



แบบรายงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ของส่วนราชการระดับกรม

แบบรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ของส่วนราชการ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๘ (๗) บัญญัติว่า ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในกระทรวงและกรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ในการนี้ ให้มีอำนาจเรียกเอกสารและหลักฐานจากส่วนราชการ หรือให้ผู้แทนส่วนราชการ ข้าราชการ หรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงข้อเท็จจริง และให้มีอำนาจออกระเบียบให้กระทรวงและกรมรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ไปยัง ก.พ.

๒. ก.พ. จึงได้ออกระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เพื่อให้ส่วนราชการจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในปีงบประมาณที่ผ่านมา ส่งให้สำนักงาน ก.พ. เป็นประจำทุกปี

๓. วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๓.๑ เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓.๒ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

๔. การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑) ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

๒) นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก ประกอบด้วยแผนภาพข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งได้จากข้อมูลในส่วนที่ ๒

๕. ให้ส่วนราชการจัดทำรายงานประจำปีตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (แบบ - กรม) ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคม

รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓
ส่วนราชการ กรมสรรพสามิต

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ

(นางสิริพร ธนนันทสกุล)

รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสรรพสามิต

โปรดระบุชื่อผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุลนางสาวกนกวรรณ...กิมจ้อง.....

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ.....

โทรศัพท์/โทรสาร๐๒..๒๔๑..๓๔๘๑.....

E-Mailj_u_s_๑๕@hotmail.com.....

วัน เดือน ปี ที่ทำงาน๑๖...ตุลาคม..๒๕๖๓.....

รายงานสรุปผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	เกณฑ์การให้ คะแนน			ผลการดำเนินงาน	
		๑	๒	๓	ค่า คะแนน ที่ได้	คะแนน ถ่วง น้ำหนัก
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง						
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อสร้างความสำเร็จเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๗๕	๑	๒	๓	๓	๓.๗๕
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๗.๗๘
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคคล	๖.๖๗	๑	๒	๓	๒	๔.๔๔
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องพร้อมที่จะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๖.๖๗	๑	๒	๓	๓	๖.๖๗
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๑๖.๖๗
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๒	๖.๖๗
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๐.๐๐					๒๐.๐๐
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
๑๑) บทบาทของผู้นำน้องการต่อการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี	๑๐.๐๐	๑	๒	๓	๓	๑๐.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๐.๐๐					๑๕.๐๐
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕.๐๐	๑	๒	๓	๒	๑๐.๐๐
๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร	๕.๐๐	๐		๕	๕	๕.๐๐
น้ำหนักรวม	๑๐๐.๐๐	ค่าคะแนนที่ได้			๘๙.๔๕	

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับปัจจุบัน เป็นฉบับที่ ๔ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
(สามารถแนบเอกสารขนาด A๔ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๑ การกำหนดแนวทางการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพ เพื่อรองรับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	ปีที่ ๑ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๒ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ - พัฒนabatบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๓ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ - พัฒนabatบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๔ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ - พัฒนabatบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๕ - การบริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ - พัฒนabatบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์
ประเด็นที่ ๒ การมุ่งพัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีความรู้ ความชำนาญ มีความ เป็นมืออาชีพ	ปีที่ ๑ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนabatบาทผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๒ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนabatบาทผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
	ปีที่ ๓ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาบุคลากรศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนาระบบบริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๔ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาบุคลากรศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนาระบบบริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
	ปีที่ ๕ - พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ - พัฒนาบุคลากรศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ - พัฒนาระบบบริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์
ประเด็นที่ ๓ การสร้างวัฒนธรรมของ การทำงานที่มีมาตรฐาน มีความรับผิดชอบ รวดเร็ว เรียบง่าย สร้างความ พึงพอใจ และความผูกพัน ให้แก่บุคลากร	ปีที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
	ปีที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
	ปีที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
	ปีที่ ๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
	ปีที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร
ประเด็นที่ ๔ การส่งเสริมให้เป็นองค์กร ที่ขับเคลื่อนด้วยการ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน	ปีที่ ๑ พัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนการเสริมสร้างนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
	ปีที่ ๒ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
	ปีที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
	ปีที่ ๔ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
	ปีที่ ๕ ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ	ประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นที่ ๕ การพัฒนากระบวนการ จัดการกำลังคน เพื่อเพิ่ม ขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงาน อย่างมี ประสิทธิภาพ	ปีที่ ๑ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๒ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ - ยกระดับมาตรฐาน สรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในกรมฯ
	ปีที่ ๓ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ - ยกระดับมาตรฐาน สรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในกรมฯ
	ปีที่ ๔ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ - ยกระดับมาตรฐาน สรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในกรมฯ
	ปีที่ ๕ - พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ - ยกระดับมาตรฐาน สรรหา บรรจุและแต่งตั้งภายในกรมฯ
ประเด็นที่ ๖ การกำหนดแนวทางการ บริหาร ค่าตอบแทน การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน อย่างมี มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใสและ เป็นธรรม	ปีที่ ๑ -
	ปีที่ ๒ พัฒนาประสิทธิผลของระบบบริหารผลงาน
	ปีที่ ๓ พัฒนาประสิทธิผลของระบบบริหารผลงาน
	ปีที่ ๔ พัฒนาประสิทธิผลของระบบบริหารผลงาน
	ปีที่ ๕ พัฒนาประสิทธิผลของระบบบริหารผลงาน
ประเด็นที่ ๗ การพัฒนากระบวนการ จัดการเทคโนโลยี สารสนเทศทรัพยากร บุคคล การบริหารจัดการ ความรู้ เพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงาน	ปีที่ ๑ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ
	ปีที่ ๕ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนอง ต่อยุทธศาสตร์กรมฯ

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑) แผนอัตรากำลังของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. ใช้แผนอัตรากำลังของอดีตที่ผ่าน โดยไม่มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ส่วนราชการต้องการ (๑ คะแนน) ๒. มีข้อมูลการวิเคราะห์อัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนกรอบอัตรากำลังประจำปีในส่วนราชการต้องการ และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๒ คะแนน) ๓. มีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การกำหนดจำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง เสนอ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณา (๓ คะแนน)
๒) แผนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. มีแนวทางและกรอบระยะเวลาในการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งอย่างไม่เป็นทางการชัดเจน (๑ คะแนน) ๒. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างเกินกว่าร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๒ คะแนน) ๓. มีแผนและสามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง โดยมีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง (๓ คะแนน)
๓) แผนบริหารจัดการกลุ่มบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูงเพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑) มีแบบบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ของตำแหน่งงานสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒) มีแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development Plan) สำหรับตำแหน่งสำคัญๆ ในกลุ่มภารกิจหลักของส่วนราชการ (๒ คะแนน) ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งกลุ่มบุคคลที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคลตามแผนพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ (๓ คะแนน)

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๔) แผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๓.๗๕)	๓	๑. กำหนดตำแหน่งหลักที่ต้องการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ พร้อมเกณฑ์คุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับตำแหน่งหลักดังกล่าว (Success Profile) (๑ คะแนน) ๒. ประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งหลักกับบุคลากรผู้มีสิทธิทุกคน เพื่อจัดทำแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ (๒ คะแนน) ๓. มีแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๕) สัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (Productivity) (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๒	๑. มีรายงานต้นทุนรวม และต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากรของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนด (๑ คะแนน) ๒. เปรียบเทียบผลการคำนวณต้นทุนของปีงบประมาณปัจจุบันกับปีงบประมาณที่ผ่านมาว่ามีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นหรือลดลงอย่างไร พร้อมทั้งวิเคราะห์ถึงสาเหตุของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (๒ คะแนน) ๓. จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน (สามารถวัดผลได้) เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณถัดไป โดยแผนฯ ดังกล่าวได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ (๓ คะแนน)
๖) ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์อยู่เสมอ (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลของส่วนราชการ (๑ คะแนน) ๒. มีการปรับปรุงฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอและทันท่วงที (๒ คะแนน) ๓. ฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนราชการสามารถเชื่อมโยงกับระบบ DPIS ของสำนักงาน ก.พ. และข้อมูล ณ ๑ เมษายน มีความถูกต้องตรงกัน (๓ คะแนน)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๗) การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๖.๖๗)	๓	<p>๑. มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีการพัฒนาระบบงานหรือระบบการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลได้อย่างน้อย ๓ ระบบ ดังนี้ (๒ คะแนน)</p> <p>๒.๑ระบบสรรหา.....</p> <p>๒.๒ระบบโครงสร้าง.....</p> <p>๒.๓ระบบประเมิน.....</p> <p>๓. มีการนำข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะจากผู้ใช้งานในระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นตามข้อ ๒ มาปรับปรุงให้การใช้ระบบสารสนเทศในรอบปีงบประมาณถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๘) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ว.๒๐/๒๕๕๒ (๑ คะแนน)</p> <p>๒. KPI ระดับบุคคลสอดคล้องกับภารกิจและผลผลิตหลัก หรือ มาตรฐานงาน (Job Standard) ของตำแหน่งตามที่กำหนด (๒ คะแนน)</p> <p>๓. ผลการประเมินที่ได้สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้ (๓ คะแนน)</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการเลื่อนเงินเดือน</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อการพัฒนาบุคลากร</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการคัดเลือกบุคคลกลุ่มที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อพัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> เพื่อกำหนดเป็นเงื่อนไขในการปรับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p><input type="checkbox"/> เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของข้าราชการ/สำนัก กอง/องค์กร</p> <p><input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ).....</p>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๙) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๒	<p>๑. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในของส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง (๑ คะแนน)</p> <p>๒. มีระบบการสอนงาน (Coaching หรือ On-the-Job Training) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่เชี่ยวชาญอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลัก และรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานรุ่นต่อไป (๒ คะแนน)</p> <p>๓. มีการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาและการเรียนรู้ในระบบการสอนงานของบุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ในการปรับปรุงระบบการสอนงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐) การส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีธรรมาภิบาล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๓	<p>๑. มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ ที่กำหนดในกฎ ก.พ. ระเบียบ ก.พ. หรือ หนังสือเวียน ก.พ. (๑ คะแนน)</p> <p>๒. การพิจารณาตามข้อ ๑ เป็นการพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ (ความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ) (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกลไกการตรวจสอบผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยกลไกที่ส่วนราชการใช้มีดังต่อไปนี้ (๓ คะแนน)</p> <p>๓.๑ การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรกรมสรรพสามิต</p> <p>๓.๒ จัดให้มีศูนย์รับเรื่องร้องเรียน สายด่วน 1713 เพื่อสอบถามข้อมูลและการรับเรื่องร้องเรียน รวมถึง Hotline สายตรงผู้บริหาร</p>

