวชี้วัด แผนงานย่อยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๑๑
๒	**ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)**	๑๒
	๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมแห่งความรับผิดชอบ	๑๔
	๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรศุลกากรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต	๑๕
	๒.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการมีจิตบริการ	๑๗
๓	**ตารางแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)**	๑๘
๔	**การติดตามประเมินผล**	๒๘
	๔.๑ แนวทางการจัดทำระบบรายงานการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์	๒๘
	๔.๒ รูปแบบการติดตามประเมินผล	๒๙

๕ บรรณานุกรม ๓๐

๖ ภาคผนวก ๓๑

ภาคผนวก ก คำนิยามศัพท์ในแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) ๓๒

ภาคผนวก ข คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๑๕๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร ๓๓

ภาคผนวก ค ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕) ๓๗

๑. บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

รัฐบาลกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ภายใต้วิสัยทัศน์ประเทศไทยใสสะอาดไทยทั้งชาติต้านทุจริต ประกอบกับสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ เพื่อให้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับส่วนราชการกระทรวงการคลัง รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง ได้ให้นโยบายว่ากระทรวงการคลังจะเป็นกระทรวงที่ปลอดจากการทุจริตเป็นกระทรวงแรก ภายใต้นโยบาย “กระทรวงการคลัง : คุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต” โดยให้ทุกส่วนราชการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน คณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร จึงได้กำหนดนโยบายการจัดทำยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร โดยมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป้าหมายให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพ และด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เป้าหมายให้บุคลากรปฏิบัติราชการด้วยความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

นโยบายของประเทศให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐควรมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ และตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ในการบริหารกำลังคน ภาครัฐต้องมีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม เพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอนควบคู่ไปกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพภายใต้หลักระบบคุณธรรม ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหาการคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ ได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งทบทวนและปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน

นอกจากนี้บุคลากรภาครัฐควรยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน พัฒนาคุณภาพการทำงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน และวางมาตรการที่เหมาะสมกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานและสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำในทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง มีความรับผิดชอบและมีความเป็นมืออาชีพ เป็นทั้งผู้นำทางความรู้และความคิด ผลักดันภารกิจนำการเปลี่ยนแปลง พัฒนานโยบายและยุทธศาสตร์เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงานและต่อสังคม โดยมีการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์

ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว นโยบายของประเทศให้ความสำคัญต่อ “การพัฒนาคน” ให้เป็นคนดีที่เก่งและมีความสุข แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กำหนดแนวทางพัฒนาระบบราชการและข้าราชการให้ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติราชการ โดยปรับทัศนคติข้าราชการให้เห็นความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข วัฒนธรรม สันติวิธีและธรรมาภิบาลเน้นประเด็นการส่งเสริมให้ข้าราชการยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม แยกเรื่องส่วนตัวออกจากส่วนรวมทำงานแบบมืออาชีพ มีจิตสำนึกสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ของสาธารณะ กิจกรรมในการเสริมสร้างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมข้าราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่คนเราจะทำความดีหรือไม่ มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสาเหตุทั้งภายในและภายนอก สาเหตุภายในคือ ลักษณะทางจิตใจต่าง ๆ เช่น การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ความเชื่อว่าการทำความดีจะได้รับผลดี และการทำชั่วจะถูกลงโทษ นอกจากนั้นยังเกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจทางด้านอื่น ๆ อาทิเช่น ความซื่อสัตย์ การเคารพกฎระเบียบและกฎหมาย ความสามัคคี เป็นต้น การที่บุคคลนั้นจะทำความดีหรือละเว้นการกระทำที่ไม่น่าปรารถนามากน้อยเพียงใดนั้น สาเหตุสำคัญคือ คนรอบข้าง กฎระเบียบ สังคมวัฒนธรรม และสถานการณ์ในขณะที่บุคคลนั้นประสบอยู่ นอกจากนั้นระเบียบข้อบังคับในหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีหรือขาดแคลนสิ่งเอื้ออำนวยในการทำงาน ตลอดจนบรรยากาศทางสังคมในที่ทำงาน กลุ่มเพื่อนและวัฒนธรรมขององค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและสุขภาพจิต ตลอดจนความสุขความพอใจในการทำงาน ดังนั้น การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรมของกรมศุลกากร จะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมศุลกากร ต่อไป

๑.๒ การวิเคราะห์สถานการณ์

๑.๒.๑ สถานการณ์การทุจริตและการแก้ไขปัญหา

“ทุจริตคอร์รัปชัน” เป็นปัญหาที่ทุกคนในโลกให้การยอมรับว่าร้ายแรงต่อทุกพื้นส่วนของประเทศทั่วโลก ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการทุจริตนั้นมีมูลค่ามากมาย จึงเกิดการทุจริตขึ้นโดยการกระทำมิชอบ ซึ่งการทุจริตในแวดวงของการเมืองและระบบราชการจะมีให้เห็นบ่อยที่สุด จนทำให้ทรัพย์สินหรือทรัพยากรของชาติเสียหายไป การติดสินบนก็เป็นการทุจริตเช่นกัน ซึ่งจะเกิดขึ้นแทบทุกประเทศบนโลก โดยสามารถพบเห็นได้ ทั้งประเทศที่เจริญแล้ว ประเทศที่กำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา สำหรับประเทศไทยก็พบปัญหาทุจริตคอร์รัปชันมาทุกยุคทุกสมัย จนมีคำกล่าวว่า “การฉ้อราษฎร์บังหลวง” ซึ่งเป็นการยักยอกเงินหลวงหรือการเบียดบังเอาทรัพย์ของรัฐ แม้ในปัจจุบันประเทศไทยก็ยังมีการทุจริตคอร์รัปชันและนับวันจะเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ โดยจุดกำเนิดการเกิดการทุจริตนั้นทุกสิ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมทางจิตใจ คุณธรรม ค่านิยมการปลูกฝังอบรม ซึ่งรวมถึงระดับคุณภาพทางจิตใจของประชาชนในสังคม นอกจากนั้นสภาพแวดล้อมของสังคมในปัจจุบันและที่สำคัญการบังคับใช้กฎหมายกลไกในการตรวจสอบจนถึงการนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีและพิพากษาลงโทษ ปัญหาทุจริตคอรัปชั่นในสังคมไทย เป็นปัญหาที่สะสมเรื้อรังมานาน จนส่งผลกระทบต่อระบบการเมือง เศรษฐกิจสังคม และความมั่นคงของประเทศ ทั้งยังมีผลกระทบต่อความเชื่อมั่นประชาคมโลกเป็นอย่างมาก การทุจริตคอร์รัปชันเป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแสวงหาประโยชน์จากผู้อื่นที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเอง คำว่า “มิชอบ” หมายถึง ไม่เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา มติคณะรัฐมนตรี ตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ หรือตามทำนองคลองธรรม การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ เป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งในตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งที่ตนมิได้ดำรงตำแหน่งหรือกระทำหน้าที่นั้น ๆ หรือใช้อำนาจในตำแหน่งและหน้าที่นั้นเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือพวกพ้อง ซึ่งการทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่เป็นความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ แต่ละประเภท รวมถึงลูกจ้างของส่วนราชการด้วย และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ ซึ่งเป็นมาตรการในการควบคุมการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ ว่าเจ้าหน้าที่ได้ใช้อำนาจถูกต้องตามกฎระเบียบแบบแผนที่กฎหมายกำหนดไว้

องค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International-TI) ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ที่เมืองเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี เปิดเผยรายงานดัชนีการรับรู้การคอร์รัปชันโลก ปี ๒๕๖๑ ใน ๑๘๐ ประเทศทั่วโลกที่มีการให้คะแนนตั้งแต่ระดับ ๐ – ๑๐๐ คะแนนต่ำสุด หมายถึงการคอร์รัปชันสูง ขณะที่ ๑๐๐ คะแนนหมายถึงโปร่งใส จากผลสำรวจพบว่า ๒ ใน ๓ ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ได้คะแนนต่ำกว่า ๕๐ คะแนน เฉลี่ยแล้วเพียง ๔๓ คะแนน หมายถึง หลายประเทศส่วนใหญ่ยังไม่สามารถแก้ปัญหาการคอร์รัปชันได้อย่างต่อเนื่องจนส่งผลให้เห็นวิกฤติปัญหาการปกครองระบอบประชาธิปไตยทั่วโลก ซึ่งนับแต่ปี ๒๕๕๕ มีเพียง ๒๐ ประเทศที่ปรับปรุงคะแนนให้ดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด และมี ๑๖ ประเทศ ได้คะแนนลดลง อาทิ ออสเตรเลีย ชิลี มอลตา ตุรกี และเม็กซิโก ส่วน ๕ ประเทศที่ต้องเฝ้า จับตามอง ได้แก่ สหรัฐอเมริกา ฮังการี และบราซิล

สำหรับประเทศไทย ปี ๒๕๖๑ อยู่ในอันดับที่ ๙๙ ด้วยคะแนนความโปร่งใส ๓๖ คะแนน ร่วงลงไปจากปี ๒๕๖๐ ที่ไทยถูกจัดอยู่ในอันดับที่ ๙๖ ด้วยคะแนน ความโปร่งใส ๓๗ คะแนน นั่นหมายถึงมีการคอร์รัปชันเพิ่มขึ้น ในขณะที่กลุ่มประเทศในเอเชีย-แปซิฟิก ที่มีความโปร่งใสมากที่สุด ได้แก่ นิวซีแลนด์และสิงคโปร์ ซึ่งอยู่ในอันดับที่ ๒ และ ๓ ด้วยคะแนนความโปร่งใส ๘๗ กับ ๘๕ ตามลำดับ ส่วนประเทศ

ที่โปร่งใสมากที่สุดได้แก่ เดนมาร์ก ๘๘ คะแนน ประเทศที่โปร่งใสน้อยที่สุดยังเป็นโซมาเลีย ตามด้วย ซูดานใต้ และซีเรีย ด้วยคะแนน ๑๐ และ ๑๓ ตามลำดับ สำหรับสหรัฐอเมริกา ถือเป็นครั้งแรกนับแต่ปี ๒๕๕๔ ที่ไม่ติด ๒๐ อันดับแรกประเทศโปร่งใส เพราะเสียไป ๔ คะแนน จาก ๗๕ คะแนนไปอยู่ที่ ๗๑ คะแนน ทำให้ตกไปอยู่ในอันดับที่ ๒๒

