

โครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร (Customs Talent Management)

๑. หลักการเหตุผล

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ เพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่การเป็นที่พัฒนาแล้ว ซึ่งกรมศุลกากรเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งและขีดความสามารถในการทางเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งปกป้องสังคมและความมั่นคงจากภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ ซึ่งการที่กรมศุลกากรจะสามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายได้ ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญยิ่งในท่ามกลางสภาวะการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้านในโลกยุคปัจจุบันและอนาคต คือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยเฉพาะบุคลากรที่มีศักยภาพสูง หรือ “คนเก่ง (Talent)” ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรและสร้างสรรค์กลยุทธ์และนวัตกรรมในการทำงาน ให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ และสร้างขีดความสามารถให้กับองค์กรให้ได้เปรียบในการแข่งขันเหนือคู่แข่ง ซึ่งกลุ่มกำลังคนคุณภาพ หรือ คนเก่งจะมีบทบาทสำคัญที่ทำให้องค์กรสามารถก้าวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก นำเสนอสิ่งใหม่ๆ ในการสร้างจุดเริ่มต้นการเปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยกลุ่มกำลังคนคุณภาพจะต้องเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานสูงและโดดเด่นเหนือบุคคลอื่น (Outstanding Performance) มีศักยภาพในการทำงานสูง (High Potential) สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์ เป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้มีความสำคัญมากกับการปฏิบัติภารกิจของกรมศุลกากร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในองค์ความรู้ที่จำเป็น (Specialist) ทั้งในด้านระเบียบปฏิบัติและพิธีการศุลกากร พิศัตต์อัตราศุลกากร ราคาศุลกากร กฎว่าด้วยถิ่นกำเนิดสินค้า ตลอดจนความร่วมมือในการพัฒนาสมรรถนะขององค์กรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งล้วนต้องอาศัยความสามารถของกลุ่มคนเก่งในการขับเคลื่อนกรมฯ ให้เป็นไปตามกรอบทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ กรมฯ จึงจำเป็นต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพของบุคคล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาเติมเต็มช่องว่างของขีดความสามารถให้เป็นคนเก่ง (Talent) รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ เพื่อรักษากลุ่มคนเก่งให้อยู่กับองค์กรและพัฒนาขีดความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปัจจุบันกรมฯ ได้มีการพัฒนากลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยดำเนินโครงการข้าราชการผู้ผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) อยู่ส่วนหนึ่งแล้ว แต่ยังคงไม่เพียงพอในการรองรับความจำเป็นของกรมฯ จึงจำเป็นที่จะต้องดำเนินการพัฒนาและบริหารจัดการบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ (Customs Talent Management) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ สถาบันวิทยาการศุลกากร สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เริ่มดำเนินการระบบบริหารระบบบริหารจัดการกลุ่มคนเก่ง (Talent Management) โดยกรมฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือก ผู้ถ่ายทอดและผู้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านศุลกากร ซึ่งมีอธิบดีกรมศุลกากรเป็นประธาน และคณะทำงานฯ ได้กำหนดรายการองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติภารกิจของกรมฯ จำนวน ๑๖ องค์ความรู้ ได้แก่ องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสินค้าพิศัตต์หลัก เช่น พิศัตต์ ๗๒ ๗๓ ๘๔ ๘๕ สินค้าด้านการปกป้องสังคม เช่น การกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญา (IPR) การกระทำความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดและสารตั้งต้น (Drugs & Precursor) และองค์ความรู้ด้านกฎว่าด้วยถิ่นกำเนิดสินค้า การบริหารความเสี่ยง เป็นต้น รวมทั้งได้ดำเนินการพิจารณาบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เป็นที่ยอมรับในแต่ละองค์ความรู้ เพื่อทำหน้าที่ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่ระบบ (Trainer) โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จะได้ดำเนินโครงการต่อเนื่อง โดยดำเนินการกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่สมัครเข้าสู่ระบบบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร ให้