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๑) บทบาทของผู้อำนวยการต่อการดำเนินการเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๓</p>	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการกรมสรรพสามิต</p> <p>๑. ผู้อำนวยการมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>๑.๑ ผู้อำนวยการได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ประกาศนโยบายยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส และประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี อีกทั้งได้ร่วมประกาศปฏิญญาวาทะรักษ์ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตอย่างบูรณาการ โดยผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมาโดยตลอด และถ่ายทอดให้บุคลากรใช้เป็นมาตรฐานการดำเนินงานและเป็นค่านิยมร่วม มีการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติด้วยการปรับปรุงกระบวนการ สร้างมาตรฐานความโปร่งใสและลดการใช้ดุลพินิจของเจ้าหน้าที่ มีการประกาศใช้มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ และมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมและการรับสินบน อีกทั้งส่งเสริมกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตด้วยโครงการกรมสรรพสามิตใสสะอาด โครงการกรมสรรพสามิตคุณธรรม โครงการตามนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี โครงการแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและการรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับบริบทและบทบาทภารกิจของกรมสรรพสามิต โดยผู้บริหารได้กำกับติดตามการรายงานผลตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนประเมินผลเพื่อทบทวนปรับปรุงสม่ำเสมอ</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๑.๒ เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล รวมทั้งความตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย โดยการจัดโครงการฝึกอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการเผยแพร่ความรู้ เรื่อง “สถาบันพระมหากษัตริย์กับประเทศไทย” โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักทรัพยากรบุคคลเพื่อยกระดับการทำงาน” ความรู้เกี่ยวกับทางวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่โครงการกรมสรรพสามิตใสสะอาดร่วมใจทำบุญตักบาตร และโครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ปฏิบัติธรรมนำสุข” เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้น</p> <p>๒. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่กลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยจัดสรรสิ่งจูงใจให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ มีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และมอบหมายงานพิเศษให้ดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพและช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรมสรรพสามิต นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้บุคลากรผู้มีสมรรถนะสูงเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อีกทั้งส่งเสริมให้มีโครงการฝึกอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรโดยเฉพาะตำแหน่งที่ต้องใช้ความชำนาญในงานอาชีพให้สามารถบริหารงานได้อย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการสัมมนาผู้บริหารระดับสูงเพื่อกำหนดแนวทางการจัดเก็บภาษีและการปราบปราม โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร “การเสริมสร้างศักยภาพสำหรับนักบริหารระดับกลาง” เป็นต้น</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ในการกำหนดนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และความเปลี่ยนแปลง ได้เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการทั้งในระดับกรมและระดับหน่วยงาน และจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ข้าราชการร่วมกันระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายนอกและภายใน นำไปสู่การกำหนดแนวทางการดำเนินการและแผนปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เช่น การบริหารความเสี่ยง กรมสรรพสามิต การสัมมนาเชิงปฏิบัติการตามแผนงาน/โครงการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) การสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นต้น</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ส่วนวินัยและจริยธรรม กรมสรรพสามิต ได้จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจในด้านวินัยและจริยธรรม โดยมีผลการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายทุกแผนงาน/โครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการกรมสรรพสามิตใสสะอาด ๒. โครงการกรมสรรพสามิตคุณธรรม ๓. โครงการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี ๔. โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ๕. กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและการรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับบริบทและบทบาทภารกิจของกรมสรรพสามิต ๖. แผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๗. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และการคัดเลือกผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๘. ตรวจสอบประวัติข้าราชการที่ถูกดำเนินการทางวินัยและได้รับโทษทางวินัย</p> <p>๙. แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ๒๕๖๓ ภายใต้อกรอบประเมินความเสี่ยงการทุจริต ๓ ด้าน</p> <p>๑๐. ตัวชี้วัดเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓</p> <p>๑๑. โครงการแผนการอุปถัมภ์คุ้มครองศาสนาต่าง ๆ</p> <p>๑๒. การดำเนินการตามแนวทางการสร้างความเข้มแข็งของ “บวร” เพื่อความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ของชุมชนคุณธรรมน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพิ่มเติม</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	๒	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	<p>๕</p>	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อผลลัพธ์ขององค์กร ผ่านการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรประจำปี และระบบสำรวจความพึงพอใจอัจฉริยะ (Excise Smart Survey) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะประเด็นความผูกพัน และนำผลสำรวจดังกล่าวไปประกอบการเสนอนโยบายด้านสวัสดิการตอบสนองความต้องการของบุคลากร ซึ่งจากผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรประจำปี พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพชีวิต รองลงมา คือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน จึงได้มีการออกแบบปรับปรุงสำนักงานให้มีความทันสมัยมีอุปกรณ์ครบครัน สอดคล้องตามภารกิจและมาตรฐานการให้บริการ GECC เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการ นอกจากนี้ ยังได้ยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากร โดยสำรวจตรวจสอบสภาพอาคารสำนักงาน และอาคารบ้านพักข้าราชการ เพื่อให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และอาคารบ้านพักน่าอยู่ยิ่งขึ้น กรมได้กำหนดกิจการ CSR และ CRM เป็นตัวชี้วัดสำคัญขององค์กรและส่งเสริมดำเนินกิจกรรมทุกหน่วยงานภายในกรมสรรพสามิต ทำให้เกิดประโยชน์กับสังคมโดยรวมและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพได้มีการพิจารณาผลตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้งโยกย้าย ตามผลงานและความสามารถของบุคลากร</p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๓,๕๘๕	๕๔.๑๖	๓,๒๓๑	๕๑.๕๔	๓,๖๐๔	๕๒.๕๐
๒) ลูกจ้างประจำ	๑๘๕	๒.๗๙	๒๐๓	๓.๒๔	๒๒๐	๓.๘๒
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๒,๒๕๓	๓๔.๐๔	๒,๑๒๖	๓๓.๙๑	๒,๑๕๐	๓๑.๙๒
๔) พนักงานราชการ	๕๙๖	๙.๐๑	๗๐๙	๑๑.๓๑	๕๙๖	๑๑.๗๖
ผลรวมกำลังคน	๖,๖๑๙	๑๐๐.๐๐	๖,๒๖๙	๑๐๐.๐๐	๖,๕๗๐	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๑๓๓	๑๐๐.๐๐	๒๑๑	๑๐๐.๐๐	๑๔๘	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๑๑๐	๘๒.๗๑	๑๖๓	๗๗.๒๕	๙๓	๗๑.๗๒
- รับโอน	๒๓	๑๗.๒๙	๔๘	๒๒.๗๕	๕๕	๒๘.๒๘
- บรรจุกลับ	๐	๐	๐	๐	๐	๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๑๐	๑๐๐.๐๐	๑๘๗	๑๐๐.๐๐	๑๕๐	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๓๒	๒๕.๘๗	๔๒	๒๒.๔๖	๓๓	๒๒.๐๐
- ให้โอน	๙	๒.๘๐	๗	๓.๗๔	๐	๐
- เกษียณอายุ	๑๖๐	๖๘.๕๓	๑๓๖	๗๒.๗๓	๑๑๗	๗๘.๐๐
- อื่น ๆ (ตาย)	๙	๒.๘๐	๒	๑.๐๗	๐	๐

๒.๒ ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒			ปี ๒๕๖๑		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบที่ มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๕	๕	๐.๐๐	๕	๔	๒๐.๐๐	๕	๕	๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๐๖	๘๘	๑๖.๙๘	๑๐๖	๑๐๖	๐.๐๐	๑๐๖	๑๐๕	๐.๙๔
๓. วิชาการ	๑,๘๔๖	๑,๖๑๒	๑๒.๖๘	๑,๘๔๖	๑,๖๙๓	๘.๒๙	๑,๗๙๗	๑,๖๒๕	๙.๕๗
๔. ทั่วไป	๑,๖๒๘	๑,๔๑๔	๑๓.๑๔	๑,๖๔๑	๑,๔๒๘	๑๒.๙๘	๑,๖๕๔	๑,๔๙๗	๙.๔๙
รวม	๓,๕๘๕	๓,๑๑๘	๑๓.๐๐	๓,๕๙๘	๓,๒๓๑	๑๐.๒๐	๓,๕๖๒	๓,๒๓๒	๙.๒๖

๒.๓ ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑๗	๖	๑๒	๘	๑๕	๐
๒๕-๒๙	๑๑๑	๔๕	๗๙	๔๐	๘๕	๒๑
๓๐-๓๔	๒๔๒	๗๕	๒๑๘	๖๕	๑๙๔	๕๙
๓๕-๓๙	๓๖๕	๑๐๒	๘๘	๓๔๖	๓๖๑	๗๗
๔๐-๔๔	๓๖๕	๑๐๒	๓๒๒	๑๑๐	๒๗๖	๑๐๒
๔๕-๔๙	๒๐๓	๑๔๓	๒๐๘	๑๕๓	๒๒๑	๒๐๖
๕๐-๕๔	๒๑๗	๓๒๒	๒๑๘	๔๐๐	๒๒๑	๔๓๓
>=๕๕	๒๕๘	๕๔๕	๒๙๘	๖๖๖	๒๙๒	๖๖๙
รวม	๑,๗๗๘	๑,๓๔๐	๑,๔๔๓	๑,๗๘๘	๑,๖๖๕	๑,๕๖๗

๒.๔ จำนวนบุคลากรของหน่วยงานเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๑
๑. ข้าราชการ	๕๑	๕๐	๕๓
๒. พนักงานราชการ	๑๓	๑๔	๑๔
รวม	๖๔	๖๔	๖๗

๒.๕ ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๒,๓๕๖.๒๒๙๙	๑๐๐.๐๐	๒,๕๖๑.๓๒๗๕	๑๐๐.๐๐	๒,๔๙๑.๐๐๐๒	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบ บุคลากร (ล้านบาท)	๑,๕๖๔.๑๘๓๒	๖๖.๓๘	๑,๕๐๐.๖๒๙๒	๕๘.๕๙	๑,๔๗๐.๑๐๓๔	๕๙.๐๒
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตาม แหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑,๕๖๒.๙๔๘๗	๖๒.๐๔	๑,๕๕๐.๔๔๒๗	๖๔.๔๗	๑,๕๒๘.๖๕๔๙	๖๑.๔๒
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๓.๒๖๗๖	๐.๑๓	๕.๐๑๕๒	๐.๒๐	๔.๙๖๓๕	๐.๒๐
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๒๗.๙๑๑๒	๑.๑๑	๒๖.๗๒๙๕	๑.๐๘	๓๒.๙๔๕๓	๑.๓๒
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่า สาธารณูปโภค	๒๑๙.๖๙๗๐	๘.๗๒	๒๕๒.๑๓๙๐	๑๐.๑๖	๒๖๒.๗๗๘๒	๑๐.๕๖
ค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย	๗๐๓.๔๓๖๐	๒๗.๙๒	๖๓๖.๙๒๘๘	๒๕.๖๖	๖๔๗.๔๓๗๐	๒๖.๐๑
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๒.๐๒๔๒	๐.๐๘	๑๐.๕๐๓๖	๐.๔๒	๑๑.๙๗๗๖	๐.๔๘
ต้นทุนในการผลิตอื่น	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
รวมต้นทุนผลผลิต	๒,๕๑๙.๒๘๔๗	๑๐๐.๐๐	๒,๔๘๑.๗๖	๑๐๐.๐๐	๒,๔๘๘.๗๕๖๕	๑๐๐.๐๐
	ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒		ปี ๒๕๖๑	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อย เกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๓,๐๗๗,๐๒๙.๐๐๐๐		๔,๘๓๑,๗๖๕.๙๐๐๐		๔,๙๖๓,๕๐๐.๐๐๐๐	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๓๐๓.๐๐๐๐		๕๒๐.๐๐๐๐		๗๑๒.๐๐๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหาร บุคลากร	๑๐,๑๕๕.๒๑๑๒		๙,๒๙๑.๘๕๗๕		๖,๙๗๑.๒๐๗๙	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากร บุคคล	๗๑,๑๘๓,๕๕๘.๗๓๐๐		๘๐,๗๔๓,๓๖๗.๑๕๐๐		๗๖,๖๕๒,๒๔๐.๕๒๐๐	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๙,๑๘๔.๐๐๐๐		๑๑,๓๑๙.๐๐๐๐		๗,๙๕๘.๐๐๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	๗,๗๕๐.๘๒๓๐		๗,๑๓๓.๔๓๖๔		๙,๖๓๒.๐๙๘๖	