กล่าวโดยสรุป ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของภาครัฐ ซึ่งจะอยู่ในรูปแบบทุจริตเชิงนโยบาย อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์หรือเอื้อประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องโดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย นับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่องและโดยจะพบเห็นจากข่าวที่ปรากฏในสื่อต่าง ๆ เช่น ปัญหาการโกงเงินสงเคราะห์ผู้มีรายได้น้อย และปัญหาเงินทอนวัด เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นจากนักการเมืองและข้าราชการที่ขาดความซื่อสัตย์ ในการบริหารราชการที่ดี ไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน และขาดหลักในการดำเนินชีวิตที่ดี ดังนั้น จึงมีการบังคับใช้กฎหมายของฝ่ายตรวจสอบ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) และหน่วยงานที่ต้องทำหน้าที่ปราบปรามการทุจริตควรต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยไม่มีการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติ การป้องกันและสกัดกั้นการทุจริตทุกรูปแบบ ซึ่งเป็นการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน วางรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยมีแผนงาน/โครงการ ที่มีเป้าหมายทางด้านการสงเสริมคุณธรรมจริยธรรม แผนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเปนกลไกสำคัญของหน่วยงานในการขับเคลื่อนการสงเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ว่าจะเป็นประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ ผู้ประกอบการ ชุมชนและสังคมต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานราชการเปนองค์กรคุณธรรม อันจะสงผลตอความเจริญของสังคมและประเทศชาติ ให้เป็นที่ยอมรับมากขึ้น

๑.๒.๒ สถานการณ์การด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

ในสถานการณ์ปัจจุบัน สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสารที่รวดเร็วเกินกว่าที่จะสามารถควบคุมได้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงของประชาชนด้านความเชื่อ ค่านิยม และการเลียนแบบพฤติกรรม ทั้งในด้านบวกและด้านลบจนส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมตามมา หลายหน่วยงานพยายามแก้ไขปัญหาส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ แต่ก็ยังไม่สามารถทำให้ปัญหาลดลงและหมดไปได้ หากแก้ไขปัญหาไม่ตรงจุด และขาดความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง

รัฐบาลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้คนไทยทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่หลากหลายและการมีแนวโน้มสู่สังคมปัจเจกบุคคล ซึ่งทุกภาคส่วนของสังคมควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา แต่คนส่วนใหญ่ยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ยังมุ่งแสวงหาความสุขและสร้างอัตลักษณ์ส่วนตัวผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ นอกจากนี้สถานการณ์ปัญหาสังคมไทยยิ่งนับวันจะรุนแรงมากขึ้นทั้งจากระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่แข่งขันกันอย่างเสรี มีการต่อสู้กันทางการตลาดที่กระตุ้นให้ผู้คนนิยมการบริโภคผ่านสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมในยุคโลกาภิวัตน์ ส่งผลทำให้โครงสร้างของสังคมไทยอ่อนแอ รวมถึงต้นทุนทางศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมไทยที่เป็นเอกลักษณ์แสดงให้เห็นความเป็นตัวตนของไทยต่างถูกละเลยและถูกปฏิเสธจากเด็กและเยาวชน ทำให้เด็กและเยาวชนส่วนหนึ่งได้รับการหล่อหลอมจากบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ส่งผลให้เยาวชนมีพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนเสี่ยงต่อการทำผิดกฎหมายและศีลธรรมอันดีงาม รวมถึงมีค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ ขาดคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องความรับผิดชอบ ขาดระเบียบวินัย

กรมศุลกากรในฐานะเป็นหน่วยงานของภาครัฐสังกัดกระทรวงการคลังมีเป้าหมายเป็นองค์การที่มุ่งมั่นให้บริการศุลกากรเป็นเลิศ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของเศรษฐกิจไทยและเชื่อมโยงการค้าโลก ตามแผนยุทธศาสตร์ของกรมศุลกากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ที่มียุทธศาสตร์ในการดำเนินการ ๕ ด้าน คือ (๑) พัฒนากระบวนงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า (๒) พัฒนามาตรการทางศุลกากรและข้อมูลการค้าระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมการค้าชายแดนและเชื่อมโยงการค้าโลก (๓) พัฒนาระบบควบคุมทางศุลกากรให้มีประสิทธิภาพและเชื่อมโยงกัน (๔) เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดเก็บภาษีโดยยึดหลักธรรมาภิบาล และ (๕) พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการองค์การ แต่ด้วยภาพรวมของสังคมและระบบเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วฉับพลัน กรมศุลกากรจึงตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องปรับบทบาทให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากทั้งภายในและภายนอกประเทศ และเพื่อให้การกำหนดทิศทางการปฏิบัติราชการของกรมศุลกากรสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ รวมทั้งตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสังคมแห่งโลกอนาคต

๑.๓ นโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ทิศทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่เริ่มดำเนินการตั้งแต่ช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๑ ถึงปัจจุบันมุ่งหมายให้ทุกภาคส่วนในสังคมเกิดความตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตตามบทบาทและภาระหน้าที่ของตนเอง สำหรับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มีแนวคิดหลักเกี่ยวกับกลไกและปฏิบัติงานด้านการบริหารราชการแผ่นดิน คือ การแก้ไขปัญหาการทุจริตที่ได้ผล จะต้องเริ่มในส่วนที่สำคัญที่สุด คือ “คน” ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญที่จะเป็นกลไกหลักในการแก้ไขปัญหา ผู้ที่มีบทบาทสำคัญ คือ หน่วยงานภาครัฐและเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนและภาคประชาสังคมได้เข้ามามีบทบาท เมื่อประชาชนในสังคมเห็นว่าการทุจริตเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้ และลุกขึ้นมาต่อต้านไม่ยอมรับบุคคลที่กระทำการทุจริต จะส่งผลให้บุคคลที่จะกระทำความผิดเกิดจิตสำนึกเกรงกลัวและตระหนักว่าตนเองจะได้รับผลกระทบจากการไม่ยอมรับของสังคม สุดท้ายจะไม่สามารถอยู่ในสังคมได้อีกต่อไป

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) คือ ประเทศไทยมีระดับคะแนนของดัชนีการรับรูการทุจริต (CPI) สูงกว่าร้อยละ ๕๐ เพื่อให้เป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากทั้งภายในและต่างประเทศ ทั้งนี้ เพื่อให้ประเทศไทยยืนหยัดอย่างสง่างามท่ามกลางกระแสโลก รวมทั้งมีแนวทางและกลไกในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้ทันที สำหรับเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม รวมถึงภาคส่วนอื่น ๆ ในประเทศไทย สามารถนำไปปรับใช้ในงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

กระทรวงการคลังมีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็น “กระทรวงการคลัง : คุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต” โดยได้มีการลงนามในบันทึกข้อตกลงว่าด้วยความร่วมมือในการป้องกันและปราบปรามปัญหาการทุจริตระหว่าง กระทรวงการคลัง กับ สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงาน ป.ป.ท และองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๙ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและนโยบายรัฐบาล พร้อมทั้งได้มีคำสั่งกระทรวงการคลัง ที่ ๑๒๗๒/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะกรรมการร่วมการป้องกัน

และปราบปรามการทุจริตกระทรวงการคลัง และคำสั่งกระทรวงการคลังที่ ๒๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงการคลัง มีอำนาจหน้าที่กำกับดูแล ติดตาม และพิจารณากลั่นกรองเรื่องร้องเรียนการทุจริตต่อหน้าที่ ประพฤติมิชอบ หรือกระทำการให้เกิดความเสียหายแก่ราชการและเสนอความเห็นต่อปลัดกระทรวงการคลังและ/หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง เพื่อพิจารณาสั่งการให้ดำเนินการทางวินัยความรับผิดทางแพ่ง และความรับผิดทางอาญา ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน โดยในการนี้ กระทรวงการคลังได้มอบหมายให้กรมศุลกากรเป็นหน่วยงานนำร่อง“ศุลกากรคุณธรรม” และมีคณะทำงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามการดำเนินงานหน่วยงานต้นแบบของกรมศุลกากรเป็นการเฉพาะอีกทางหนึ่งด้วย

กรมศุลกากรในฐานะหน่วยงานราชการที่มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีอากรจากการนำเข้าและส่งออกสินค้า การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางศุลกากร และเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าของประเทศ ผู้บริหารของกรมศุลกากรมีเจตจำนงแน่วแน่และนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารกรมศุลกากรด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม โปร่งใส และพร้อมรับผิด ส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรมและจริยธรรมแก่เจ้าหน้าที่ มีการดำเนินการเพื่อพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรอย่างจริงจังและเพื่อให้กรมศุลกากรมีแนวทางขับเคลื่อนกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรียุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และนโยบายของกระทรวงการคลัง รวมถึงเพื่อให้การดำเนินนโยบายด้านคุณธรรมและความโปร่งใสของกรมศุลกากรมีผลเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกรมศุลกากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการฯ นี้จะช่วยให้กรมศุลกากรเป็นที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ รวมถึงสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อผู้ประกอบการทั้งในประเทศ ต่างประเทศ และประชาชนทั่วไป อันจะส่งผลให้คะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยดีขึ้นตามเป้าหมายที่ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้กำหนดไว้