ได้รับการพัฒนาอย่างเข้มข้นและเป็นระบบ เพื่อให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะในองค์ความรู้ด้านศุลกากร (Specialist) ซึ่งในการดำเนินการดังกล่าวให้เกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นวิทยากรในการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น เช่น ทักษะในการถ่ายทอดความรู้เรื่องมืออาชีพ เพื่อพัฒนากลุ่มผู้ได้รับคัดเลือกให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดผลงานในรูปแบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อกรมศุลกากรต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อสร้างบุคลากรกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษ (Customs Talent) โดยให้ได้มีโอกาสในการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะ (Specialist) ในองค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติการกิจของกรมศุลกากร

๒.๒ เพื่อพัฒนาบุคลากรกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษ (Customs Talent) ให้มีความสามารถมากยิ่งขึ้น โดยพัฒนาความรู้ ทักษะและศักยภาพ ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนบทบาทภารกิจกรมฯ รวมทั้งพัฒนาให้มีความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒.๓ เพื่อให้องค์ความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ด้านงานศุลกากร และองค์ความรู้เฉพาะด้านอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของกรมฯ ที่มีอยู่ในตัวของ บุคลากรกลุ่มที่มีความสามารถพิเศษ (Customs Talent) คงอยู่กับองค์กรและสามารถถ่ายทอดและพัฒนาให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ได้

๒.๔ เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะบุคลากรรุ่นใหม่ได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสามารถของตนที่มีต่อองค์กร และมีโอกาสได้สร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อกรมฯ และสร้างความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

๒.๕ เพื่อสร้างกำลังคนคุณภาพ ทดแทนการสูญเสียนักบริหารระดับต่างๆ ทำให้เกิดความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติราชการของกรมฯ

๒.๖ ทำให้การจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสมตรงกลุ่มเป้าหมาย และเกิดประโยชน์สูงสุด

๓. ผลการดำเนินการ

กรมศุลกากรได้แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร (Customs Talent Management) โดยคณะกรรมการฯ ได้กำหนดแนวทาง หลักเกณฑ์ วิธีการ คุณสมบัติ ในการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่โครงการฯ รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้าสู่โครงการฯ เพื่อดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครเข้าสู่โครงการฯ ด้วยวิธีการให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก จัดทำเอกสารข้อเสนอโครงการพัฒนาการปฏิบัติงาน (Talent Project Proposal) ภายใต้การบูรณาการองค์ความรู้จาก ๑๗ องค์ความรู้และนำเสนอโครงการดังกล่าวด้วยตนเอง ต่อคณะกรรมการคัดเลือกฯ รวมทั้งการประเมินสมรรถนะของผู้สมัครด้วยการสัมภาษณ์เชิงสมรรถนะ (Competency Based Interview) โดยผู้ที่ผ่านการคัดเลือกต้องได้รับความเห็นชอบเป็นมติเอกฉันท์ (Consensus) จากคณะกรรมการคัดเลือกฯ และได้รับคะแนนเฉลี่ยจากคณะกรรมการคัดเลือกฯ ทุกท่านที่เข้าร่วมพิจารณา ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป ซึ่งบัดนี้คณะกรรมการคัดเลือกฯ ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว โดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

องค์ความรู้เฉพาะด้านในงานศุลกากร จำนวน ๑๗ องค์ความรู้
สำหรับการเลือกและบูรณาการ เพื่อเสนอข้อเสนอโครงการ (Project Presentation)