๒.๖ ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๒.๖.๑ ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ การเร่งรัดเบิกจ่ายเงินงบประมาณ - ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๒ การจัดเก็บรายได้ - ผลการจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิต	ล้านบาท	๖๔๒,๖๐๐.๐๐	๕๔๘,๓๖๒.๓๖
ตัวชี้วัดที่ ๓ การป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติ ภาษีสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๖๐ - ผลการจับกุมผู้กระทำความผิดภาษีสรรพสามิต - จำนวนค่าปรับเปรียบเทียบคดี	คดี ล้านบาท	๒๒,๑๑๖ ๔๓๒.๑๘	๒๘,๘๗๒ ๕๐๖.๒๗
ตัวชี้วัดที่ ๔ การดำเนินงานซึ่งสนับสนุนโครงการ National e – Payment - ผลการจัดเก็บภาษีอากรผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (e – Payment)	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๕ การดำเนินงานภายใต้นโยบาย : ประชากรรัฐสร้างไทย - ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน ๘๒ พื้นที่	ระดับ	๕	๕
ตัวชี้วัดที่ ๖ การดำเนินงานซึ่งสนับสนุนโครงการกระทรวงการคลัง คุณธรรม - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๗ กองทุนให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา (กยศ.) - การประชาสัมพันธ์ให้ลูกหนี้ กยศ. ในสังกัด กรมสรรพสามิตปฏิบัติตามมาตรา ๔๒	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐

หมายเหตุ ตัวชี้วัดตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ตัวชี้วัดที่ ๖ การดำเนินงานซึ่งสนับสนุนโครงการกระทรวงการคลังคุณธรรม และตัวชี้วัดที่ ๗ กองทุนให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา (กยศ.)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดเก็บภาษีสรรพสามิต - ผลการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต - ผลการจับกุมผู้กระทำความผิดภาษีสรรพสามิต - จำนวนค่าปรับเปรียบเทียบคดี	ล้านบาท	๖๒๒,๖๐๐	๕๘๕,๔๐๘
	คดี	๒๐,๔๙๕	๓๔,๖๕๖
	ล้านบาท	๓๔๗.๔๒๐	๕๔๔.๐๔๒
ตัวชี้วัดที่ ๒ การส่งเสริม E – Payment ภาครัฐ (การจัดเก็บรายได้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์) - การติดตั้งเครื่อง EDC ที่หน่วยรับเงิน	เครื่อง	๒๗๕	๔๑๗
ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓.๑ ผลการเบิกจ่ายงบลงทุน ๓.๒ รายจ่ายภาพรวม	ร้อยละ	๑๐๐	๖๔.๔๔
	ร้อยละ	๑๐๐	๙๑.๙๐
ตัวชี้วัดที่ ๔ โครงการกรมสรรพสามิตคุณธรรม - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้อัตลักษณ์กรมสรรพสามิตคุณธรรม	ร้อยละ	๘๐	๘๐

หมายเหตุ ตัวชี้วัดตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ โครงการกรมสรรพสามิตคุณธรรม

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ จำนวนรายได้ภาษีสรรพสามิตที่จัดเก็บได้	ล้านบาท	๖๐๐,๐๐๐.๐๐	๕๘๐,๔๔๗.๒๗
ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงมาตรการภาษีเพื่อสุขภาพที่ดีหรือดูแลสิ่งแวดล้อม	ระดับ	๕	๕
ตัวชี้วัดที่ ๓ การสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน			
๓.๑ ร้อยละการดำเนินการตามแผนการสร้างความรับรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๓.๒ ร้อยละการชี้แจงประเด็นสำคัญที่ทันต่อสถานการณ์	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๔ ความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการพัฒนาระบบบริการ Tax Single Sign On (Tax SSO)	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๕ การพัฒนานวัตกรรม			
ความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการจัดทำศูนย์บริการและเรียนรู้ข้อมูลกรมสรรพสามิตแบบอิเล็กทรอนิกส์	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๖ การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
๖.๑ การลดพลังงาน (ไฟฟ้าและน้ำมัน)			
๖.๒ การลดกระดาษ			
๖.๓ การประหยัดงบประมาณ			
๖.๔ การพัฒนาระบบให้บริการธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ผ่าน Mobile Application (Excise Smart Service)			
๖.๕ การสื่อสารขั้นตอนการดำเนินการทางวินัยผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความโปร่งใสขององค์กร			
๖.๖ การศึกษาและติดตามสถานการณ์แอลกอฮอล์ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย มีการบูรณาการร่วมกับองค์กรสุรา			
๖.๗ การประชุมด้วย e-conference			
๖.๘ การปรับปรุงคู่มือสำหรับประชาชนเพื่อให้สอดคล้องกับพรบ. ภาษีสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๖๐			
๖.๙ การปรับปรุงกระบวนการงานและลดขั้นตอนการทำงานสำหรับสินค้าสุรา			

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๑	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
<p>๖.๑๐ การปรับปรุงประกาศกรมสรรพสามิตและระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ ยกเว้นภาษีสำหรับสินค้าที่นำมาใช้เป็นวัตถุดิบหรือส่วนประกอบในการผลิตสินค้า</p> <p>๖.๑๑ การปรับปรุงคู่มือปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับ พรบ. ภาษีสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๖.๑๒ การบูรณาการคลังข้อมูลเพื่อรองรับกฎหมายใหม่</p> <p>ตัวชี้วัดที่ ๗ การจัดทำและดำเนินการตามแผนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ</p> <p>๗.๑ โครงการก่อสร้างอาคารศูนย์สำรองระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๗.๒ โครงการบูรณาการคลังข้อมูลเพื่อรองรับกฎหมายใหม่และเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลฯ</p> <p>๗.๓ โครงการปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศกรมสรรพสามิตเพื่อรองรับพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๖๐</p> <p>๗.๔ โครงการก่อสร้างอาคารชุดพักอาศัย สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครราชสีมา</p> <p>๗.๕ โครงการก่อสร้างอาคารชุดพักอาศัย สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครพนม</p> <p>๗.๖ โครงการก่อสร้างอาคาร สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สุพรรณบุรี</p> <p>๗.๗ โครงการก่อสร้างอาคารชุดพักอาศัย สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ร้อยเอ็ด</p> <p>๗.๘ โครงการพัฒนาระบบให้บริการธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์กรมสรรพสามิตผ่าน Mobile Application (excise smart service)</p> <p>๗.๙ โครงการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร</p> <p>๗.๑๐ โครงการก่อสร้างอาคาร สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่มุกดาหาร</p>	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐
<p>ตัวชี้วัดที่ ๘ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิรูปองค์กร</p>	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐

หมายเหตุ ตัวชี้วัดตามการประเมินส่วนราชการตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ไม่มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๖.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๘๗	๒,๕๕๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๑๒	๔๑๗
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๒๗
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๕
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๖	๒,๘๐๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐	๓๔๓
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๓๐
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๑๗๒
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๕	๒,๓๗๖
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๑	๖๑๐
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๔๒
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๙๔
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๒	๒,๖๑๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐	๔๑๐
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๓๓
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๔	๑๐๒

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การโอนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๔	๒,๑๖๐
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐	๗๒๓
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๑๑๘
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๑๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๑๕
๒/๒๕๖๑	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๒๓	๒,๓๑๙
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๕	๖๔๘
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๗๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๑๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๕๔

หมายเหตุ

๑. ช่วงร้อยละการโอนเงินเดือนเป็นค่าประมาณการ เนื่องจากกรมสรรพสามิตได้ประกาศอัตรา ร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อโอนเงินเดือน แยกตามหน่วยงานและกลุ่มข้าราชการ โดยแบ่งเป็น อำนวยการและวิชาการทั่วไป

๒. จำนวนผู้ไม่ได้โอนเงินเดือนประกอบด้วยกรณีบรรจุใหม่ ลาศึกษาต่อ ลาติดตามคู่สมรสไป ต่างประเทศ ลาป่วย/กิจเกินหลักเกณฑ์ที่กำหนด

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการโอนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

กรมสรรพสามิตกำหนดแนวทางในการพิจารณาอัตราร้อยละของการเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยมีการ บริหารอัตราร้อยละภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละกลุ่ม และให้โอนเงินเดือนภายในวงเงินของ แต่ละกลุ่ม มีการกำหนดให้อัตราร้อยละการโอนเงินเดือนสูงสุดไม่เกินร้อยละ ๔ และกำหนดให้อัตราร้อยละ มีทศนิยมไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง

๒.๗ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๑. อัตรากำลังข้าราชการกรมสรรพสามิตที่มีอยู่ยังไม่สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งภารกิจหลัก ภารกิจสนับสนุนทางวิชาการ ภารกิจสนับสนุนทางการบริหารจัดการ รวมทั้งภารกิจสำคัญอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลที่ผ่านมามีอัตรากำลังลดลงเรื่อย ๆ สวนทางกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวมาช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน แต่การจ้างลูกจ้างชั่วคราวมีข้อจำกัดด้านอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการบริหารงานบุคคล ประกอบกับลูกจ้างชั่วคราวมีอัตราการหมุนเวียนลาออกบ่อยครั้ง ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่องไม่มีประสิทธิภาพ หากกรมได้รับการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษี ด้านการตรวจสอบภาษี และการป้องกันและปราบปราม จะสามารถขยายแผนงานด้านการจัดเก็บภาษี การตรวจสอบภาษี การป้องกันและปราบปรามได้ครอบคลุมทั่วถึงมากขึ้น

๒. ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังที่มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ และ มาตรการอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการตามมาตรการดังกล่าว ซึ่งส่งผลให้อัตรากำลังลดลงอย่างต่อเนื่อง

๓. กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมา เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ยังไม่ครอบคลุมและชัดเจนเพียงพอ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยังไม่คล่องตัวเท่าที่ควร เช่น คุณสมบัติการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ

๔. กรณีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ กำหนดให้พัฒนาข้าราชการฯ โดยดำเนินการในกระบวนการ ดังนี้ (๑) การปฐมนิเทศ (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (๓) การอบรมสัมมนาพร้อมกัน ซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ กับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการอบรมสัมมนาพร้อมกัน ซึ่งบางกรณีจำนวนข้าราชการที่บรรจุใหม่ภายในกระทรวง ทบวง กรม มีจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมสัมมนาพร้อมกันได้ แม้ว่า สำนักงาน ก.พ. กำหนดว่าถ้าจำนวนคนน้อยจะดำเนินการร่วมกับกระทรวงอื่นได้ แต่ยังมีปัญหาในทางปฏิบัติ ทำให้บางครั้งข้าราชการบรรจุใหม่ไม่สามารถผ่านการทดลองได้ภายในระยะเวลา ๖ เดือน ต้องขยายระยะเวลาการดำเนินการออกไป บางครั้งจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่มีจำนวนน้อยไม่คุ้มค่ากับค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ จึงเห็นควรแก้ไขหลักเกณฑ์ข้อ ๘ (๓) การอบรมสัมมนาพร้อมกัน ควรแก้ไขใหม่เป็น “(๓) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของส่วนราชการหรือหลักสูตรอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งมีระยะเวลาการจัดฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๕ วัน” ซึ่งจะทำได้ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้เป็นอย่างดี ไม่ต้องกังวลเรื่องการไม่ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาพร้อมกัน และสามารถผ่านการทดลองราชการได้ภายในระยะเวลา ๖ เดือน

๒.๘ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

กรมสรรพสามิตมีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนการเข้าสู่องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (ประเทศไทย ๔.๐) ซึ่งได้เตรียมความพร้อมบุคลากร โดยมีการกำหนดโครงการที่ผลักดันการนำนวัตกรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการบูรณาการต่อยอดผลงานนวัตกรรม มีการทำข้อตกลงกับสถาบันการศึกษาในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม และจัดอนุสิทธิบัตรผลงานที่จะนำไปพัฒนาต่อ นอกจากนั้น ยังพัฒนาบุคลากรในเรื่องความรู้และทักษะใหม่ ๆ โดยจัดให้มีการประกวดรางวัลนวัตกรรมเพื่อ ยกย่องระดับกรมสรรพสามิตไปสู่องค์กรนวัตกรรม โดยดำเนินการภายใต้ชื่อ “การประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต (Excise Innovation Awards)” ซึ่งได้ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างนวัตกรรมองค์กร KM Roadshow ถอดรหัสความรู้ สร้างช่องทางในการพัฒนาการเรียนรู้ และการสร้าง COP สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นการจัดการ ดำเนินการเป็นครั้งที่ ๑๐ ซึ่งได้แบ่งรางวัลออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) ประเภทหน่วยงานระดับสำนัก/ศูนย์/กลุ่มงาน/สำนักงานสรรพสามิตภาค
- ๒) ประเภทหน่วยงานระดับสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่
- ๓) ประเภทบุคคล/กลุ่มบุคคล

นอกจากนี้ กรมสรรพสามิตยังได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนจะต้องนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งปรับ กรอบความคิด พฤติกรรม วัฒนธรรมองค์กร วิธีการทำงาน และการให้บริการภาครัฐใหม่ โดยนำเทคโนโลยี ข้อมูล และนวัตกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจการบริหารราชการ ขณะเดียวกันจะต้องปรับกลไกในการพัฒนาและ ยกย่องขีดสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมปฏิบัติงาน เพื่อบริการภารกิจในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น จึงพัฒนาระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ภายใต้ “แผนงานเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบ KM & e - Learning และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด (Massive Open Online Course) เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ รวม ๖ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาและปรับปรุงระบบงาน Knowledge Management (KM) และ e - Learning
๒. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ แบบเปิด (Massive Open Online Course) เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรใน ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Thailand)

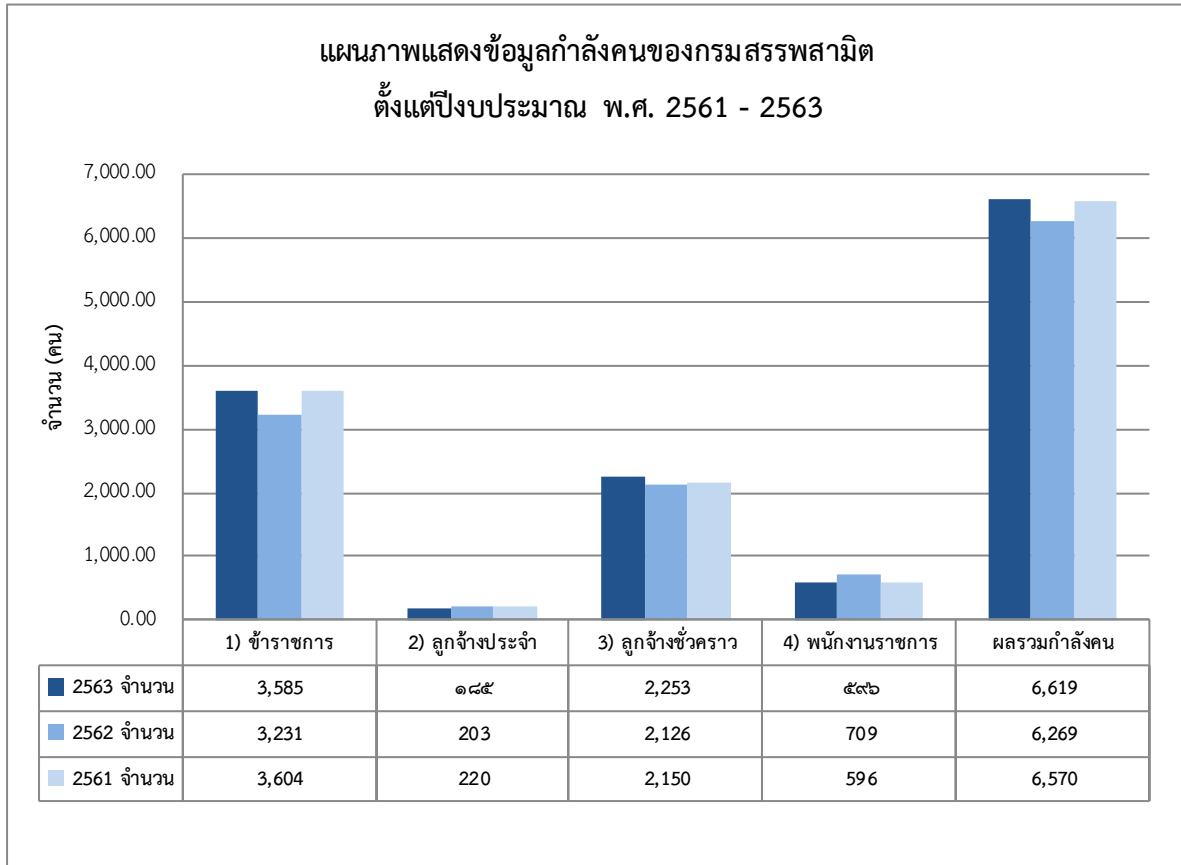
๓. โครงการความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกรมสรรพสามิตกับโครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย (Thai Cyber University : TCU) เพื่อพัฒนามาตรฐานและแนวปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ออนไลน์
๔. โครงการพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เชิงโต้ตอบแบบประหยัด (Low Cost Interactive Online Course)
๕. โครงการประยุกต์ใช้ Social Media เพื่อจัดการฝึกอบรมออนไลน์
๖. โครงการขับเคลื่อนกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากรกรมสรรพสามิต (Management Process for Changing Learning Culture)

ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

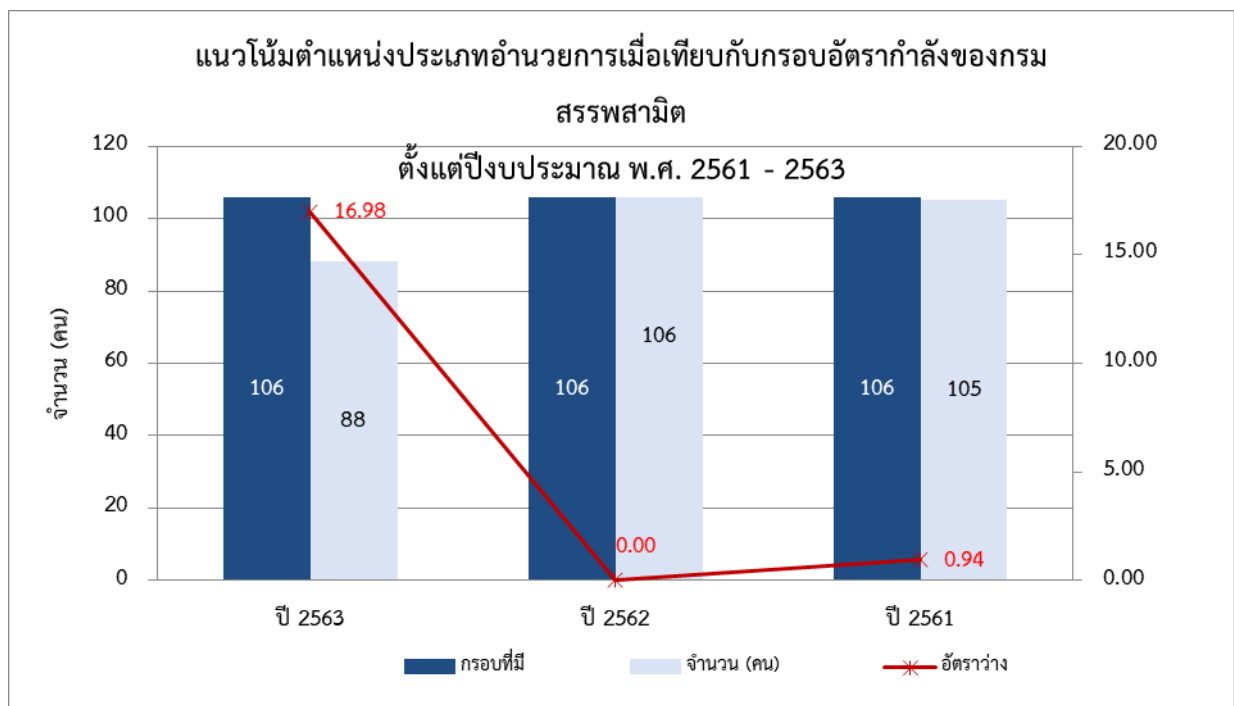
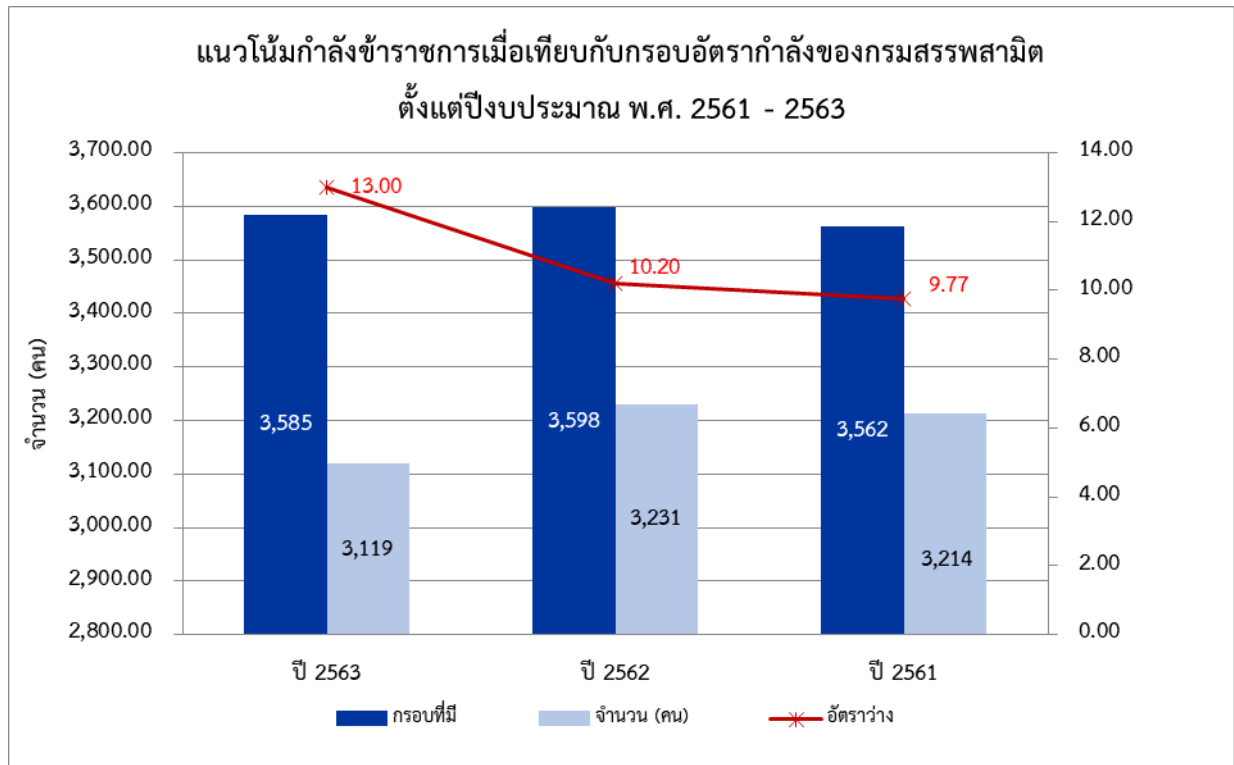
- ๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ และ
 - แยกประเภทตามตำแหน่งอำนวยการ/ตำแหน่งวิชาการ/ตำแหน่งทั่วไป
- ๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)
- ๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)
- ๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)
- ๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)
- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม และ
 - ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่
- ๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)
- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)
 - การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