๑.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

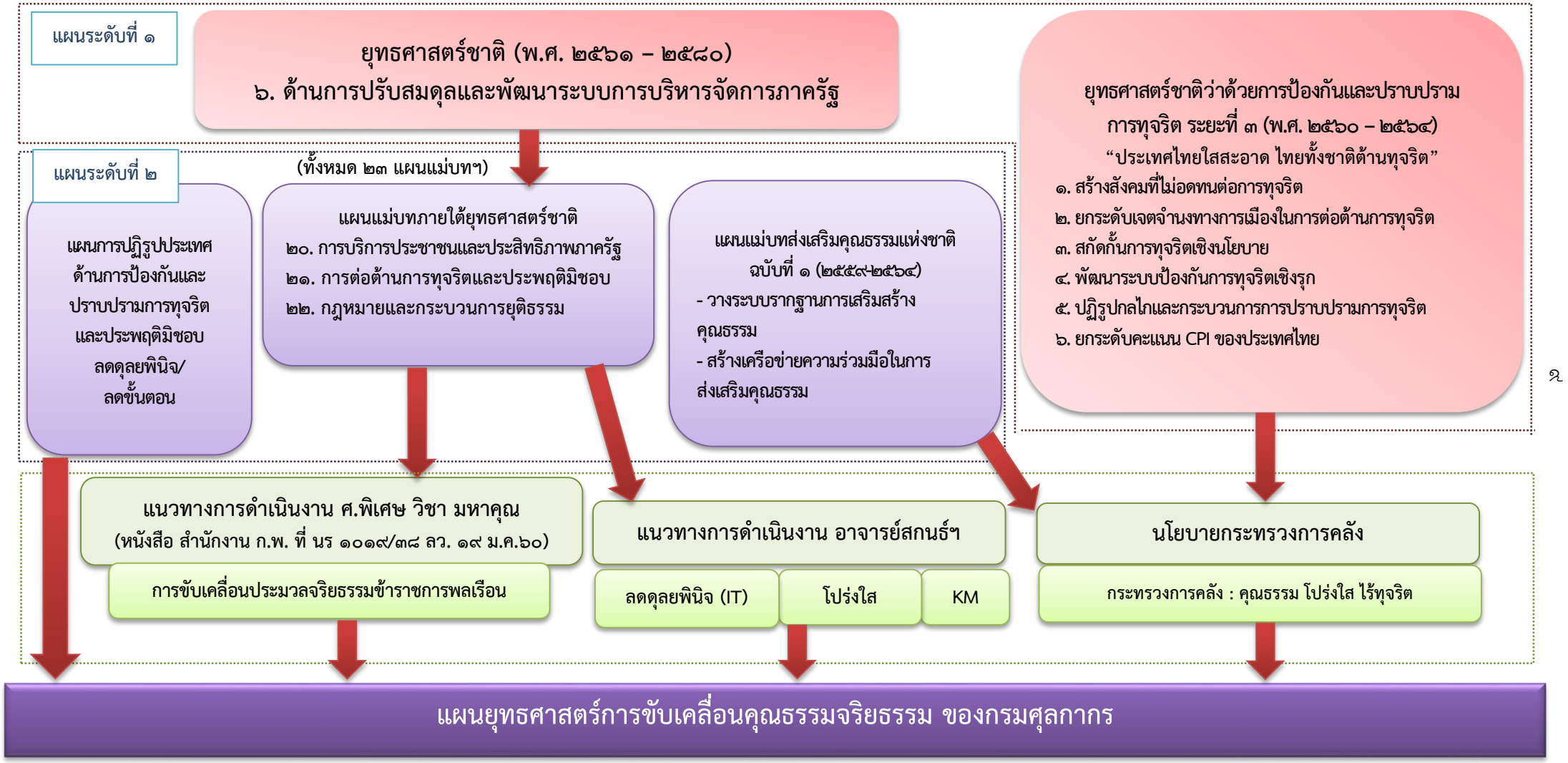
๑.๔.๑ สรุปข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT หาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร

จุดแข็ง (STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
S๑ ผู้บริหารมีนโยบายกำหนดพันธกิจ ค่านิยมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และต่อต้านการทุจริต S๒ ผู้บริหารมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีวิสัยทัศน์ S๓ มีโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และการกระจายอำนาจการบริหาร ทำให้การทำงานยืดหยุ่นคล่องตัว S๔ มีหน่วยงานรับผิดชอบที่ชัดเจนในการบริหารจัดการรับฟังปัญหาจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมองค์กร S๕ บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ และมีวินัย มีความผูกพันต่อองค์กร และให้ความร่วมมือต่อนโยบายของกรมศุลกากร S๖ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย สนับสนุนการดำเนินงานศุลกากร และช่วยให้การสื่อสารระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ S๗ มีแผนงาน/โครงการ ที่เป็นกลไกขับเคลื่อนการปลุกจิตสำนึก ช่วยสร้างความตระหนักรู้ และมีการสนับสนุนยกย่องบุคลากรที่เป็นคนดี S๘ มีกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติ ที่กำหนดรูปแบบ อำนาจ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ และมีบทลงโทษที่ชัดเจน S๙ มีการจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน กำหนดสมรรถนะเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และบุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน S๑๐ มีสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ดี	W๑ กฎหมาย ระเบียบปฏิบัติบางอย่าง ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลักษณะงานศุลกากรเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลพินิจ ทำให้การให้บริการทางศุลกากรไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน W๒ การปรับเปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ส่งผลต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการขับเคลื่อนระบบคุณธรรม จริยธรรม W๓ ปัญหาการโยกย้ายบุคลากร ทำให้ขาดความต่อเนื่องด้านการปฏิบัติงาน และบุคลากรไม่เชื่อมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลเนื่องจากระบบอุปถัมภ์และผลประโยชน์ทับซ้อน และมีอัตรากำลังเกษียณเพิ่มมากขึ้น W๔ การจัดการข้อมูลสารสนเทศล่าช้า และระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ เช่น ระบบติดตามการพัฒนาตนเอง ระบบสนับสนุนวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะ W๕ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขาดประสิทธิภาพและแรงจูงใจ บุคลากรไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีมของบุคลากรยังขาดประสิทธิภาพ W๖ กระบวนการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรและคุณธรรมอัตลักษณ์ยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน และการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง W๗ บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วม ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขาดการมีจิตบริการที่ดี และไม่คำนึงถึงความสำคัญด้านคุณธรรมและจริยธรรม W๘ เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ ขาดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และขาดการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านศุลกากร W๙ ขาดระบบข้อมูลติดตามผลด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมองค์กรไม่เป็นรูปธรรม กระบวนการทางวินัยและบทลงโทษล่าช้า W๑๐ การประชาสัมพันธ์ด้านภาพลักษณ์ขององค์กร และการเผยแพร่ความรู้ทางศุลกากรยังไม่เพียงพอ ทำให้เกิดทัศนคติเชิงลบต่อกรมศุลกากร
โอกาส (OPPORTUNITY)	**ข้อจำกัด (THREAT)**
O๑ ยุทธศาสตร์ชาติ/ยุทธศาสตร์ด้านความโปร่งใส/Arusha Convention เป็นกลไกและต้นแบบการดำเนินงานศุลกากรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน O๒ องค์กรภายนอก (WCO) และองค์กรภายใน (รัฐบาล กระทรวง ภาคสังคม และประชาชน) ให้ความสำคัญและตื่นตัวต่อการผลักดัน เข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบการดำเนินงานศุลกากรด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส O๓ ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ช่วยให้ผู้รับบริการสามารถแสดงความคิดเห็น และร้องเรียนได้หลายช่องทาง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบการทุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น	T๑ การแทรกแซงจากการเมือง/ผู้มีอิทธิพลภายนอก มีบทบาทในการบริหารระบบราชการ และพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดอันเกิดจากการไม่รู้ ไม่เข้าใจ ทัศนคติ และเจตนากระทำผิดกฎหมาย และสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ T๒ การคอร์รัปชันในทุกภาคส่วน สังคมที่เพิกเฉยต่อการคอร์รัปชัน หรือยอมรับว่าการคอร์รัปชันเป็นเรื่องปกติ และระบบอุปถัมภ์ที่ไม่เป็นธรรม T๓ ความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว สื่อมวลชน Social Media ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๑.๔.๒ สรุปข้อมูล TOWS MATRIX เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์

SO : กลยุทธ์เชิงรุก	WO : กลยุทธ์เชิงแก้ไข
SO๑ กำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แผนงาน โครงการด้านความโปร่งใส เจตจำนงด้านคุณธรรมที่ชัดเจน ให้สอดรับกับยุทธศาสตร์ชาติ และตามมาตรฐานขององค์การศุลกากรโลก SO๒ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่มาใช้ในการกำกับ ติดตามและประเมินผล ให้การปฏิบัติงานของศุลกากรมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้อย่างต่อเนื่อง SO๓ กำหนดแนวทางและดำเนินการสร้างระบบและเครือข่ายการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง SO๔ สร้าง พัฒนา และรักษาบุคลากรพันธุ์ใหม่ที่มีความรู้ ความสามารถ ทัศนคติการให้บริการที่ดี มีทักษะรองรับศตวรรษที่ ๒๑ SO๕ สร้างนวัตกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับสังคมดิจิตอล SO๖ พัฒนาองค์กรศุลกากรไปสู่ “Intelligence Customs” SO๗ บูรณาการเชื่อมโยงและใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าและส่งออกที่ต้องดำเนินการตามกฎระเบียบส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องในรูปอิเล็กทรอนิกส์ SO๘ สร้างค่านิยมให้บุคลากรรักองค์กร และปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก SO๙ กำหนดหลักเกณฑ์ให้รางวัลในการยกย่องส่งเสริมคนดีอย่างเป็นรูปธรรม SO๑๐ กำหนดหลักเกณฑ์การลงโทษแก่เจ้าหน้าที่อย่างชัดเจน รวดเร็ว และเป็นธรรม	WO๑ กำหนดมาตรฐานการทำงานที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้ในทิศทางเดียวกัน และจัดโครงการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สร้างการมีส่วนร่วมและการตระหนักรู้ให้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย WO๒ นำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อมีเดียต่าง ๆ ในการรวบรวม วิเคราะห์ประมวลผลในการกำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการเรื่องร้องเรียน และคุณธรรม จริยธรรม WO๓ สร้างกระบวนการรับรู้ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับผลการดำเนินงาน ความโปร่งใส ภาพลักษณ์เชิงบวกต่อทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบและเป็นที่ยอมรับ WO๔ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเพิ่มช่องทางในการเรียนรู้ เพื่อยกระดับการให้บริการที่ดีของกรมศุลกากร WO๕ เร่งรัดกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้เป็นรูปธรรม
ST : กลยุทธ์เชิงป้องกัน	**WT: กลยุทธ์เชิงรับ**
ST๑ ผู้บริหารทุกส่วนราชการเป็นต้นแบบการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานศุลกากร และต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ ST๒ สร้างระบบการรับฟังความคิดเห็นที่ทันสมัย เข้าถึงง่าย ได้ทุกที่ ทุกเวลา และโครงการรณรงค์สร้างความรับรู้ ความเข้าใจ และสร้างค่านิยมการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามกฎหมาย รับผิดชอบต่อหน้าที่สังคม และไม่ละเลยต่อพฤติกรรมคอร์รัปชันเพื่อเป็นกลไกการป้องกันการทุจริต ST๓ จัดทำแผนงาน/โครงการเพิ่มขีดความสามารถในการตรวจสอบและการควบคุมทางศุลกากรด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่และระบบฐานข้อมูล Big Data ST๔ ส่งเสริมและสนับสนุนคนรุ่นใหม่ให้มีโอกาสแสดงศักยภาพและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กรมศุลกากร ST๕ ปลูกฝังจิตสำนึกการให้บริการด้วยใจแก่บุคลากรกรมศุลกากรเพื่อสร้างภาพลักษณ์เชิงบวกแก่ประชาชน	WT๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ.ร./สำนัก ก.พ. กำหนด หรือตามหลักวิชาการสากลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง WT๒ พัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม (Team work) สร้างบุคลากรที่มีความสามารถ (Multi-skill) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative mind) ให้ทันต่อเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของโลก WT๓ สร้างกลไกขับเคลื่อนบุคลากรจนเกิดทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมอัตลักษณ์ อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง WT๔ สร้างมาตรฐานการทำงานและพัฒนากระบวนการบริหารงานบุคคลให้เข้มแข็ง กำหนดหลักเกณฑ์อย่างโปร่งใสเป็นธรรม และเหมาะสม