ลำดับที่	วิชา
๑.	สินค้าพิกัด ๐๗ (พืชผักรวมทั้งรากและหัวบางชนิดที่บริโภคได้)
๒.	สินค้าพิกัด ๒๗ (เชื้อเพลิงที่ได้จากแร่ น้ำมันแร่ฯ)
๓.	สินค้าพิกัด ๓๐ (ผลิตภัณฑ์ทางเภสัชกรรม)
๔.	สินค้าพิกัด ๓๙ (พลาสติกและของที่ทำได้ด้วยพลาสติก)
๕.	สินค้าพิกัด ๗๒ และ ๗๓ (เหล็กและเหล็กกล้า / ของที่ทำได้ด้วยเหล็กหรือเหล็กกล้า)
๖.	สินค้าพิกัด ๘๔ และ ๘๕ (เครื่องจักรไฟฟ้า / เครื่องอุปกรณ์ไฟฟ้า)
๗.	สินค้าพิกัด ๘๗ (รถยนต์)
๘.	ราคาศุลกากร
๙.	การกระทำความผิดตามหลักทรัพย์สินทางปัญญา (IPR)
๑๐.	การกระทำความผิดตามหลักยาเสพติด และ สารตั้งต้น (Drugs & Precursor)
๑๑.	การกระทำความผิดตามหลักอนุสัญญาว่าด้วยการค้าระหว่างประเทศ ซึ่งชนิดพันธุ์สัตว์ป่าและพืชป่าที่ใกล้สูญพันธุ์ (CITES)
๑๒.	การกระทำความผิดตามหลักอาวุธที่มีอำนาจทำลายล้างสูง (WMD)
๑๓.	องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านผู้โดยสาร ณ ด่านศุลกากรท่าอากาศยาน
๑๔.	องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยง
๑๕.	องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับกฎว่าด้วยถิ่นกำเนิดสินค้า
๑๖.	องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์ทางภาษีศุลกากร
๑๗.	องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายหลังการตรวจปล่อย (PCA & Review)

ตามประกาศของคณะกรรมการโครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษ ของกรมศุลกากร (Customs Talent Management) ดังนี้

๑. ประกาศที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑ เรื่อง การคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่โครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร

๒. ประกาศที่ ๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑ เรื่อง การรับสมัครบุคลากรเพื่อรับการคัดเลือกเข้าสู่โครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร เพิ่มเติม

ภายหลังกำหนดเวลาตามประกาศคณะกรรมการโครงการฯ ปรากฏว่ามีผู้สมัครทั้งรายเดิมและรายใหม่จัดส่งข้อเสนอโครงการฯ ให้ฝ่ายเลขานุการฯ ตามรูปแบบที่กำหนด รวมจำนวน ๔๙ คน

ซึ่ง คณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่โครงการบริหารจัดการข้าราชการ ผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร (Customs Talent Management) ได้ดำเนินการจัดลำดับ กำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการนำเสนอโครงการและ ประเมินสมรรถนะของผู้สมัคร แจ้งให้ผู้สมัครรับทราบตามหนังสือที่ กค ๐๕๑๖(๔.๖)/๓๐ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ซึ่งได้มีการจัดแบ่งคณะกรรมการคัดเลือกฯ ออกเป็น ๒ กลุ่ม ตามความเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการกระบวนการคัดเลือกเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเป็นไปตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งในการดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครเข้าสู่โครงการฯ มีรายละเอียด ดังนี้

ภายหลังการดำเนินการคัดเลือกเสร็จสิ้น ปรากฏว่ามีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่โครงการฯ จำนวน ๒๘ คน และผู้ไม่ผ่านการคัดเลือกจำนวน ๒๑ คน โดยมีผู้สละสิทธิ์จำนวน ๑ คน ซึ่งปัจจุบันเหลือผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๒๗ คน โดยข้าราชการที่ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่โครงการฯ จำนวน ๑ คน ได้โอนไปรับราชการ ณ หน่วยงานอื่น

โดยคณะกรรมการโครงการฯ ได้ศึกษาวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูล แนวความคิด หลักการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการระบบบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่โครงการฯ และ สวศ. กบท. ได้ดำเนินการพัฒนาผู้ได้รับคัดเลือกมาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้พื้นฐานด้านศุลกากร และความรู้เฉพาะด้าน ในองค์ความรู้ที่จำเป็น มีรายละเอียดผลการดำเนินการโดยสรุป ดังนี้