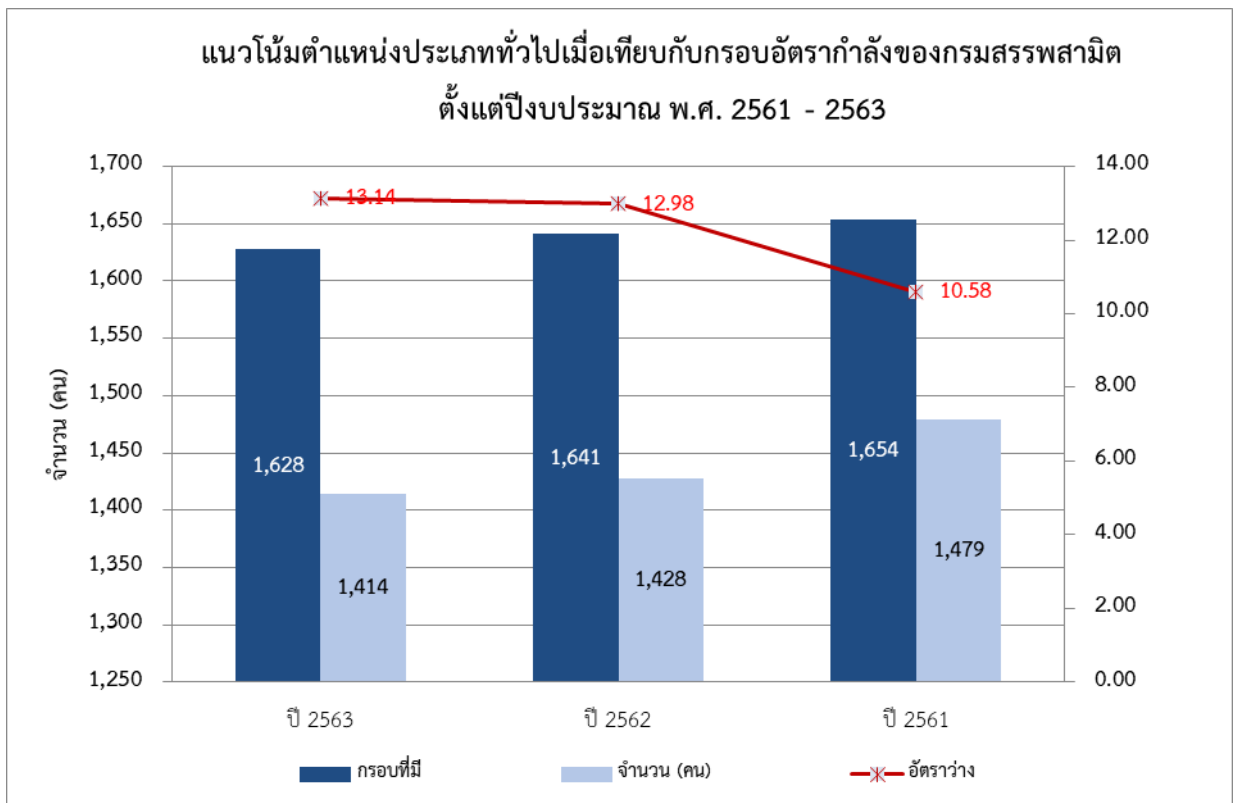
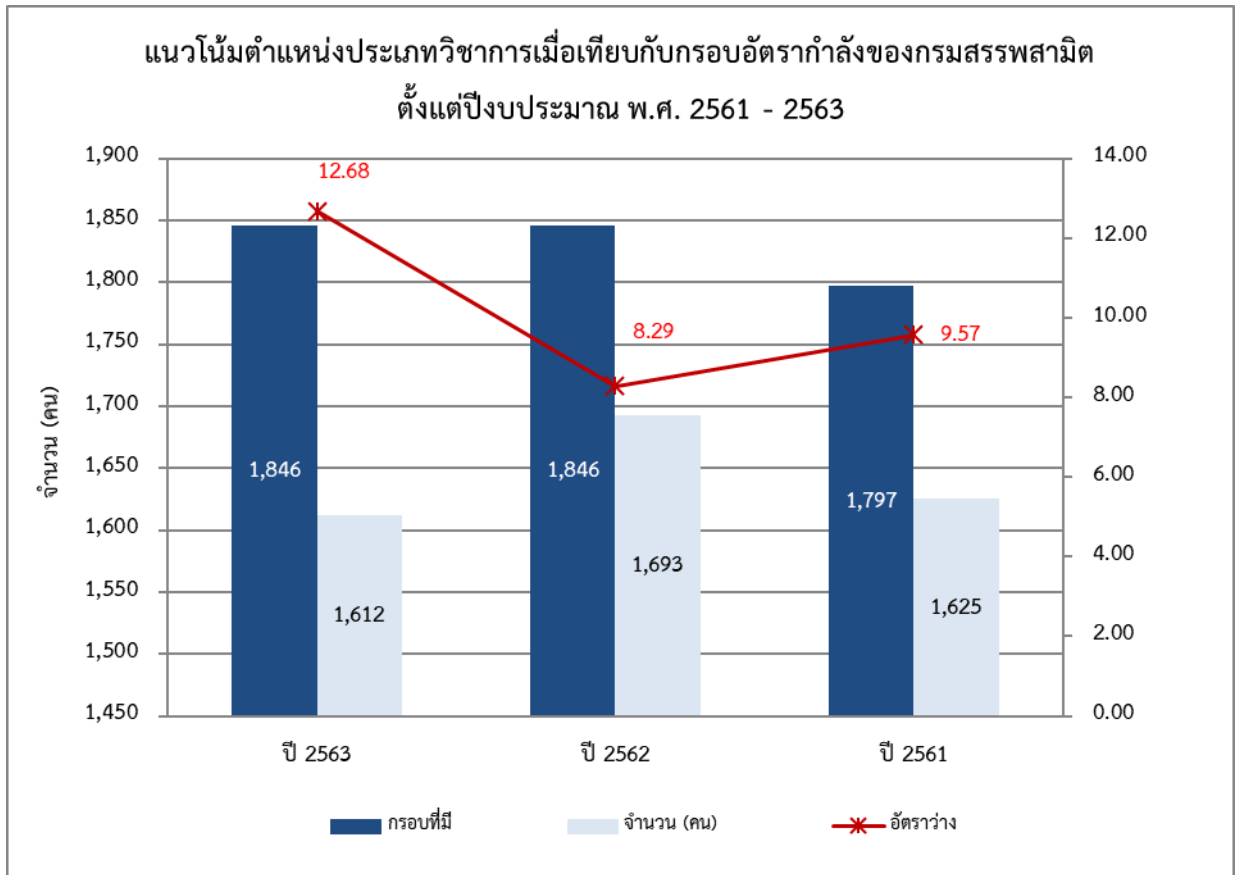
ส่วนที่ ๓ ภาคผนวก