๑.๔.๓ ข้อมูลที่ใช้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร



๑.๔.๔ ความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และแผนอื่นๆ กับแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๖. ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	<u>เป้าหมายระยะ ๒๐ ปี</u> ๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ๒. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต ๔. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ	<u>ตัวชี้วัดเป้าหมาย ๒๐ ปี</u> ๑. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ ๒. ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ ๓. ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ ๔. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม
ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)	“ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต”	๑. สร้างสังคมที่ไม่อดทนต่อการทุจริต ๒. ยกระดับเจตจำนงทางการเมืองในการต่อต้านการทุจริต ๓. สกัดกั้นการทุจริตเชิงนโยบาย ๔. พัฒนาระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก ๕. ปฏิรูปกลไกและกระบวนการการปราบปรามการทุจริต ๖. ยกระดับคะแนน CPI ของประเทศ	
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒	๖. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย		
แผนปฏิรูปประเทศ	๒. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน	๑๑. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	
แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (๕๙-๖๔)	๑. วางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย	๓. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการส่งเสริมคุณธรรม	
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒๒. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
แผนย่อยภายใต้แผนแม่บท	๒๐.๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	๒๑.๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒๑.๒ การปราบปรามการทุจริต	๒๒.๑ การพัฒนากฎหมาย
ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงการคลัง	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเป็นองค์กรมีต้นแบบในการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและเป็นมืออาชีพ	
ยุทธศาสตร์กรมและเป้าประสงค์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนากระบวนงานและระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่ออำนวยความสะดวกทางการค้า “เพื่อให้บริการศุลกากรมีความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัย ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงการค้าโลก”	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและการบริหารจัดการองค์กร “เพื่อให้องค์กรมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ คุณธรรม และความสุข สามารถขับเคลื่อนกรมศุลกากรให้บรรลุ	
แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์		
เป้าหมาย	ศุลกากรไทย รับผิดชอบ สุจริต จิตบริการ		
ยุทธศาสตร์	๑. สร้างสังคมแห่งความรับผิดชอบ	๒. ขับเคลื่อนการเป็น "องค์กรศุลกากรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต"	๓. เสริมสร้างการมีจิตบริการ

๑.๔.๕ ความเชื่อมโยงเป้าหมาย ตัวชี้วัด แผนงานย่อยภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้าน ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ			
เป้าหมาย ๒๐ ปี	๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ๒. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต ๔. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ	ตัวชี้วัด	๑. ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของรัฐ ๒. ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ ๓. ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ ๔. ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม
แผนแม่บท	๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒๒. กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย แผนแม่บท	๑. ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ (ปี ๖๑-๖๕) ๒. ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับของ UN อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาสูงสุด ๖๐ อันดับแรก (ปี ๖๑-๖๕)	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๔ และ/หรือได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐ คะแนน	ดัชนีนิติธรรม ไม่ต่ำกว่า ๐.๖๕ คะแนน (๔ ปัจจัย ๑. การจำกัดอำนาจรัฐ ๒. รัฐบาลโปร่งใส ๓. สิทธิขั้นพื้นฐาน ๔. ความเป็นระเบียบและความมั่นคง)
แผนงานย่อย	๒๐.๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	๒๑.๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๒๑.๒ การปราบปรามการทุจริต	๒๒.๑ การพัฒนากฎหมาย
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย แผนงานย่อย	๑. ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. สัดส่วนเจ้าหน้าที่กระทำผิดกฎหมายลดลงร้อยละ ๒๐ (๖๑-๖๕)	๑. หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป (๘๕ คะแนน) (๖๑-๖๕) ๒. จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๑๐ (๖๑-๖๕) ๓. จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูก ชี้มูลว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๑๐ (๖๑-๖๕)	กระบวนการดำเนินคดีทุจริตจำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๒๕	๑. ทุกหน่วยงานของรัฐบังคับใช้กฎหมายได้รวดเร็วขึ้น ร้อยละ ๕๐ ๒. ร้อยละ ๗๕ ของประชาชนเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมาย

๒. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)

ประเทศไทยกำหนดวิสัยทัศน์ ๒๐ ปี ในการเป็นประเทศที่ “มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”[๑] โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ ซึ่งในด้านการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐถูกกำหนดอยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”[๒]

เพื่อให้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และสามารถถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ลงไปในแผนระดับอื่นได้ รวมถึงเพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้านได้จัดทำแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติจำนวน ๒๓ แผนแม่บท รวมถึงเป้าหมาย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงแผนย่อยภายใต้แผนแม่บทนั้น ซึ่งมีผลให้ทุกหน่วยงานรัฐผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามแผนแม่บทฯ รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทที่กำหนดไว้ โดยในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์เกี่ยวข้องโดยตรงจำนวน ๕ แผนแม่บท ได้แก่ แผนแม่บทที่ ๒ การต่างประเทศ แผนแม่บทที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนแม่บทที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนแม่บทที่ ๒๒ กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และแผนแม่บทที่ ๒๓ การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

กรมศุลกากรในฐานะหน่วยงานรัฐซึ่งต้องผูกพันปฏิบัติตามแผนแม่บท จึงจำเป็นต้องมีแผนงาน/โครงการรองรับการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนแม่บท เพื่อให้แผนแม่บทบรรลุเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ฯ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ได้นำแนวทางแผนแม่บทที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อยที่ ๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ แผนแม่บทที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนย่อยที่ ๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และแผนย่อยที่ ๒ การปราบปราม มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ภายใต้ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สอดคล้องกัน

---

[๑] ประกาศเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ณ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ หน้า ๘

[๒] ประกาศเรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ณ วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ หน้า ๑๐

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้าน ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย ๒๐ ปี

๑. ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
๒. ภาครัฐมีขนาดเล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต
๔. กระบวนการยุติธรรม เป็นไปเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์

- บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ ทุกภาคส่วนร่วมต่อต้านการทุจริต

แผนแม่บท	๒๐. การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ	๒๑. การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
เป้าหมาย	บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ - ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม - บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ - บุคลากรภาครัฐยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต - การปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบมีประสิทธิภาพมีความเด็ดขาด เป็นธรรม และตรวจสอบได้ - การบริหารจัดการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นระบบแบบบูรณาการ
ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ดูตารางด้านล่าง	ดูตารางด้านล่าง
แผนงานย่อย	๒๐.๕ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ	๒๑.๑ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒๑.๒ การปราบปรามการทุจริต
	๑.ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง ๓. พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ	๑. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจากพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต ๑. เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของกระบวนการและกลไกการปราบปรามการทุจริต ๒. ปรับปรุงกระบวนการปราบปรามการทุจริตที่มีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ๓. พัฒนาการจัดการองค์ความรู้ด้านการปราบปรามการทุจริต

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปี) ๖๑-๖๕	๖๖-๗๐	๗๑-๗๕	๗๖-๘๐
บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ	ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
ภาครัฐมีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้	ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในการจัดลำดับขององค์การสหประชาชาติ	อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาสูงสุด ๖๐ อันดับแรก	อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาสูงสุด ๕๐ อันดับแรก	อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาสูงสุด ๔๐ อันดับแรก	อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีการพัฒนาสูงสุด ๓๐ อันดับแรก

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปี) ๖๑-๖๕	๖๖-๗๐	๗๑-๗๕	๗๖-๘๐
ประเทศไทยปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทย (อันดับ/คะแนน)	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๕๔ และ/หรือ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๐คะแนน	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๔๓ และ/หรือ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๕๗คะแนน	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๓๒ และ/หรือ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๖๒ คะแนน	อยู่ในอันดับ ๑ ใน ๒๐ และ/หรือ ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ๗๓ คะแนน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปี) ๖๑-๖๕	๖๖-๗๐	๗๑-๗๕	๗๖-๘๐
บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสานึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ	ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕
	สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง	ลดลงร้อยละ ๒๐	ลดลงร้อยละ ๓๐	ลดลงร้อยละ ๔๐	ลดลงร้อยละ ๕๐

เป้าหมาย
คดีทุจริตและประพฤติมิชอบลดลง (รายหน่วยงาน)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (ปี) ๖๑-๖๕	๖๖-๗๐	๗๑-๗๕	๗๖-๘๐
จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต)	ลดลงร้อยละ ๑๐	ลดลงร้อยละ ๕๐	ลดลงร้อยละ ๗๐	ลดลงร้อยละ ๘๐
จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต	ลดลงร้อยละ ๑๐	ลดลงร้อยละ ๕๐	ลดลงร้อยละ ๗๐	ลดลงร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย
การดำเนินคดีทุจริตมีความรวดเร็ว เป็นธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติ

ตัวชี้วัด
กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขอขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบเวลาปกติที่กฎหมายกำหนด

ค่าเป้าหมาย (ปี) ๖๑-๖๕	๖๖-๗๐	๗๑-๗๕	๗๖-๘๐
ไม่เกินร้อยละ ๒๕	ไม่เกินร้อยละ ๒๐	ไม่เกินร้อยละ ๑๕	ไม่เกินร้อยละ ๑๐

นอกจากยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว กรมศุลกากรยังได้ศึกษา แนวทางการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การป้องกันและปราบปรามการทุจริตที่กำหนดไว้ใน The Revised Arusha Declaration (ปฏิญญาอรุชาฉบับปรับปรุง) ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔) หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๓๘ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ การขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน มาประยุกต์จัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นองค์กรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต

บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ เป็นหนึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ใช้แนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายการเป็นหน่วยงานรัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งกรมศุลกากรในฐานะหน่วยงานรัฐจึงมีความจำเป็นต้องมีแผนงาน/โครงการเพื่อดำเนินการสร้างและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรของกรมฯ ให้เหมาะสมกับภารกิจกรมฯ ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและสร้างค่านิยมการทำงานอย่างสุจริตเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม สามารถปฏิบัติงานแบบบูรณาการร่วมกับผู้อื่นหรือภาคส่วนอื่นได้ รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำ มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ จึงเป็นที่มาของเป้าหมายยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ “ศุลกากรไทย รับผิดชอบ สุจริต จิตบริการ” มุ่งหวังที่จะสร้าง และพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีมาตรฐาน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต ไม่แสวงหาผลประโยชน์มิชอบและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน และให้บริการประชาชนอย่างมีจิตบริการ ด้วยความเต็มใจ ไม่เลือกปฏิบัติ และเป็นมิตรต่อผู้รับบริการ สอดคล้องกับคุณธรรมอัตลักษณ์ของกรมศุลกากร (Customs Identity) ในปัจจุบันคือ รับผิดชอบ สุจริต จิตบริการ

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างสังคมแห่งความรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) กรมศุลกากรต้องเผชิญความท้าทายจากการก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการสื่อสารที่รวดเร็วผ่านสื่อโซเชียลมีเดีย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ รวมถึงจุดอ่อนด้านการเกษียณอายุราชการของบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ทำให้กรมฯ สูญเสียบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ภารกิจที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผล สูญเสียองค์ความรู้ไปกับบุคลากร และเสียโอกาสที่จะนำองค์ความรู้นั้นมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นนวัตกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับกรมศุลกากร กรมฯ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ รับผิดชอบปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน การพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ของกรมฯ จากตัวบุคลากรสู่ระบบ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาและสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของกรมฯ การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรทั้งโดยการพัฒนาสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากรและในด้านอื่นๆ เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆ อยู่ปฏิบัติงานให้กับกรมฯ ตลอดอายุราชการ

นอกจากนี้ จากจุดอ่อนด้านการประชาสัมพันธ์ภารกิจงานกรมฯ และความท้าทายด้านความนิยมในการใช้โซเชียลมีเดียซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของกรมฯ นำมาซึ่งการกำหนดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกผ่านสื่อออนไลน์ และแนวคิดดำเนินการโครงการจิตอาสาที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมในฐานะพลเมืองที่ดี ควบคู่ไปกับการสอดแทรกความรู้ศุลกากรและภารกิจงานของกรมฯ ให้เข้าถึงประชาชนมากที่สุด มุ่งหวังปรับภาพลักษณ์ของกรมฯ และสร้างความรู้ความเข้าใจในงานศุลกากรให้ประชาชนรับรู้มากยิ่งขึ้น

การกำหนดยุทธศาสตร์ “สร้างสังคมแห่งความรับผิดชอบ” มีเป้าประสงค์เพื่อให้กรมศุลกากรมีบุคลากรที่มีศักยภาพและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แบ่งออกเป็น ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความผูกพันองค์กร

ภายใต้กลยุทธ์นี้ วัตถุประสงค์เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรจากการเกษียณอายุราชการ การสร้างและพัฒนาบุคลากรมีความรู้ความสามารถในภารกิจหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้ผลผลิตของงานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร กรมศุลกากรจะดำเนินการพัฒนาแผนอัตรากำลัง โดยวิเคราะห์ภารกิจงานและกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกัน พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ด้านศุลกากรให้อยู่ในระบบที่บุคลากรสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา และให้มีมาตรฐานเดียวกัน ควบคู่ไปกับพัฒนาทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Soft Skill) ส่งเสริมบุคลากรที่มีศักยภาพพิเศษ (Talent) ให้มีความเป็นผู้นำและได้รับการพัฒนาความรู้ระดับสูงในด้านที่สนใจ รวมไปถึงการริเริ่มนำเทคโนโลยีที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน เช่น นำระบบ Chatbot มาประยุกต์ใช้ในงานบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ยังมีแนวคิดริเริ่มการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและกรมฯ มุ่งหวังให้บุคลากรที่กรมฯ ใช้ทรัพยากรลงทุนในการรับเข้า สร้าง และพัฒนาจนมีความรู้ ความสามารถ จะอยู่ปฏิบัติงานให้กับกรมฯ ตลอดอายุราชการ

กลยุทธ์ ๑.๒ ปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่พลเมืองที่ดี

กลยุทธ์นี้มุ่งหวังที่จะปรับภาพลักษณ์ของกรมศุลกากร ให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจในงานศุลกากร มีวิธีการ/ขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างไร และผลสุดท้ายสร้างประโยชน์ให้กับประเทศอย่างไรบ้าง โดยใช้สื่อออนไลน์ YouTube ซึ่งประชาชนสามารถรับชมได้ตลอดเวลา ทุกที่ ทุกโอกาส รวมไปถึงการจัดทำโครงการจิตอาสาเพื่อสังคม ในพื้นที่ต่าง ๆ สร้างประโยชน์ให้กับสังคมในฐานะพลเมืองที่ดี เพื่อให้ประชาชนเกิดความรู้สึกที่ดีว่ากรมศุลกากรได้มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนหรือพื้นที่นั้น ๆ และเป็นโอกาสที่ดีในการสอดแทรกความรู้ทางศุลกากร เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจงานศุลกากรให้ประชาชนโดยตรง

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

๑. ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น (ใช้ตัวเลขของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านหลักเกณฑ์การ Pre-test, Post-test)

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนการเป็นองค์กรศุลกากรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต

กรมศุลกากรในฐานะหน่วยงานนำร่องของกระทรวงการคลังในการสร้างหน่วยงานให้เป็นหน่วยงานคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต รวมถึงกรมฯ ได้ให้ความสำคัญกับการปราบปรามและต่อต้านการทุจริตมาโดยตลอด และจากจุดอ่อนของกรมฯ ในการปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรม ที่ถึงแม้กรมฯ จะดำเนินแผนงาน/โครงการปลูกฝังจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมมาโดยตลอด แต่ยังไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังมีปัญหากระบวนการทางวินัยและบทลงโทษล่าช้า จึงเป็นที่มาของการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อขับเคลื่อนกรมศุลกากรให้เป็น “องค์กรศุลกากรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต” มุ่งหวังให้บุคลากรกรมศุลกากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โดยการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ

ทั้งด้านจริยธรรมและด้านวินัยในระบบออนไลน์ สร้างสื่อการเรียนรู้ที่เข้าใจได้ง่าย ควบคู่กับการปลุกจิตสำนึกด้านจริยธรรมให้ไม่อดทนต่อการทุจริต การยกย่องคนดี การปลูกฝังค่านิยมองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาระบบและสร้างกลไกการป้องกันการทุจริตทั้งในเชิงส่วนตัวและนโยบาย การพัฒนากระบวนการทางวินัยให้รวดเร็วและเป็นธรรม ร่วมถึงสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรปลอดทุจริตมากขึ้น แนวทางทั้งหมดนี้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาตามแผนแม่บท ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และ WCO The Revised Arusha Declaration

เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ “บุคลากรกรมศุลกากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต พร้อมทั้งพัฒนาระบบและสร้างกลไกการป้องกันการทุจริต และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันการเกิดทุจริตมากขึ้น” จึงได้กำหนดกลยุทธ์ภายใต้ยุทธศาสตร์ แบ่งออกเป็น ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๒.๑ เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรกรมศุลกากร

การสร้างบุคลากรให้เป็น “คนดี” ถือเป็นเป้าหมายของกลยุทธ์นี้ ซึ่งกรมฯ มีแนวทางในการดำเนินการทั้งการพัฒนาสื่อการเรียนรู้องค์ความรู้ด้านจริยธรรมและด้านวินัยผ่านทางระบบออนไลน์ทั้งในรูปแบบคลิปวีดีโอและเอกสารบรรยาย การปรับปรุงคู่มือจรรยาข้าราชการกรมศุลกากรพร้อมเผยแพร่เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกโอกาส ควบคู่ไปกับการดำเนินโครงการปลูกฝังจิตสำนึกด้านจริยธรรม ให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่อดทนต่อการทุจริต

กลยุทธ์ ๒.๒ พัฒนาระบบและสร้างกลไกการป้องกันการทุจริต รวมถึงกำกับติดตามให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม

กรมศุลกากรมีแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการและติดตามเรื่องร้องเรียนให้เป็นรูปธรรมและอยู่ในระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อประโยชน์ในการสร้างฐานข้อมูล นำไปใช้ในการวิเคราะห์เรื่องร้องเรียนไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องในแต่ละพื้นที่มากขึ้น ควบคู่ไปกับการลงพื้นที่เพื่อให้ความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมและศึกษาขั้นตอนการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่าง ๆ นำมาสู่การวิเคราะห์หาวิธีการแก้ไขเรื่องร้องเรียนและการป้องกันมิให้มีเรื่องร้องเรียนลักษณะเดียวกันเกิดขึ้นอีก นอกจากนี้ยังมีแนวทางในการพัฒนากรอบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้สอดคล้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องเพื่อป้องกันการทุจริตเชิงนโยบาย และสุดท้ายแล้วเพื่อให้การป้องกันการทุจริตได้ผล ต้องมีการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการดำเนินการทางวินัยให้เป็นธรรมและมีมาตรฐาน โดยนอกจากจะดำเนินการให้ความรู้ด้านวินัยเพื่อให้บุคลากรตระหนักถึงโทษหากกระทำผิดแล้ว ยังมีแนวทางเสริมสร้างเครื่องมือสำหรับการดำเนินการทางวินัยให้คณะกรรมการสืบสวน/สอบสวนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการสอบข้อเท็จจริงหรือวินัยได้รวดเร็วและเป็นธรรม รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมศุลกากร เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันการทุจริต

กลยุทธ์ ๒.๓ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรปลอดทุจริต

การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานของกรมฯ นอกจากจะทำให้กรมศุลกากรเกิดความโปร่งใสยิ่งขึ้น เนื่องจากมีการตรวจสอบจากบุคคลภายนอกแล้ว ยังถือเป็นโอกาสที่กรมฯ ได้รับฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างถูกต้อง อาทิ โครงการพันธมิตรศุลกากร และโครงการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (ครอ.)