Talent Road

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๐	<p>เริ่มดำเนินการภายใต้ ๒ โครงการ โดยกรมฯ มีคำสั่ง ที่ ๕๔๖/๒๕๕๙ ลว. ๒๘ ก.ย. ๕๙</p> <p>“แต่งตั้งคณะทำงานคัดเลือกผู้ถ่ายทอด และผู้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านศุลกากร”</p> <p>๑. โครงการ คนเก่ง คนศุลกากร (Customs Star Talent)</p> <p>เพื่อรับสมัครบุคลากรเข้ารับการคัดเลือกเป็นผู้รับการถ่ายทอดความรู้ด้านศุลกากร (Talent) โดยจะต้องระบุงค์ความรู้ที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญตามลำดับ จำนวนไม่เกิน ๓ องค์ความรู้ มีผู้สมัครจำนวน ๑๔๙ คน</p> <p>๒. โครงการสร้างวิทยากรมืออาชีพเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในกรมศุลกากร (Train On The Professional Trainer)</p> <p>เพื่อทำหน้าที่ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ (Trainer) ให้แก่ผู้ที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่ระบบ (Talent)</p>

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน												
ปีงบประมาณ ๒๕๖๑	<p align="center"><u>ได้บูรณาการโครงการทั้ง ๒ จากปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เข้าด้วยกัน</u></p> <p>เป็นโครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร (Customs Talent Management) โดยกรมฯ มีคำสั่ง ที่ ๔๗๑/๒๕๖๐ ลว. ๒๔ ต.ค. ๖๐ “แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการบริหารจัดการข้าราชการผู้มีความสามารถพิเศษของกรมศุลกากร (Customs Talent Management)” และคณะกรรมการโครงการฯ ได้มีคำสั่ง ที่ ๑/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๓๑ ม.ค. ๖๑ “แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกผู้สมัครเข้าสู่โครงการฯ”</p>												
ม.ค. ๖๑	<p align="center"><u>เปิดรับสมัครผู้เข้าร่วมโครงการฯ เป็นข้าราชการอายุไม่เกิน ๔๕ ปี ไม่เกินระดับหัวหน้าฝ่าย</u></p> <p>มีผู้สมัครจำนวน ๔๙ คนโดยจะต้องระบอบุญความรู้ที่ต้องการพัฒนาความเชี่ยวชาญ ได้ไม่เกิน ๓ องค์กรความรู้ จาก ๑๗ องค์กรความรู้ที่กำหนด พร้อมทั้งจัดทำเอกสารข้อเสนอโครงการพัฒนาการปฏิบัติงาน</p>												
ก.พ. – มี.ค. ๖๑	<p align="center"><u>คณะกรรมการคัดเลือกฯ ดำเนินการคัดเลือกผู้สมัครเข้าสู่โครงการฯ</u></p> <p>จากการรับฟังข้อเสนอโครงการ (Project Presentation) และการสัมภาษณ์เพื่อประเมินสมรรถนะผู้สมัคร</p>												
พ.ค. ๖๑	<p align="center"><u>ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่โครงการฯ</u></p> <p align="center">มีผู้ผ่านการคัดเลือกเข้าสู่โครงการฯ จำนวน ๒๘ คน</p> <p align="center">โดยมี ๑๑ องค์กรความรู้ที่ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องการพัฒนา ได้แก่</p> <table border="0" data-bbox="459 1010 1395 1192"> <tr> <td>(๑) Risk Management</td> <td>(๒) PCA & Reviews</td> <td>(๓) Tax Incentive</td> </tr> <tr> <td>(๔) Tariff ๒๗</td> <td>(๕) Tariff ๓๐</td> <td>(๖) Tariff ๗๒ /๗๓</td> </tr> <tr> <td>(๗) Customs Valuation</td> <td>(๘) Rules of Origin</td> <td>(๙) WMD</td> </tr> <tr> <td>(๑๐) IPR</td> <td>(๑๑) CITES</td> <td></td> </tr> </table>	(๑) Risk Management	(๒) PCA & Reviews	(๓) Tax Incentive	(๔) Tariff ๒๗	(๕) Tariff ๓๐	(๖) Tariff ๗๒ /๗๓	(๗) Customs Valuation	(๘) Rules of Origin	(๙) WMD	(๑๐) IPR	(๑๑) CITES	
(๑) Risk Management	(๒) PCA & Reviews	(๓) Tax Incentive											
(๔) Tariff ๒๗	(๕) Tariff ๓๐	(๖) Tariff ๗๒ /๗๓											
(๗) Customs Valuation	(๘) Rules of Origin	(๙) WMD											
(๑๐) IPR	(๑๑) CITES												
มิ.ย. ๖๑	<p align="center"><u>สวศ. กบพ. ได้ดำเนินการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้ผ่านการคัดเลือกทั้ง ๒๘ คน</u></p>												
มิ.ย. – ก.ย. ๖๑	<p align="center"><u>ดำเนินการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งองค์ความรู้</u></p> <p align="center"><u>ด้านงานศุลกากรและความรู้ ทักษะที่จำเป็น ด้วยวิธีการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง</u></p> <p align="center">เพื่อให้เป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ สามารถทำหน้าที่เป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ และเป็นนักพัฒนาองค์ความรู้ในหน่วยงาน</p> <table border="1" data-bbox="459 1509 1395 1908"> <thead> <tr> <th>ความรู้ด้านศุลกากร</th> <th>ทักษะที่จำเป็น</th> <th>สัมมนา/คณะทำงาน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>หลักสูตร "การควบคุมสินค้าที่มี ความสำคัญเชิงยุทธวิธี "</td> <td>หลักสูตร Industry ๔.๐ : IoT Cloud Big Data and CPS</td> <td>โครงการสัมมนาผู้บริหาร กรมศุลกากร</td> </tr> <tr> <td>National Workshop on Strategic Trade Controls Enforcement (STCE)</td> <td>หลักสูตร ทักษะการสอนงานสำหรับ ผู้นำยุคใหม่</td> <td>คณะทำงานย่อยพันธมิตร ศุลกากร (Account Officer)</td> </tr> </tbody> </table>	ความรู้ด้านศุลกากร	ทักษะที่จำเป็น	สัมมนา/คณะทำงาน	หลักสูตร "การควบคุมสินค้าที่มี ความสำคัญเชิงยุทธวิธี "	หลักสูตร Industry ๔.๐ : IoT Cloud Big Data and CPS	โครงการสัมมนาผู้บริหาร กรมศุลกากร	National Workshop on Strategic Trade Controls Enforcement (STCE)	หลักสูตร ทักษะการสอนงานสำหรับ ผู้นำยุคใหม่	คณะทำงานย่อยพันธมิตร ศุลกากร (Account Officer)			
ความรู้ด้านศุลกากร	ทักษะที่จำเป็น	สัมมนา/คณะทำงาน											
หลักสูตร "การควบคุมสินค้าที่มี ความสำคัญเชิงยุทธวิธี "	หลักสูตร Industry ๔.๐ : IoT Cloud Big Data and CPS	โครงการสัมมนาผู้บริหาร กรมศุลกากร											
National Workshop on Strategic Trade Controls Enforcement (STCE)	หลักสูตร ทักษะการสอนงานสำหรับ ผู้นำยุคใหม่	คณะทำงานย่อยพันธมิตร ศุลกากร (Account Officer)											