๓.๑ แผนภาพแสดงข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

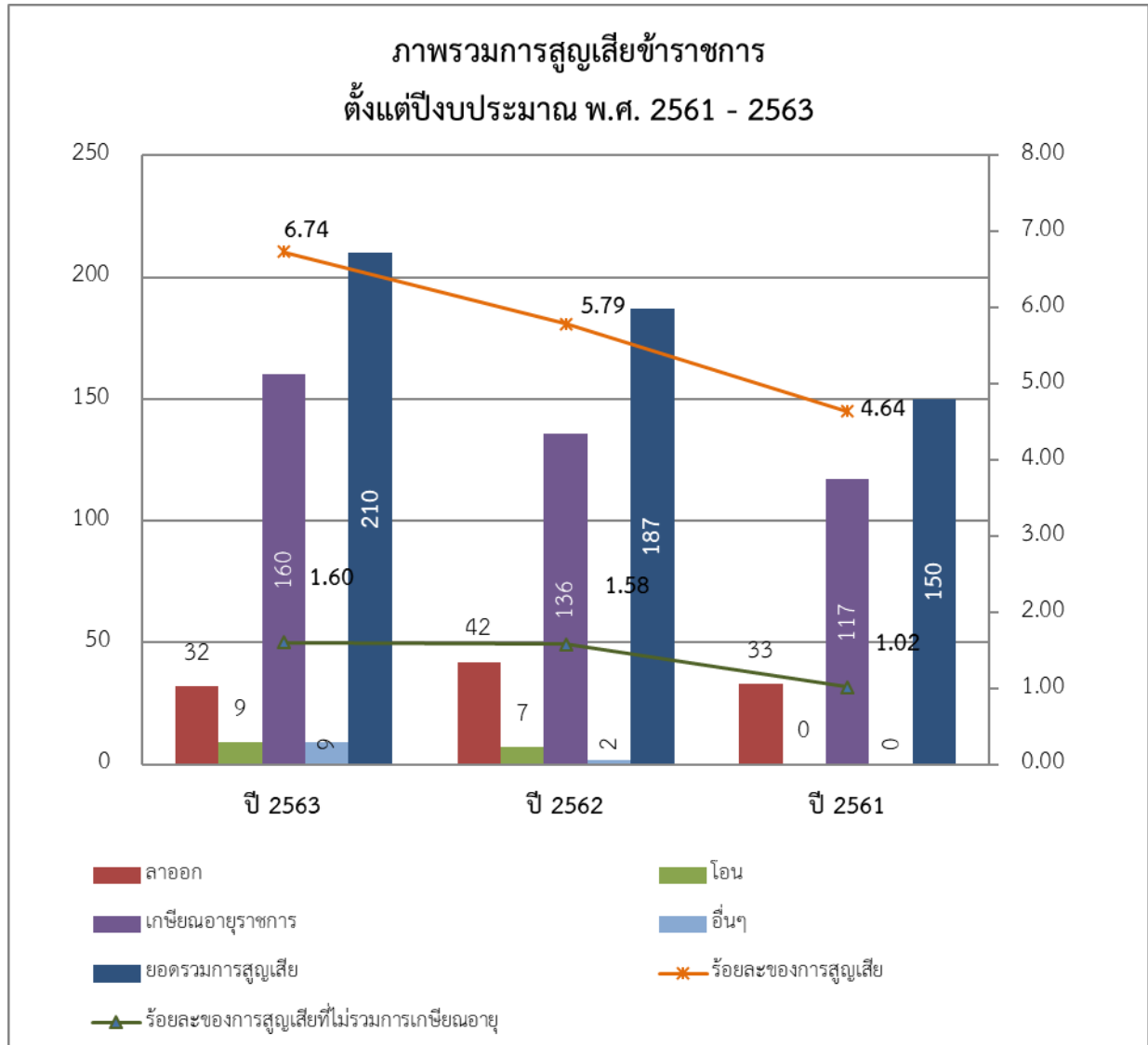


- ๓.๒ แผนภาพแนวโน้มข้าราชการเมื่อเทียบกับกรอบอัตรากำลังที่มี (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๒)
- แสดงเป็นภาพรวมของส่วนราชการ

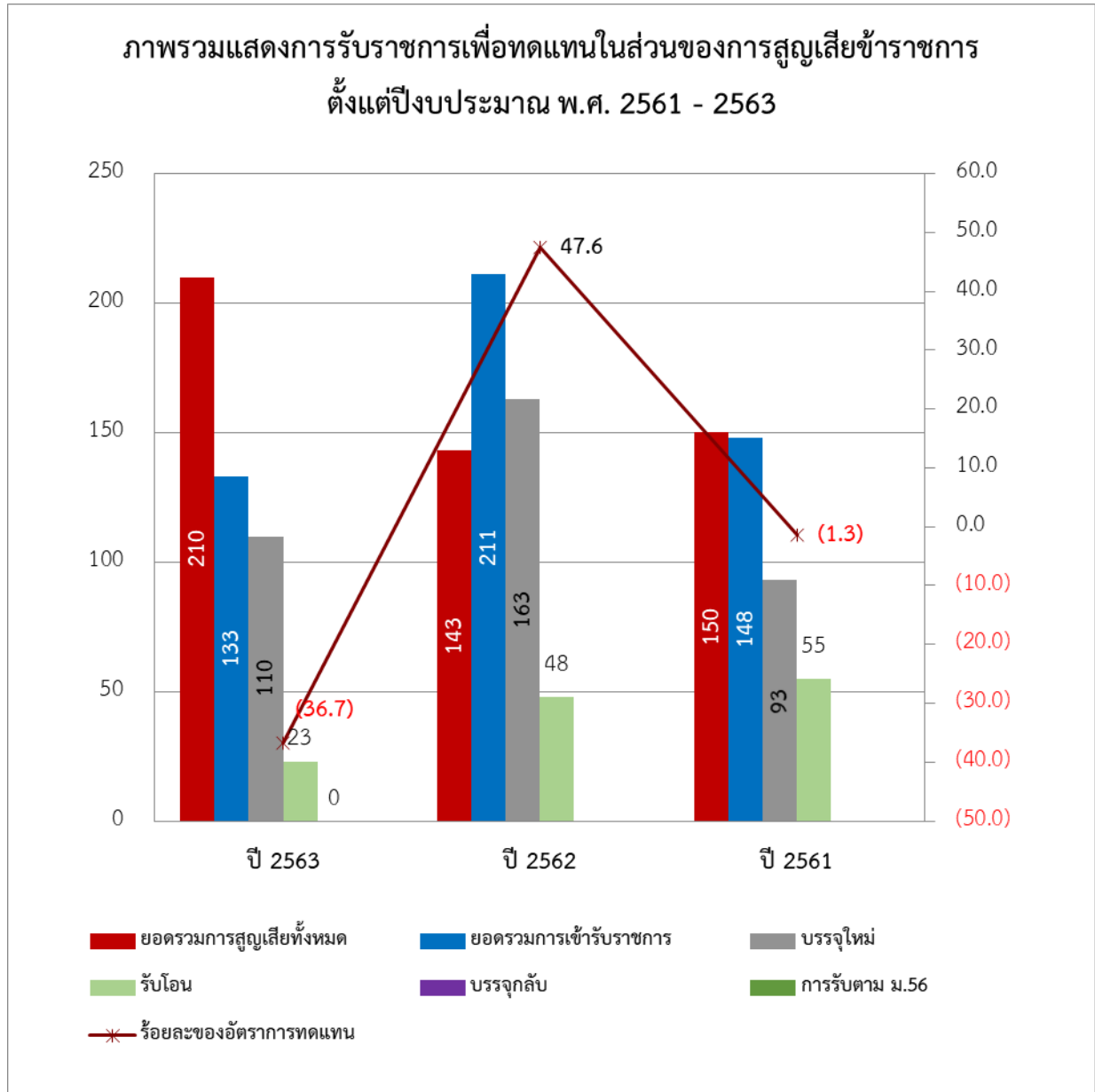




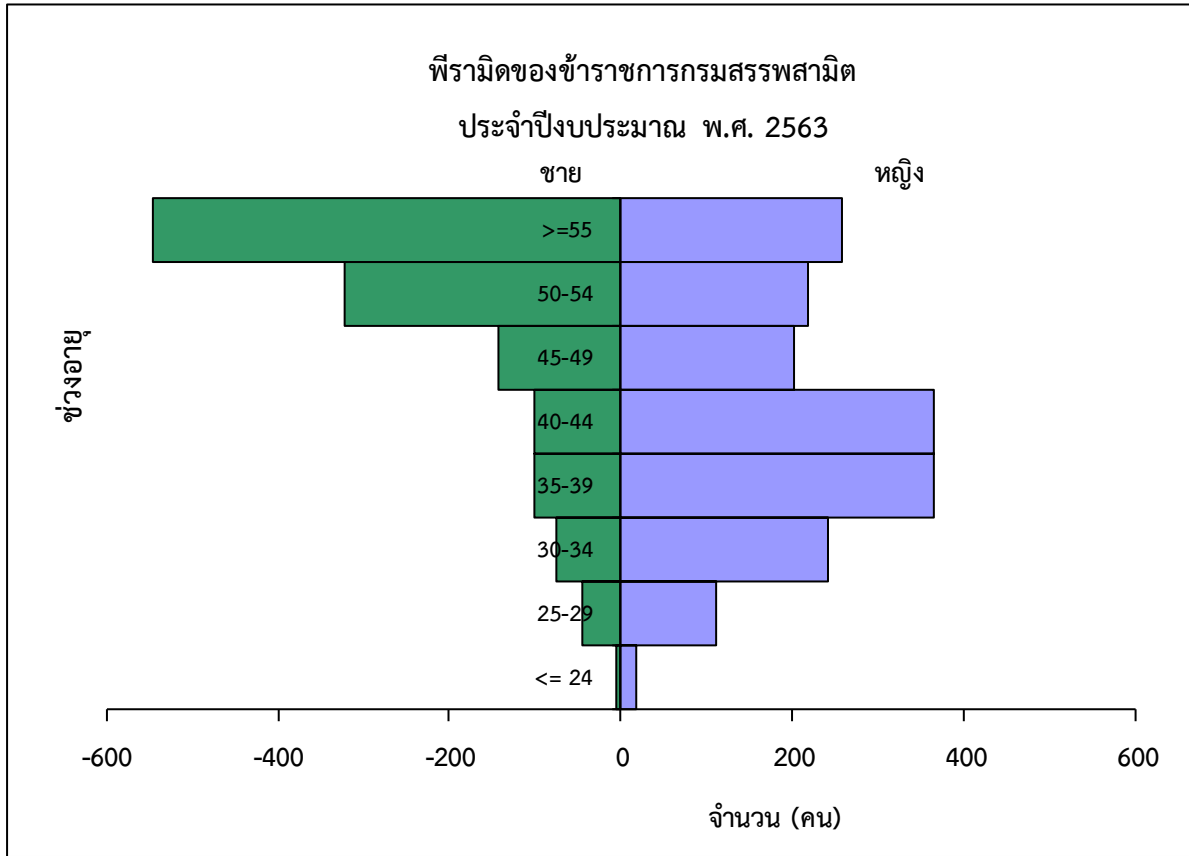
๓.๓ แผนภาพแสดงการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)