กลยุทธ์ ๒.๔ พัฒนา/ปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัย และไม่เป็นอุปสรรคต่อประชาชน

กฎหมายเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ช่วยเอื้อให้เกิดประโยชน์ต่อภารกิจภาครัฐ การลงทุน และช่วยให้การดำเนินธุรกิจของภาคเอกชนเป็นไปโดยสะดวก เกิดความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาประเทศในระยะยาว กฎหมายยังมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้ทุกภาคส่วนได้รับประโยชน์จากการพัฒนาประเทศอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม นอกจากนี้กฎหมายควรช่วยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากฎหมาย การบังคับใช้และการปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อมุ่งใช้กฎหมายให้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนการพัฒนา การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำด้านต่าง ๆ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

๑. ผลการประเมิน ITA ได้คะแนนผ่านเกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน
๒. สัดส่วนเจ้าหน้าที่กรมฯ กระทำผิดกฎหมาย ลดลงร้อยละ ๒๐
๓. จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๑๐
๔. จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๑๐
๕. กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบปกติที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๒๕
๖. บังคับใช้กฎหมายได้รวดเร็วขึ้น ร้อยละ ๕๐
๗. ร้อยละ ๗๕ ของประชาชนเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมาย

๒.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างการมีจิตบริการ

ตัวชี้วัดสำคัญยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้าน ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ คือ ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของรัฐ และจากแผนแม่บทที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมายให้บุคลากรยึดค่านิยมการทำงานเพื่อประชาชน กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ระดับความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการของภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ทำให้กรมศุลกากรได้โอกาสที่จะปรับปรุงการให้บริการโดยคำนึงถึงประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งนอกจากจะต้องปรับวิธีการ ขั้นตอน ระบบการทำงานแล้ว บุคลากรกรมฯ ผู้ให้บริการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องปรับทัศนคติในการให้บริการด้วยจิตบริการ (Service Mind) อย่างมีมาตรฐาน ให้บริการด้วยความเต็มใจ ไม่เลือกปฏิบัติ เป็นมิตรต่อผู้รับบริการ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการให้บริการ เพื่อให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในการรับบริการจากกรมศุลกากร

ยุทธศาสตร์นี้กำหนดเป้าประสงค์ “เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่เลือกปฏิบัติเป็นมิตรต่อผู้รับบริการ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการให้บริการ” เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์จึงกำหนดกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

กลยุทธ์พัฒนามาตรฐานและปลูกฝังการมีจิตบริการ

กลยุทธ์นี้ กรมศุลกากรมีแนวทางดำเนินการสร้างมาตรฐานการให้บริการด้วยจิตบริการเผยแพร่ให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติตาม ควบคู่ไปกับการจัดฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังการให้บริการด้วยใจแก่บุคลากร แต่ละพื้นที่และจัดทำการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในแต่ละพื้นที่ทางระบบ QR Code รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตบริการ โดยการจัดประกวดแนวคิด/หน่วยงาน/บุคลากร ผู้ให้บริการเป็นเลิศของกรมศุลกากร

ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์

ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการศุลกากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

๓. ตารางแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ ระยะ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

เป้าหมาย : ศุลกากรไทย รับผิดชอบ สุจริต จิตบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑. สร้างสังคมแห่งความรับผิดชอบ **<u>เป้าประสงค์ :</u>** เพื่อให้กรมศุลกากรมีบุคลากรที่มีศักยภาพและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ **<u>ตัวชี้วัด :</u>** ๑. ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น (ใช้ตัวเลขของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านหลักเกณฑ์การ Pre-test,Post-test)	๑.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และมีความผูกพันต่อองค์กร	๑. แผนวิเคราะห์ภารกิจงานและกำลังคน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน	กบท./กพบ.		X	X	X	มีผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงาน
		๒. โครงการเพิ่มศักยภาพด้านศุลกากร (Customs Capacity Building)						
		๒.๑ โครงการ Customs Professional e-Learning Platform	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาผ่านระบบ e-Learning ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๒.๒ โครงการ Customs Knowledge Mobilization *	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการจำแนกประเภทพิกัดอัตราศุลกากร
		๒.๓ แผนงานการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching/Mentoring)	กบท.	X	X	X	X	๑. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแนวทางที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๒.๔ โครงการ Standard Training Course *	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีหลักสูตรมาตรฐานในการพัฒนาความรู้ด้านพิธีการศุลกากรให้แก่บุคลากร
		๒.๕ โครงการพัฒนาทักษะที่รองรับการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ศุลกากร (The Soft Skills for Customs)	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๒.๖ โครงการ Customs Talent Management	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการประเมินผลการพัฒนาของผู้เข้าร่วมโครงการ
		๓. โครงการ HR Chatbot * - ด้านการอบรม (สวศ.) - ด้านบริหารงานบุคคล (สบค.) - ด้านสิทธิประโยชน์ของบุคลากร (สสท.) - ด้านส่งเสริมจริยธรรม (กคจ.) - ด้านวินัย (สวค.)	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีระบบ HR Chatbot ใช้ในการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๔. โครงการ We love Customs *	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๔.๑ โครงการจำขึ้นใจ I-SMILE *	กบท./สลข.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมองค์กรอย่างน้อยปีละ ๒ กิจกรรม
	๑.๒ ปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่พลเมืองที่ดี	๕. โครงการศุลกากรจิตอาสา เพื่อสังคมที่ยั่งยืน โปร่งใส เป็นธรรม *	กบท./สลข./ทุกหน่วยงาน	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ทุกหน่วยงานจัดกิจกรรมอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
		๖. โครงการการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทาง Customs YouTube Channel *	สลข.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีวีดิทัศน์ (Video Clip) เผยแพร่ทาง YouTube ไม่น้อยกว่าปีละ ๒ หัวข้อ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๒. ขับเคลื่อนการเป็น "องค์กรศุลกากรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต" **<u>เป้าประสงค์ :</u>** เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต พร้อมทั้งพัฒนาระบบและสร้างกลไกการป้องกันการทุจริต และสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตมากขึ้น รวมทั้งมีกฎหมายที่ทันสมัย และไม่เป็นอุปสรรคต่อประชาชน **<u>ตัวชี้วัด :</u>** ๑. ผลการประเมิน ITA ได้คะแนน ผ่านเกณฑ์การประเมินไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน ๒. สัดส่วนเจ้าหน้าที่กรมฯ กระทำผิดกฎหมายลดลง ร้อยละ ๒๐	๒.๑ เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่บุคลากรกรมศุลกากร	๗. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม (Campaigned Integrity)						
		๗.๑ โครงการศุลกากรคุณธรรม	กบท./ทุกหน่วยงาน	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. หน่วยงานในกรมศุลกากรดำเนินกิจกรรมตามตัวชี้วัดคุณธรรมอัตลักษณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของแต่ละตัวชี้วัด
		๗.๒ โครงการปรับปรุงคู่มือจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร (Revised Code of Ethics) *	กบท.	X	X			๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีคู่มือจรรยาข้าราชการกรมศุลกากร เผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓. จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลเรื่องวินัย (ทุจริต) ลดลงร้อยละ ๑๐ ๔. จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกชี้มูลว่ากระทำการทุจริต ลดลงร้อยละ ๑๐ ๕. กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบปกติที่กฎหมายกำหนดไม่เกินร้อยละ ๒๕ ๖.บังคับใช้กฎหมายได้รวดเร็วขึ้น ร้อยละ ๕๐ ๗. ร้อยละ ๗๕ ของประชาชนเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมาย		๗.๓ โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. บุคลากรกรมศุลกากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
		๗.๔ โครงการเรียนรู้วินัยด้วยตนเอง	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. บุคลากรกรมศุลกากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบความรู้ด้านวินัยและความรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่
		๗.๕ โครงการปลุกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ - โครงการ คิดดี ทำดี ศุลกากรทำได้ (Self-Assessment) - โครงการประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารและปฏิบัติงานของหน่วยงานในกรมศุลกากร	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. บุคลากรมีผลการประเมิน Self-Integrity Assessment ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานในกรมฯ มีการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ เมื่อเข้ารับตำแหน่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๗.๖ โครงการคนดีศรีศุลกากร	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการมอบรางวัลยกย่องส่งเสริมคนดีศรีศุลกากรปีละ ๑ ครั้ง
		๗.๗ โครงการ “สื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ” * - หัวข้อ “Ethics Boosting” - หัวข้อ “Be Proud”	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีวีดิทัศน์ (Video Clip) เผยแพร่ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ เรื่อง
	๒.๒ พัฒนาระบบและสร้างกลไกการป้องกันการทุจริต รวมถึงกำกับติดตามให้เป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรม	๘. โครงการระบบลงทะเบียนและบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ *	กบท.		X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีข้อกำหนดและขอบเขตงาน (TOR) (ปี ๒๕๖๓) ๓. มีระบบลงทะเบียนและบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ภายในปี ๒๕๖๕
		๙. โครงการ Ethics Roadshow (กคจ. สัญจร) *	กบท.		X	X	X	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการลงพื้นที่อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๑๐. โครงการกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมศุลกากร	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. กรมศุลกากรมีกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่มีการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
		๑๑. โครงการระฆังศุลกากร	กบท./ทุกหน่วยงาน	X	X	X	X	๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน และให้ข้อมูลคำปรึกษาแก่ผู้มาติดต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๑๒. โครงการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการทางวินัยให้เป็นธรรมและมีมาตรฐาน						
		๑๒.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมเป็นกรรมการสืบสวนสอบสวน	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ผู้เข้าอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๑๒.๒ โครงการเสริมสร้างเครื่องมือสำหรับการดำเนินการทางวินัย *	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีฐานข้อมูลที่ให้คณะกรรมการหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าสืบค้นและดาวน์โหลดแบบฟอร์ม กฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยได้
		๑๓. จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมศุลกากร *	กบท	X	X	X	X	มีการจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมศุลกากร
	๒.๓ สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามีส่วนร่วมในการสร้างองค์กรปลอดทุจริต	๑๔. โครงการพันธมิตรศุลกากร	สลข.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการประสานงานแก้ปัญหา/ปิดงาน หรือส่งต่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๑๕. โครงการประสานความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (ครอ.)	คณะทำงาน ครอ.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ประเด็นปัญหา/อุปสรรค/ข้อร้องเรียนซึ่งคณะทำงาน ครอ. เสนอต่อที่ประชุมได้รับการแก้ไขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
	๒.๔ พัฒนา/ปรับปรุงกฎหมายให้มีความทันสมัยและไม่เป็นอุปสรรคต่อประชาชน	๑๖. โครงการพัฒนาการบังคับใช้กฎหมายศุลกากรเพื่อป้องกันการนำของเสียอันตรายเข้ามาทิ้งค้างในราชอาณาจักร *	กกม.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒.ปรับปรุงกฎหมายศุลกากรเกี่ยวกับของผ่านแดน/ของถ่ายลำ และของตกค้าง ให้เหมาะสม และทันสมัย ๓. ปรับปรุงเกณฑ์การเปรียบเทียบการระงับคดีในความผิดตามมาตรา ๒๔๔ แห่ง พ.ร.บ.ศุลกากร พ.ศ. ๒๕๖๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๓. เสริมสร้างการมีจิตบริการ **<u>เป้าประสงค์ :</u>** เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่เลือกปฏิบัติเป็นมิตรต่อผู้รับบริการ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการให้บริการ **<u>ตัวชี้วัด :</u>** ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการศุลกากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	พัฒนามาตรฐานและปลูกฝังการมีจิตบริการ	๑๗. โครงการเสริมสร้างการให้บริการศุลกากรด้วยใจ (Customs Service Mind) *						
		๑๗.๑ โครงการจัดทำคู่มือ Service Mind	คณะทำงาน Service Mind	X				มีคู่มือ Service Mind เผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบ
		๑๗.๒ โครงการอบรมการให้บริการศุลกากรด้วยใจ	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐

* โครงการใหม่

๔. การติดตามประเมินผล

การติดตามและประเมินผล ยึดหลักการกระจายอำนาจ โดยสนับสนุนให้ใช้กลไกการบริหารงาน ซึ่งมีหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดกรมศุลกากรเป็นผู้มีบทบาทอย่างเต็มที่ในการบริหารกลยุทธ์และรับผิดชอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์ที่แต่ละหน่วยงานรับผิดชอบ โดยกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เป็นหน่วยงานวิเคราะห์และสรุปในภาพรวมของกรมศุลกากร เพื่อให้ข้อเสนอต่อผู้บริหารในการปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์การดำเนินงานต่อไป

ขอบเขตการบูรณาการงานติดตามและประเมินผลในระดับกรม กำหนดระดับความสำเร็จเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่ส่งผลถึงผู้รับบริการ ตามความรับผิดชอบของหน่วยงานตั้งแต่ระดับกรม ระดับกระทรวง และระดับชาติ โดยเชื่อมโยงระดับความสำเร็จและความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. ระดับผลผลิต เป็นการประเมินผลสำเร็จของโครงการสำคัญที่เป็นเงื่อนไขความสำเร็จของเป้าหมายยุทธศาสตร์

๒. ระดับผลลัพธ์ เป็นการประเมินผลสำเร็จตามเป้าหมายยุทธศาสตร์

๓. ระดับผลกระทบ เป็นการประเมินผลกระทบด้านความพึงพอใจผู้มารับบริการ

กระบวนการนำส่งผลผลิตตามภาระความรับผิดชอบของหน่วยงาน มีความเชื่อมโยงกันในแต่ละระดับ ดังนี้

๑. ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/เป้าหมายผลผลิตในระดับโครงการ เป็นภาระรับผิดชอบของหน่วยงานระดับกอง สำนักงาน กลุ่ม ศูนย์ และด่านศุลกากร

๒. ความสำเร็จของเป้าหมายการให้บริการหน่วยงาน/กลยุทธ์หน่วยงาน เป็นภาระรับผิดชอบของหน่วยงานระดับกรม ในการบูรณาการผลสำเร็จของการดำเนินงานในระดับกอง สำนักงาน กลุ่ม ศูนย์ และด่านศุลกากร

๔.๑ แนวทางการจัดทำระบบรายงานการติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานโครงการสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์กำหนดไว้ ดังนี้

๑. กำหนดโครงการสำคัญของแผนยุทธศาสตร์เพื่อติดตามและประเมินผลโดยหน่วยงานในระดับกอง สำนักงาน กลุ่ม ศูนย์ และด่านศุลกากร ในสังกัดกรมศุลกากร ที่เป็นเจ้าของแผนงาน/โครงการ วิเคราะห์ความสอดคล้องและเชื่อมโยงตามประเด็นหลักของการติดตามและประเมินผลในระดับกระทรวงและระดับชาติ โดยดำเนินการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่จะติดตามประเมินผล ดังนี้

๑) โครงการสำคัญที่ตอบสนองต่อนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินงานระดับกระทรวงและระดับชาติ

๒) โครงการเร่งด่วนหรือโครงการเฉพาะกิจที่ดำเนินการตามนโยบายที่หน่วยงานได้รับมอบหมาย ตามสถานการณ์ของปัญหา

๓) โครงการสำคัญที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการให้บริการงานศุลกากร

๔) โครงการสำคัญที่สะท้อนภารกิจหลักของหน่วยงาน และเป็นโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องจากปีงบประมาณก่อน และจะดำเนินการต่อเนื่องไปในปีงบประมาณถัดไป

๕) โครงการที่มีลักษณะเป็นโครงการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน

๒. กำหนดรายละเอียดของโครงการสำคัญตามแผนติดตามและประเมินผล ซึ่งประกอบด้วย ชื่อโครงการ ความสำคัญและที่มาของโครงการ วัตถุประสงค์ กรอบแนวคิดการดำเนินงานโครงการ ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมายของผลผลิตและผลลัพธ์ ขั้นตอนการดำเนินงาน/กิจกรรม พื้นที่ดำเนินการ ระยะเวลา งบประมาณ หน่วยงานรับผิดชอบ ความสอดคล้องต่อนโยบายกระทรวงและรัฐบาล

๓. จัดทำรายงานผลการดำเนินงานโครงการ

๓.๑ แผนงาน/โครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการจัดส่งรายงานผ่านระบบติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ (e-Project) ภายในวันที่ ๕ ของเดือนถัดไป ไปยังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อประมวลผลและบูรณาการผลการดำเนินงานต่อไป

๓.๒ แผนงาน/โครงการใหม่ นอกเหนือจากข้อ ๓.๑ ให้หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงาน/โครงการจัดส่งรายงานผลการดำเนินงานมายัง กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแบบฟอร์มและระยะเวลาที่กำหนด และให้กลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม กองบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ภาพรวมเพื่อนำเสนอคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ทั้งนี้ หากแผนงาน/โครงการใหม่ ได้บรรจุอยู่ในแผนปฏิบัติราชการประจำปีกรมศุลกากรหรือแผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากรฯ เรียบร้อยแล้ว รูปแบบการจัดส่งรายงานจะจัดส่งผ่านระบบติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ (e-Project) ไปยังกองยุทธศาสตร์และแผนงาน เพื่อประมวลผลและบูรณาการผลการดำเนินงานต่อไป

๔. ระยะเวลาการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผลการประเมินนำไปสู่การใช้ประโยชน์และสามารถรายงานผลงานได้ทันต่อสถานการณ์ ได้กำหนดความถี่ของการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนติดตามและประเมินผล ดังต่อไปนี้ คือ

๑) กรณีโครงการที่ดำเนินการต่อเนื่องตามแผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากร ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ จัดส่งรายงานผ่านระบบติดตามและประเมินผลแผนงาน/โครงการ (e-Project) ภายในวันที่ ๕ ของเดือน

๒) กรณีโครงการใหม่ นอกเหนือจากข้อ ๑ กำหนดการรายงาน เป็น ๔ ระยะ คือ การรายงานรอบ ๓ เดือน ๖ เดือน ๙ เดือน และรอบ ๑ ปีงบประมาณ โดยกลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม ดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ผลภาพรวมของกรม ดังนี้

รอบที่ ๑ ไตรมาส ๑ รอบ ๓ เดือนของปีงบประมาณ ภายในวันที่ ๕ มกราคม
รอบที่ ๒ ไตรมาส ๒ รอบ ๖ เดือนของปีงบประมาณ ภายในวันที่ ๕ เมษายน
รอบที่ ๓ ไตรมาส ๓ รอบ ๙ เดือนของปีงบประมาณ ภายในวันที่ ๕ กรกฎาคม
รอบที่ ๔ ไตรมาส ๔ รอบ ๑ ปีงบประมาณ ภายในวันที่ ๕ ตุลาคม

๔.๒ รูปแบบการติดตามประเมินผล

รูปแบบการจัดทำรายงานติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน แบ่งเป็น ๒ ระดับ ดังนี้

๑. การติดตามผลการดำเนินงาน (Monitoring) หมายถึง การกำกับติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานโครงการสำคัญตามนโยบายและยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนปฏิบัติราชการประจำปี ให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานและระยะเวลาที่กำหนด โดยวิเคราะห์ตั้งแต่การใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) กิจกรรม/ขั้นตอนการดำเนินงาน (Process) และผลผลิตที่เกิดขึ้น (Output) ตลอดจนปัญหาอุปสรรค เพื่อจัดทำข้อมูลรายงานผลการดำเนินงานฯ นำเสนอต่อหน่วยติดตามและประเมินผลระดับชาติ ตลอดจนนำเสนอผู้บริหาร ภายในหน่วยงาน เพื่อประกอบการตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติให้ผลงานเป็นไปตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. การประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluation) หมายถึง การวิเคราะห์สรุปผลการดำเนินงาน เพื่ออธิบายถึงระดับความสำเร็จของการดำเนินงานต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าประสงค์ที่กำหนด ในระดับยุทธศาสตร์ ตลอดจนการวิเคราะห์หาปัจจัยหรือกระบวนการสำคัญที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อการบรรลุและไม่บรรลุเป้าหมาย เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ต่อไป

๕. บรรณานุกรม

คณะกรรมการดำเนินการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข. (๒๕๕๙). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข.

คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ. **ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)**. สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒, จาก https://www.nacc.go.th/article_attach/corruption.pdf

คณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. (๒๕๕๙). **แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ.) ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔)**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวัฒนธรรม.

ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐). (๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๘๒ ก หน้า ๑ – ๗๑.

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนการปฏิรูประเทศ. (๖ เมษายน ๒๕๖๑). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๒๔ ก.

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐). (๑๘ เมษายน ๒๕๖๒). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๑ ก.

ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน. (๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๒). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม ๑๒๖ ตอนพิเศษ ๑๖๒ ง หน้า ๗๓ – ๘๖.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔**. สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒, จาก http://plan.bru.ac.th/wpcontent/uploads/๒๐๑๘/๑๒/%E๐%B๙%๘๑%E๐%B๘%๙C%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๙E%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๙๒%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%B๒-๑๒-.pdf

สำนักแผนและการต่างประเทศ กรมศุลกากร. **แผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔): Customs Strategic Plan ๒๐๒๑**. สืบค้นเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒, จาก http://planinter.customs.go.th/data_files/b๗๑๘๕c๖๔f๖๓๗๖b๘๙๑๑๓๑afae๐๑๕๘ad๔๑.pdf.