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		
	ความรู้ด้านศุลกากร	ทักษะที่จำเป็น	สัมมนา/คณะทำงาน
	WCO National Workshop on Customs Valuation and Transfer Pricing	หลักสูตร การสร้างทีมงาน รุ่นที่ ๓	
	การอบรมระหว่างประเทศ เรื่อง Strategic Trade Controls ครั้งที่ ๒๑ "การควบคุมสินค้าที่มีความสำคัญเชิงยุทธวิธี" Topic..Licensing Systems for Strategic Trade Controls, Specialzed	เทคนิคการเจรจาต่อรองอย่างเหนือชั้น สำหรับผู้นำยุคใหม่ (Winning Negotiation & Communication for Proactive Leader) รุ่นที่ ๒ (ภาษาอังกฤษ-ภาษาไทย)	
	หลักสูตร ทบทวนองค์ความรู้ในงานศุลกากรกับการส่งเสริมพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-Commerce)	หลักสูตร ทักษะดิจิทัลสำหรับการพัฒนากรมศุลกากร	
	หลักสูตร การจัดการสารเคมี	หลักสูตร Customs Talk	
		หลักสูตร การใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร Infographic	
		หลักสูตร พัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (ภาษาจีน)	
		หลักสูตร การสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาสู่ศุลกากร ๔.๐	
		หลักสูตร การพัฒนาระบบคิดและความคิดสร้างสรรค์	
	หลักสูตร ที่จัดโดยสถาบันปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย		
ปีงบประมาณ ๒๕๖๒	ความรู้ด้านศุลกากร	ทักษะที่จำเป็น	สัมมนา/คณะทำงาน
	National Workshop on Customs Risk Management Thai Customs Department	หลักสูตร ทักษะการนำเสนอแบบทรงพลัง (Powerful Presentation Skills)	งานสัมมนา "การดำเนินงานยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม กรมศุลกากร"