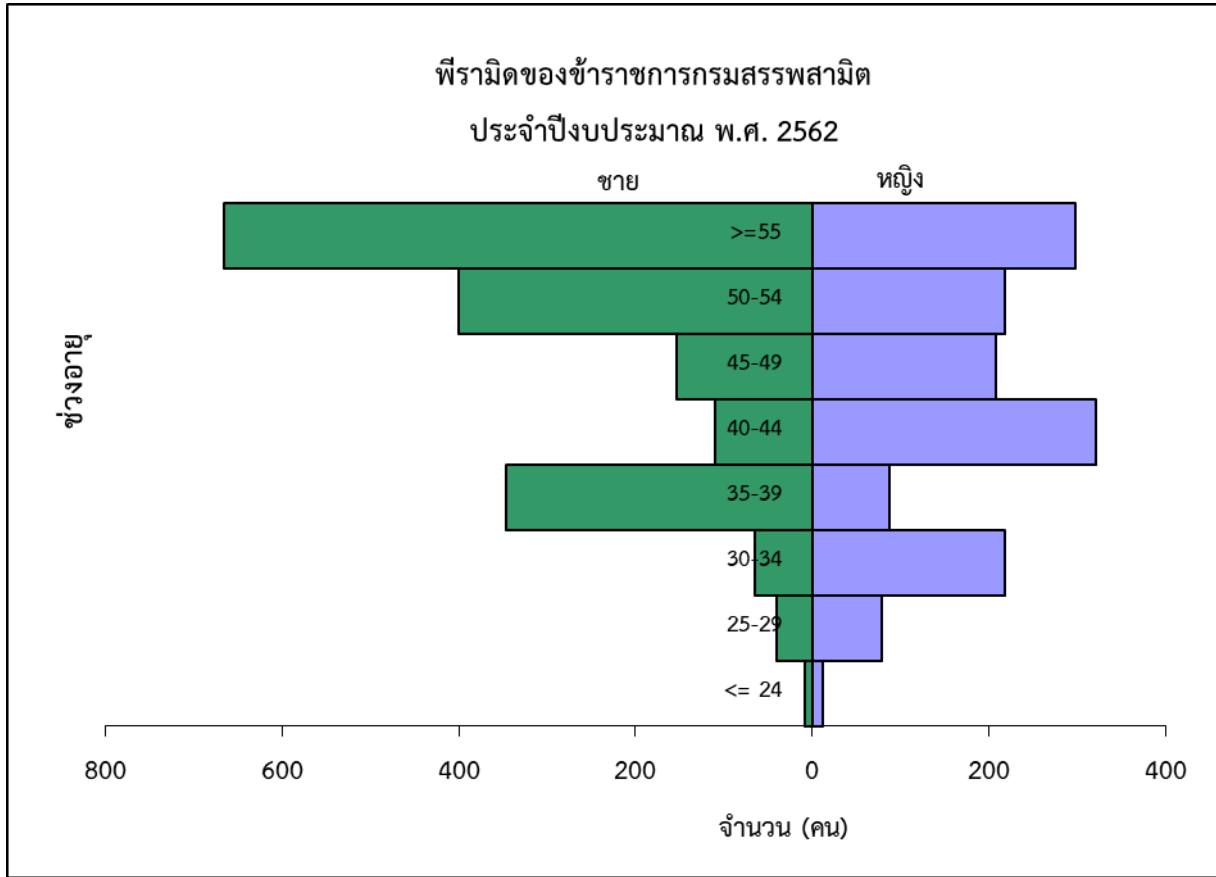


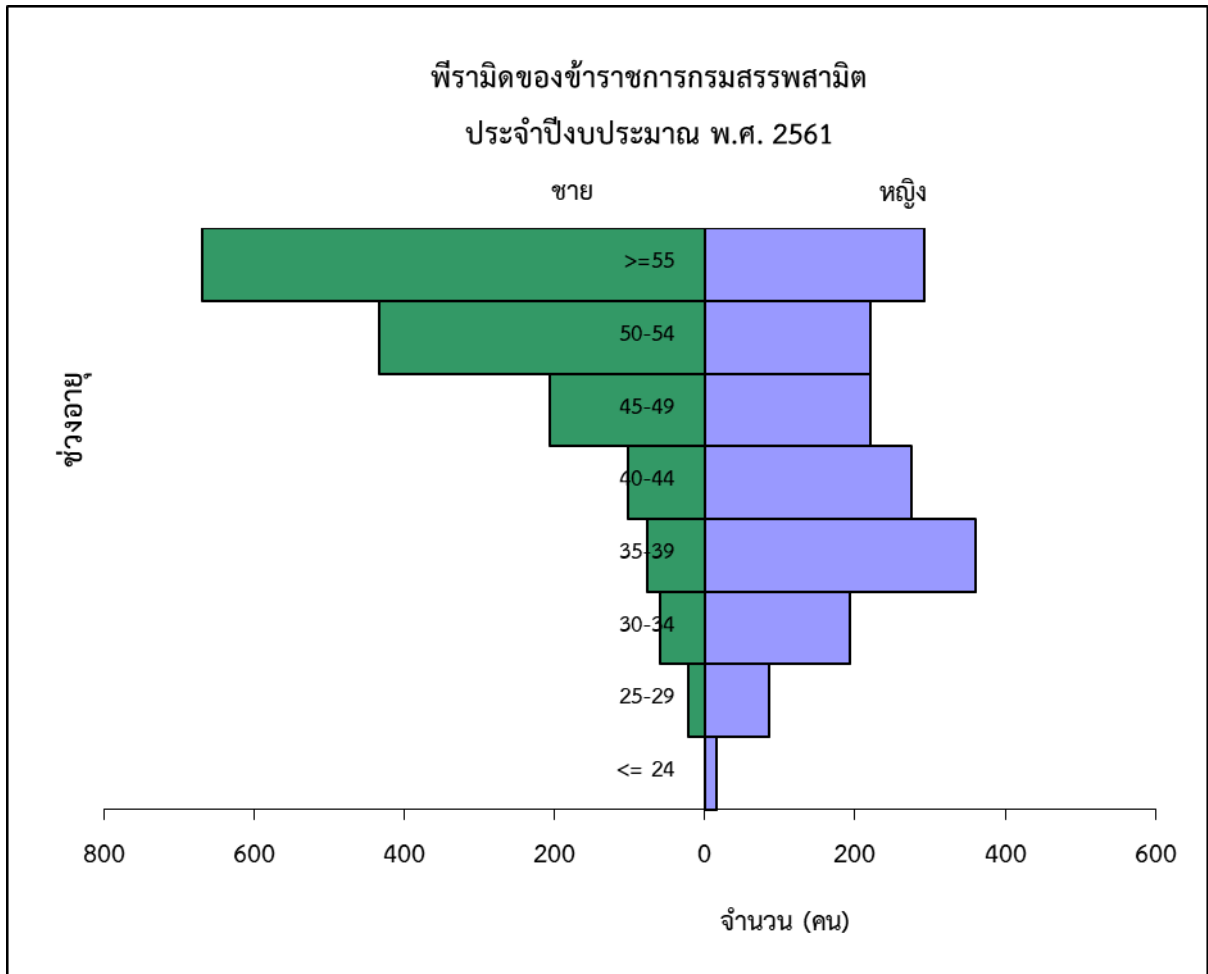
๓.๔ แผนภาพแสดงการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการเพื่อทดแทนการสูญเสียข้าราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๑)



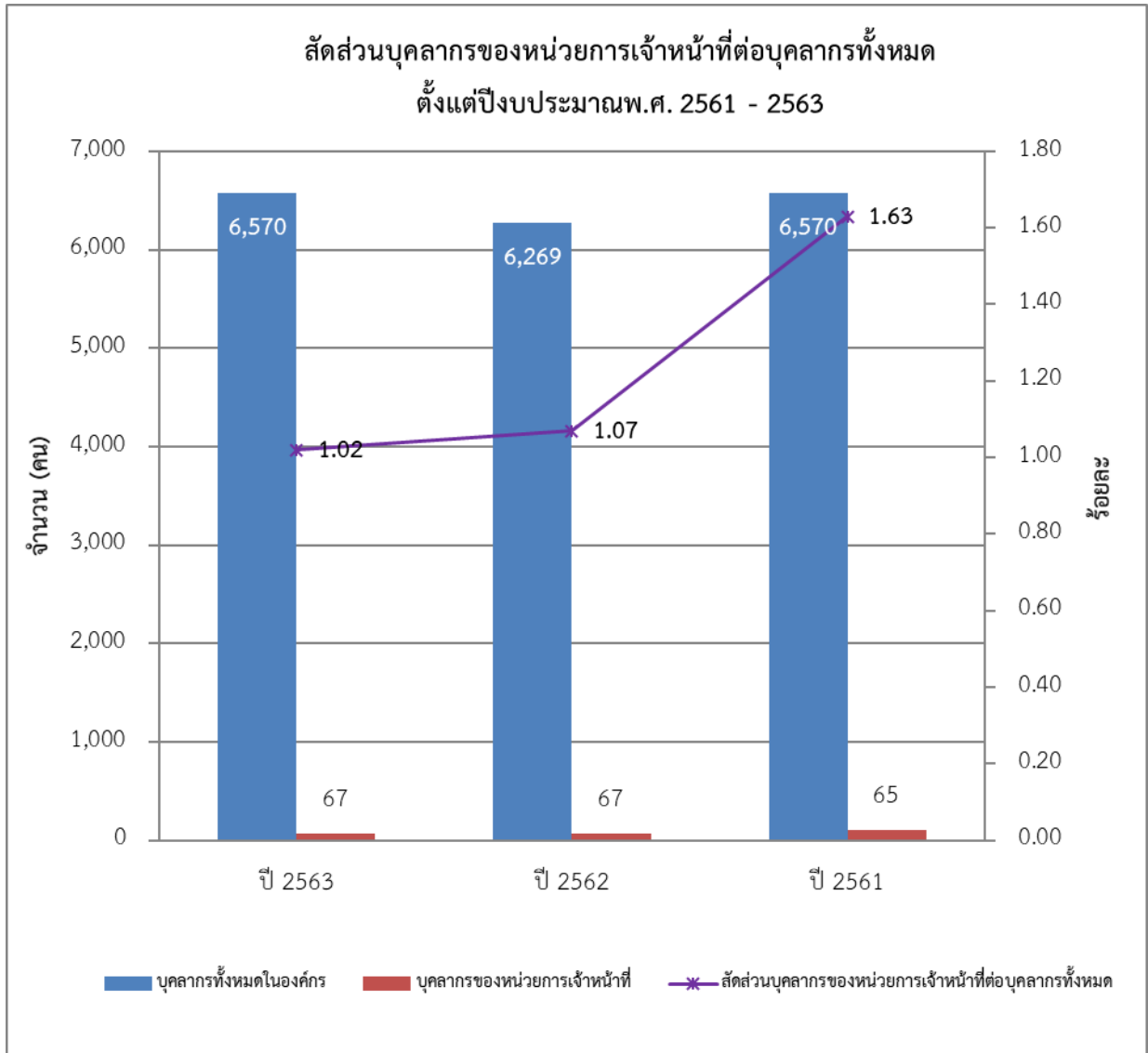
๓.๕ แผนภาพพีรามิดข้าราชการ จำแนกตามช่วงอายุ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๓)