๖. ภาคผนวก

ภาคผนวก

(ก) คำนิยามศัพท์ในแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

(ข) คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๑๕๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรม จริยธรรม กรมศุลกากร

(ค) กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

ภาคผนวก ก

คำนิยามศัพท์ในแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร
(พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕)

เจ้าหน้าที่ศุลกากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของกรมศุลกากรทุกคน

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของกรมศุลกากรทุกคน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมายถึง บุคคลอื่นที่ไม่ใช่ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวของกรมศุลกากรที่ได้รับผลกระทบ โดยอาจได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์จากการดำเนินการใด ๆ ของกรมศุลกากร

องค์กรคุณธรรม หมายถึง องค์กรหรือหน่วยงานที่ผู้นำและสมาชิกขององค์กรแสดงเจตนารมณ์ และมุ่งมั่นดำเนินการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และเป็นองค์กรที่มีส่วนร่วมสร้างสังคมคุณธรรม โดยมีการบริหารจัดการองค์กรตามหลักคุณธรรม ธรรมาภิบาล หรือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ส่งเสริม สนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรยึดมั่นคุณธรรมเป็นฐานในการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมรณรงค์ ส่งเสริมคุณธรรมให้กับประชาชน ชุมชน หรือเครือข่ายขององค์กรคุณธรรม

I-SMILE หมายถึง I = Integrity
S = Service Mind/Self-esteem
M = Modernization
I = Innovation
L = Learning
E = Expert

ภาคผนวก ข

คำสั่งกรมศุลกากร ที่ ๑๕๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร

ที่ กค ๐๕๑๖/ว ๒๒๗ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๒

เรียน หัวหน้าส่วนราชการระดับสำนัก สำนักงาน กลุ่ม และด่านศุลกากรทุกแห่ง เพื่อโปรดทราบ

(นางสาววาสนา สิทธิยานันท์)
ผู้อำนวยการส่วนเลขานุการกรม ปฏิบัติราชการแทน
อธิบดีกรมศุลกากร

สำเนา

คำสั่งกรมศุลกากร
ที่ ๑๕๓/๒๕๖๒
เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร

.....

ด้วยคณะกรรมการจริยธรรมประจำกรมศุลกากร ได้มีมติเมื่อวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๒ ให้กรมศุลกากรดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร ตามแนวทางการดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม สำหรับส่วนราชการ ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๙/๓๘ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๐ ที่กำหนดเป้าหมายการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของส่วนราชการ ด้วยการเสริมสร้างให้ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมในการปฏิบัติงานที่มุ่งเพิ่มสมรรถนะและพัฒนาระบบราชการไทยโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของเครือข่ายทุกภาคส่วนในด้านคุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔) ที่มุ่งเน้นการวางระบบรากฐานการเสริมสร้างคุณธรรมในสังคมไทย ประกอบประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงมีคำสั่ง ดังต่อไปนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ คณะทำงานฯ ประกอบด้วย

๑.๑.๑	อธิบดีกรมศุลกากร	ประธานที่ปรึกษาคณะทำงาน
๑.๑.๒	นายสกนธ์ วรัญญูวัฒนา	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
๑.๑.๓	พลเอกอธิคม สุขสมสถาน	ที่ปรึกษาคณะทำงาน
๑.๑.๔	รองอธิบดีที่กำกับดูแล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	หัวหน้าคณะทำงาน
๑.๑.๕	ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง	คณะทำงาน
๑.๑.๖	ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย	คณะทำงาน
๑.๑.๗	ผู้อำนวยการสำนักพิกัดอัตราศุลกากร	คณะทำงาน
๑.๑.๘	ผู้อำนวยการสำนักมาตรฐานพิธีการและราคาศุลกากร	คณะทำงาน
๑.๑.๙	ผู้อำนวยการสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน

/๑.๑.๑๐...

139553

๑.๑.๑๐ ผู้อำนวยการสำนักสิทธิประโยชน์ทางภาษีอากร คณะทำงาน
๑.๑.๑๑ ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบอากร คณะทำงาน
๑.๑.๑๒ ผู้อำนวยการสำนักสืบสวนและปราบปราม คณะทำงาน
๑.๑.๑๓ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรกรุงเทพ คณะทำงาน
๑.๑.๑๔ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรท่าเรือกรุงเทพ คณะทำงาน
๑.๑.๑๕ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าลาดกระบัง คณะทำงาน
๑.๑.๑๖ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรท่าเรือแหลมฉบัง คณะทำงาน
๑.๑.๑๗ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ คณะทำงาน
๑.๑.๑๘ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรตรวจของผู้โดยสารท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ คณะทำงาน
๑.๑.๑๙ ผู้อำนวยการสำนักแผนและการต่างประเทศ คณะทำงาน
๑.๑.๒๐ ผู้อำนวยการสำนักงานศุลกากรภาคที่ ๑ คณะทำงาน
๑.๑.๒๑ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงานและเลขานุการร่วม
๑.๑.๒๒ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คณะทำงานและเลขานุการร่วม
๑.๑.๒๓ ผู้อำนวยการกลุ่มคุ้มครองและส่งเสริมจริยธรรม สบท. คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๒๔ หัวหน้าฝ่ายรับเรื่องร้องเรียนและร้องทุกข์ กคจ. สบท. คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๒๕ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมจริยธรรม กคจ. สบท. คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๒๖ นางสาวชนิตร์นันทน์ ผิวสุวรรณ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๒๗ นางสาวจารุวรรณ เชิญกลาง คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ
๑.๑.๒๘ นายศรุต สิทธคุณานนท์ คณะทำงานและผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ ให้คณะทำงานฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑.๒.๑ กำหนดนโยบาย ทิศทาง บทบาท ภารกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร

๑.๒.๒ พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร พร้อมเสนอกรมฯ พิจารณาอนุมัติ

๒. แต่งตั้งคณะทำงานย่อยดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๒.๑ คณะทำงานย่อยฯ ประกอบด้วย

๒.๑.๑ นางนันท์ฐิตา ศิริคุปต์ หัวหน้าคณะทำงานย่อย
๒.๑.๒ นางสาวภัทริยา กุลชล คณะทำงานย่อย
๒.๑.๓ นางสาวสุกัญญา เวทยนุกูล คณะทำงานย่อย

/๒.๑.๔...

๒.๑.๔	นางสันธนี	ไพรัตนากร	คณะทำงานย่อย
๒.๑.๕	นายเติมวงษ์	จันทร์ชุ่ม	คณะทำงานย่อย
๒.๑.๖	นางสาวธิติมา	ลพุโภชน์	คณะทำงานย่อย
๒.๑.๗	นางสาวนันทนัช	เองใช่รัตน์	คณะทำงานย่อย
๒.๑.๘	นายเตชะพิชญ์	เตชะโกสิต	คณะทำงานย่อย
๒.๑.๙	นางสาวขวัญสุดา	เข็มทอง	คณะทำงานย่อย
๒.๑.๑๐	นายสุพัฒน์พงศ์	แซ่ลิ้ม	คณะทำงานย่อย
๒.๑.๑๑	นายวิสูตร	สิงห์สง่า	คณะทำงานย่อยและเลขานุการ
๒.๑.๑๒	นายอภิสิทธิ์	ไชยหาญ	คณะทำงานย่อยและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๑๓	นางสาวรฐา	แก้วกุลเวธน์	คณะทำงานย่อยและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๑๔	นายประวิตร	โมสิกะ	คณะทำงานย่อยและผู้ช่วยเลขานุการ
๒.๑.๑๕	นางสาวรุจิรา	เปี้ยแก้ว	คณะทำงานย่อยและผู้ช่วยเลขานุการ

๒.๒ ให้คณะทำงานย่อยฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๒.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจของกรมศุลกากร ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

๒.๒.๒ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และแผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากร

๒.๒.๓ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) พร้อมเสนอคณะทำงานดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร เพื่อพิจารณา

๓. แต่งตั้งคณะทำงานย่อยดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๑ คณะทำงานย่อยฯ ประกอบด้วย

๓.๑.๑	นางมาลี	สุมโนทยาน	หัวหน้าคณะทำงานย่อย
๓.๑.๒	นางสาววัชราภรณ์	ยังโยมร	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๓	นางสาวสำรวย	นุ่มศรี	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๔	นายศักดิ์ชัย	สักกะบูชา	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๕	นายสุพัฒน์พงศ์	แซ่ลิ้ม	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๖	นางศิริพร	ทวีคูณ	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๗	นางสาวณัชณนนท์	อินทศร	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๘	นางสาวนภาภรณ์	เต่งแก้ว	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๙	นายทศพร	อ่องแสงคุณ	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๑๐	นางสาวกฤษณา	ศรีศุภโชค	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๑๑	นางสาวชุติมา	คีรีรัฐพิศาล	คณะทำงานย่อย
๓.๑.๑๒	นายวิสูตร	สิงห์สง่า	คณะทำงานย่อยและเลขานุการ
๓.๑.๑๓	นายอภิสิทธิ์	ไชยหาญ	คณะทำงานย่อยและผู้ช่วยเลขานุการ

/๓.๑.๑๔....

๔

๓.๑.๑๔ นางสาวรฐา แก้วกุลเวรน์ คณะทำงานย่อยและผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑.๑๕ นางสาวชนิตร์นันทน์ ผิวสุวรรณ คณะทำงานย่อยและผู้ช่วยเลขานุการ
๓.๑.๑๖ นางสาวจารุวรรณ เขิญกลาง คณะทำงานย่อยและผู้ช่วยเลขานุการ

๓.๒ ให้คณะทำงานย่อยฯ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๓.๒.๑ ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจของกรมศุลกากร ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๓.๒.๒ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และแผนยุทธศาสตร์กรมศุลกากร

๓.๒.๓ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) พร้อมเสนอคณะทำงานดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร เพื่อพิจารณา

๔. ให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมศุลกากรให้ความร่วมมือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะทำงานดำเนินยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร และคณะทำงานย่อยฯ ทั้ง ๒ คณะ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ) กฤษฎา จีนะวิจารณะ
(นายกฤษฎา จีนะวิจารณะ)
อธิบดีกรมศุลกากร

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวรฐา แก้วกุลเวรน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ศ.139553

ภาคผนวก ค

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม ของกรมศุลกากร