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		
	หลักสูตร ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและการตรวจสอบหลังการตรวจปล่อย (Risk Management & PCA)	ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในหัวข้อ "การพัฒนาบริการภาครัฐสู่ยุคดิจิทัล" ภายใต้โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐภายใต้การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล	คณะทำงาน Standard Training Course on Customs Procedure
	ความรู้ด้านศุลกากร	ทักษะที่จำเป็น	สัมมนา/คณะทำงาน
		โครงการอบรม IT Application Audit Process ภายใต้เงินกองทุนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงการคลัง	คณะทำงานย่อยพันธมิตร ศุลกากร (Account Officer)
		หลักสูตร "พื่อยากบอก น้องอยากเล่า"	
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓	ความรู้ด้านศุลกากร	ทักษะที่จำเป็น	สัมมนา/คณะทำงาน
	หลักสูตร "การตีความพิกัดอัตราศุลกากรล่วงหน้า WCO National Workshop on Advance Ruling on HS Classification"	หลักสูตร นักบริหารระดับกลาง	การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การดำเนินแผนการ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร กรมศุลกากรที่มีต่อองค์กร (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕)
	การฝึกปฏิบัติงานโปรแกรม WCO-Japan Career Development Programme ๒๐๑๙/๒๐๒๐	หลักสูตร สร้างสรรค์ตัดต่อภาพยนตร์ ด้วยโปรแกรม Adobe Premiere Pro	คณะทำงานย่อยพันธมิตร ศุลกากร (Account Officer)
		หลักสูตร Mobile Application สำหรับสร้างสื่อวีดิโอประชาสัมพันธ์	
		หลักสูตร Power BI Desktop for Business Analytics	
		หลักสูตร English Language Training Program (Australian Based ELT) Australian Border Force	
		รับทุนจากสมาคมวัฒนธรรมและเศรษฐกิจไทย-จีน เพื่อไปศึกษาภาษาจีน	

กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน		
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ความรู้ด้านศุลกากร	ทักษะที่จำเป็น	สัมมนา/คณะทำงาน
	Virtual Targeting Risk Management Workshop (session ๑) โดย (U.S. Customs and Border Protection)	หลักสูตร "พื่อยากบอก น้อยยากเล่า"	คณะทำงานย่อยพันธมิตรศุลกากร (Account Officer)
	Virtual Container Targeting โดย (UK Border Force)		
	Virtual Training Workshop on COVID-๑๙ Mitigation Measures for Enforcement Officials		
	หลักสูตร "Thanks Thai Workshop"		

แผนยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรม 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. สร้างสังคมแห่งความรับผิดชอบต่อ เป้าประสงค์ : เพื่อให้กรมศุลกากรมีบุคลากรที่มีศักยภาพและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ตัวชี้วัด : ๑. ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น (ใช้ตัวเลขของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านหลักเกณฑ์การ Pre-test,Post-test)	๑.๑ พัฒนาแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติหน้าที่และมีความผูกพันต่อองค์กร	๑. แผนวิเคราะห์ภารกิจงานและกำลังคน เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน	กบท./กพบ.		X	X	X	มีผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจงาน	
		๒. โครงการเพิ่มศักยภาพด้านศุลกากร (Customs Capacity Building)							
		๒.๑ โครงการ Customs Professional e-Learning Platform	สวศ. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาผ่านระบบ e-Learning ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	
		๒.๒ โครงการ Customs Knowledge Mobilization *	สวศ. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีคู่มือมาตรฐานในการปฏิบัติงานด้านการจำแนกประเภทพิกัดอัตราศุลกากร	
		๒.๓ แผนงานการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยง (Coaching/Mentoring)	สวศ. 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 *	สวศ. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีหลักสูตรมาตรฐานในการพัฒนาความรู้ด้านพิธีการศุลกากรให้แก่บุคลากร
		๒.๕ โครงการพัฒนาทักษะที่รองรับการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ศุลกากร (The Soft Skills for Customs)	สวศ. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนที่กำหนด ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๒.๖ โครงการ Customs Talent Management	สวศ. 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 *	สสท. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๔.๑ โครงการจำขึ้นใจ I-SMILE *	สสท. กบท. / สลข.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการจัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังค่านิยมองค์กร อย่างน้อยปีละ ๒ กิจกรรม
	๑.๒ ปลูกฝังความรับผิดชอบต่อสังคมและหน้าที่พลเมืองที่ดี	๕. โครงการศุลกากรจิตอาสา เพื่อสังคมที่ยั่งยืน โปร่งใส เป็นธรรม *	กคจ. กบท. / สลข.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ทุกหน่วยงานจัดกิจกรรม อย่างน้อยปีละ 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" เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากร มีคุณธรรม จริยธรรม และ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต พร้อมทั้งพัฒนาระบบและ สร้างกลไกการป้องกันการ ทุจริต และสนับสนุนให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วน ร่วมในการป้องกันการทุจริต มากขึ้น รวมทั้งมีกฎหมายที่ ทันสมัย และไม่ เป็น อุปสรรคต่อประชาชน	๒.๑ เสริมสร้าง มาตรฐานด้าน คุณธรรม จริยธรรมให้แก่ บุคลากร กรมศุลกากร	๗. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม (Campaign Integrity)						
		๗.๑ โครงการศุลกากรคุณธรรม	กคจ. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของ การดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. หน่วยงานในกรม ศุลกากรดำเนินกิจกรรม ตามตัวชี้วัดคุณธรรม อัตลักษณ์ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ของแต่ละ ตัวชี้วัด
		๗.๒ โครงการปรับปรุงคู่มือจรรยาข้าราชการ กรมศุลกากร (Revised Code of Ethics) *	กคจ. กบท.	X				๑. ระดับความสำเร็จของการ ดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีคู่มือจรรยาข้าราชการ กรมศุลกากร เผยแพร่ให้ บุคลากรรับทราบ

ตัวชี้วัด :

๑. ผลการประเมิน ITA ได้คะแนน ผ่านเกณฑ์การ ประเมินไม่ต่ำกว่า ๘๕ คะแนน
๒. สัดส่วนเจ้าหน้าที่กรมฯ กระทำผิดกฎหมายลดลง ร้อยละ ๒๐