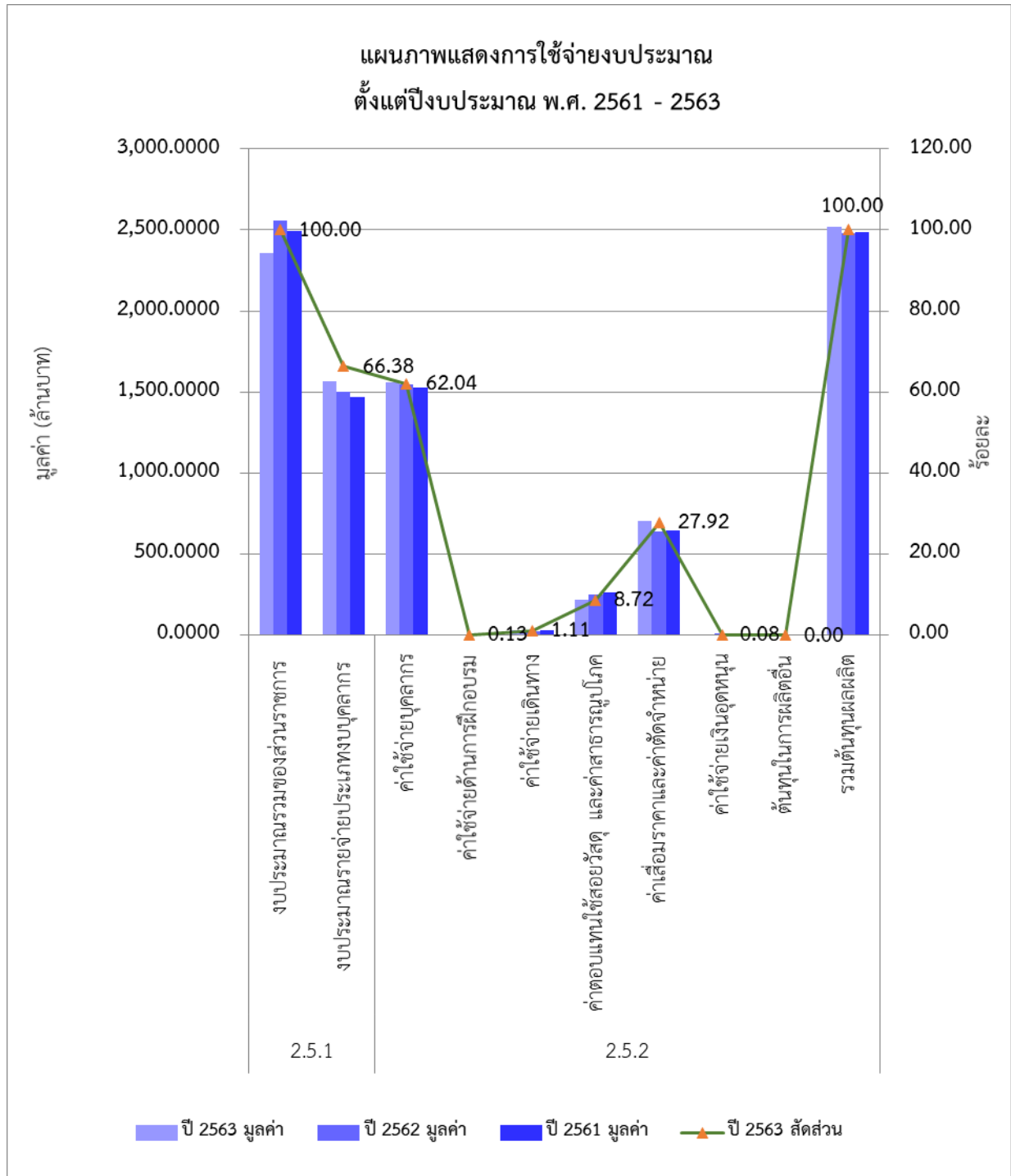


๓.๖ แผนภาพแสดงสัดส่วนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่ต่อบุคลากรทั้งหมด (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๔)

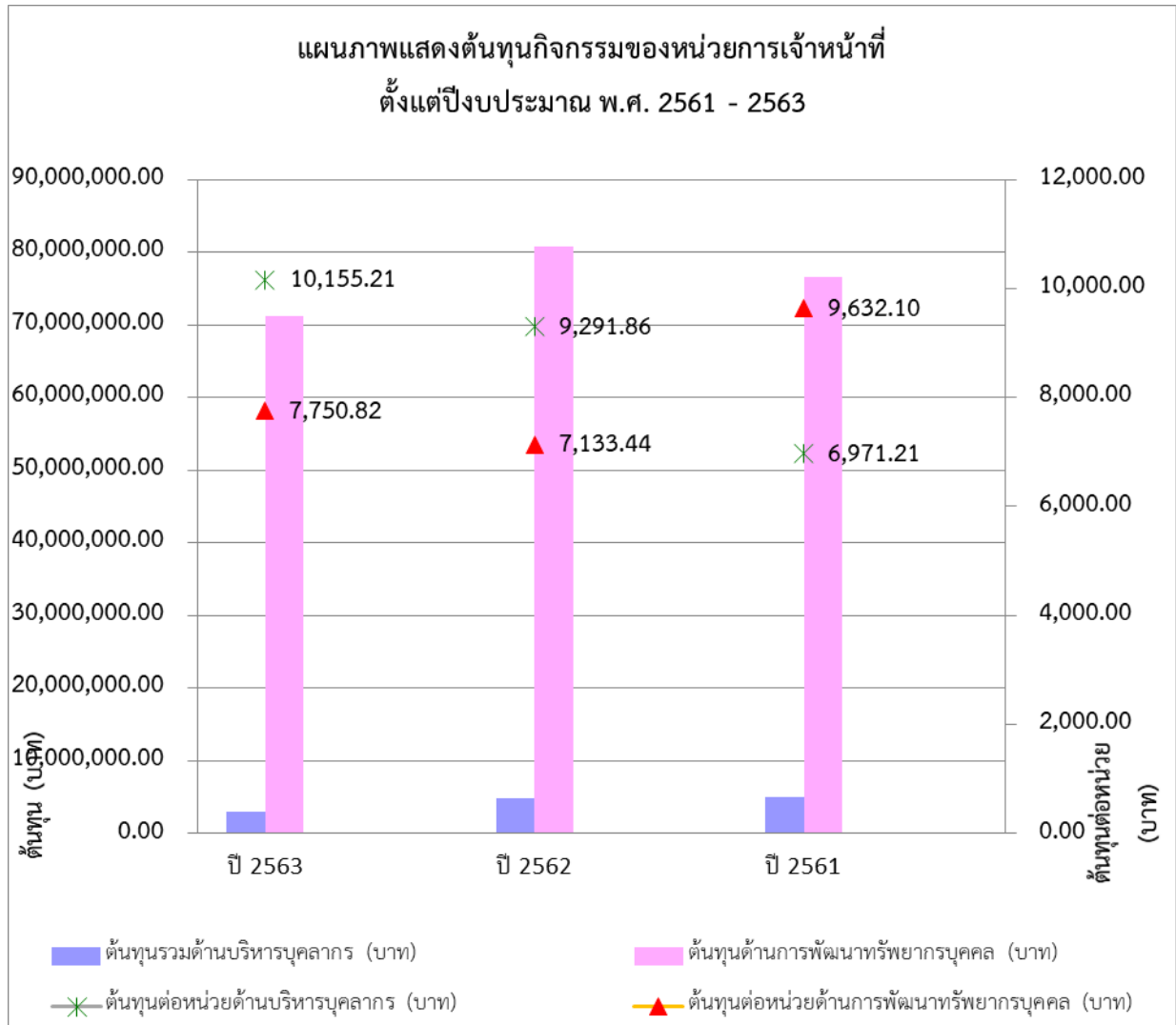


๓.๗ แผนภาพแสดงการใช้จ่ายงบประมาณ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๕)

- ค่าใช้จ่ายในภาพรวม

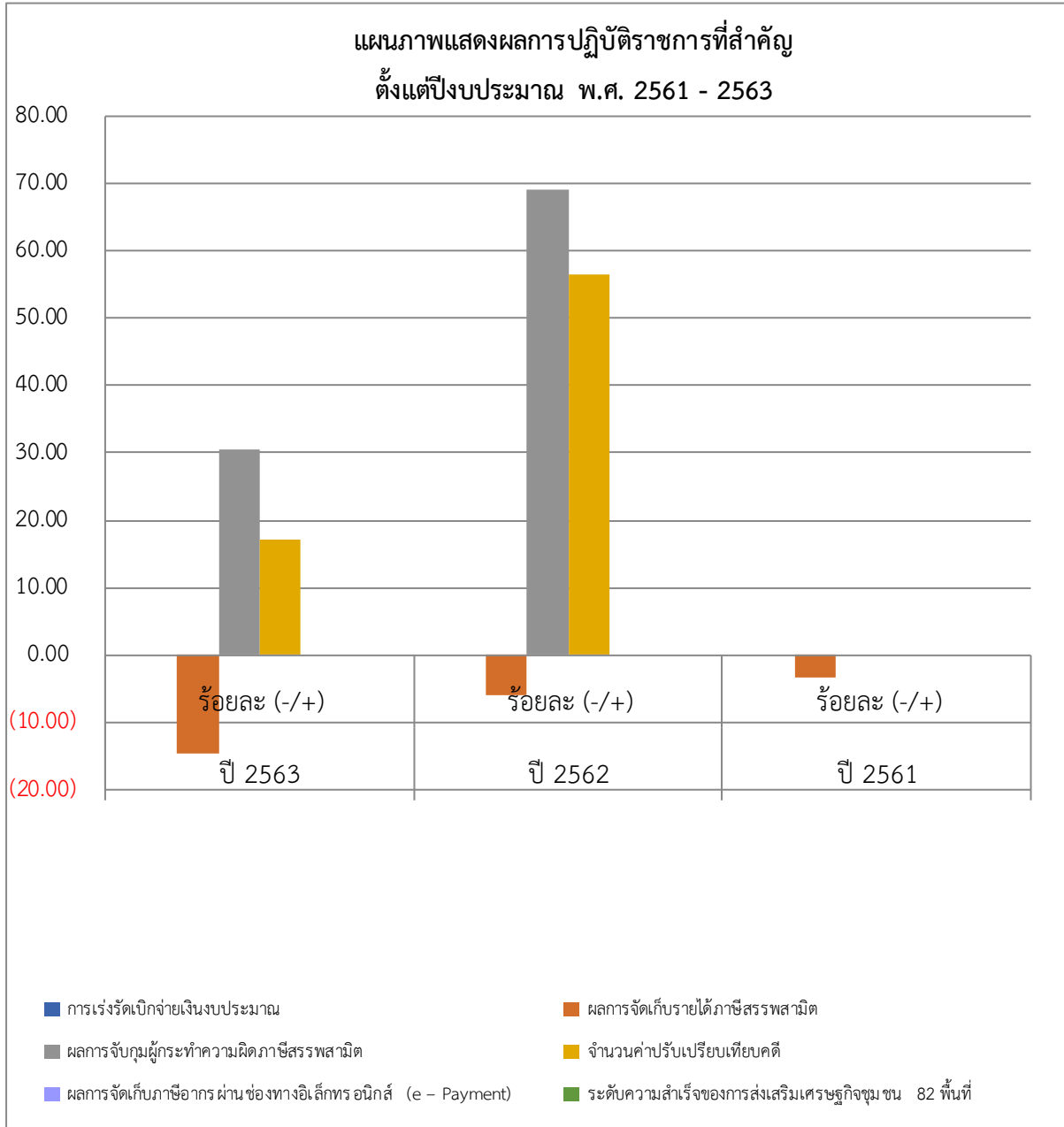


- ต้นทุนกิจกรรมของหน่วยการเจ้าหน้าที่



๓.๘ แผนภาพแสดงผลการปฏิบัติราชการ (ข้อมูลจากหัวข้อ ๒.๖)

- ผลการปฏิบัติราชการ (กรณีเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพไม่ต้องแสดงแผนภาพในหัวข้อนี้)



- การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