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
<p>๓. จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ ร้องเรียน (ทุจริต) ลดลง ร้อยละ ๑๐</p> <p>๔. จำนวนข้อร้องเรียนเจ้าหน้าที่ภาครัฐที่ถูกข่มขู่ ว่ากระทำการทุจริต ลดลง ร้อยละ ๑๐</p> <p>๕. กระบวนการดำเนินคดีทุจริตที่จำเป็นต้องขยายระยะเวลาเกินกว่ากรอบปกติที่กฎหมายกำหนด ไม่เกินร้อยละ ๒๕</p> <p>๖. บังคับใช้กฎหมายได้ รวดเร็วขึ้น ร้อยละ ๕๐</p> <p>๗. ร้อยละ ๗๕ ของประชาชนเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมาย</p>		๗.๓ โครงการเรียนรู้ประมวลจริยธรรมด้วยตนเอง	กคจ. กบท.	X	X	X	X	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ</p> <p>๒. บุคลากรกรมศุลกากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน</p>
		๗.๔ โครงการเรียนรู้วินัยด้วยตนเอง	กคจ. กบท.	X	X	X	X	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ</p> <p>๒. บุคลากรกรมศุลกากร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ผ่านการประเมินความรู้จากแบบทดสอบความรู้ด้านวินัยและความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่</p>
		๗.๕ โครงการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ	กคจ. กบท.	X	X	X	X	<p>๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ</p> <p>๒. บุคลากรมีผลการประเมิน Self-Integrity Assessment ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>๓. หัวหน้าส่วนราชการทุกหน่วยงานในกรมฯ มีการประกาศเจตจำนงสุจริตฯ เมื่อเข้ารับตำแหน่ง</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๗.๖ โครงการคนดีศรีสุลกาการ	กคจ. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการมอบรางวัลยกย่องส่งเสริมคนดีศรีสุลกาการปีละ ๑ ครั้ง
		๗.๗ โครงการ “สื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และวินัยข้าราชการ” * - หัวข้อ “Ethics Boosting” (กคจ.) - หัวข้อ “Be Proud” (สวค.)	กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีวิดีโอทัศน์ (Video Clip) เผยแพร่ไม่น้อยกว่าปีละ ๑ เรื่อง
	๒.๒ พัฒนา ระบบและสร้าง กลไกการ ป้องกันการ ททุจริต รวมถึง กำกับติดตามให้ เป็นไปตาม มาตรฐาน จริยธรรม	๘. โครงการระบบลงทะเบียนและบริหารจัดการเรื่อง ร้องเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ *	กคจ. กบท.		X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีข้อกำหนดและขอบเขตงาน (TOR) (ปี ๒๕๖๓) ๓. มีระบบลงทะเบียนและ บริหารจัดการเรื่องร้องเรียน ทางอิเล็กทรอนิกส์ภายใน ปี ๒๕๖๕
		๙. โครงการ Ethics Roadshow (กคจ. สัญจร)	กคจ. กบท.		X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการลงพื้นที่อย่างน้อย ปีละ ๑ ครั้ง

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	นโยบาย/มาตรการ/แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีงบประมาณ				ตัวชี้วัด
				๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
		๑๐. โครงการกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของกรมศุลกากร	สบค. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. กรมศุลกากรมีกรอบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่มีการทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง
		๑๑. โครงการระฆังศุลกากร	กคจ. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีการดำเนินการแก้ไข ปัญหาข้อร้องเรียน และให้ข้อมูลคำปรึกษาแก่ผู้มาติดต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
		๑๒. โครงการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการทางวินัยให้เป็นธรรมและมีมาตรฐาน						
		๑๒.๑ โครงการฝึกอบรมหลักสูตรการเตรียมความพร้อมเป็นกรรมการสืบสวนสอบสวน	สวค. 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 *	สวค. กบท.	X	X	X	X	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. มีฐานข้อมูลที่ให้คณะกรรมการหรือผู้เกี่ยวข้องเข้าสืบค้นและดาวน์โหลดแบบฟอร์มกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยได้
		๑๓. จัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมศุลกากร *	กคจ. 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.)	คณะทำงานครอ.	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 เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรกรมศุลกากรให้บริการตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างรวดเร็ว เต็มใจ ไม่เลือกปฏิบัติเป็นมิตรต่อผู้รับบริการ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการให้บริการ ตัวชี้วัด : ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการศุลกากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	พัฒนามาตรฐานและปลูกฝังการมีจิตบริการ	๑๗. โครงการเสริมสร้างการให้บริการศุลกากรด้วยใจ (Customs Service Mind) *							
		๑๗.๑ โครงการจัดทำคู่มือ Service Mind	คณะทำงาน Service Mind	X					มีคู่มือ Service Mind เผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบ
		๑๗.๒ โครงการอบรมการให้บริการศุลกากรด้วยใจ	สวศ. กบท.	X	X	X	X		๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ ๕ ระดับ ๒. ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ผ่านการอบรมร้อยละ ๘๐

* โครงการใหม่