



รายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 กรมสรรพสามิตได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิตในปี 2566 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีศักยภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรทุกให้เป็นมืออาชีพและเป็นคนดีมีความสุข ภายใต้วัฒนธรรมของการทำงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส รับผิดชอบ รวดเร็ว เรียบง่าย สร้างความพึงพอใจ ตามค่านิยม STARS ไปพร้อมกับการพัฒนาให้เป็นองค์กรชั้นนำของภาครัฐในระดับสากลและเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต 5 ปี (พ.ศ. 2564 – 2568) ดังนี้

### นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของกรมสรรพสามิต
2. สรรหาและแต่งตั้งบุคลากรสอดคล้องกับระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล และมีความโปร่งใสตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด
3. นำระบบการทำงานในรูปแบบรวดเร็ว คล่องตัว (Agile) รวมถึงการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรกรมสรรพสามิต

### นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi skills) ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership skills) และการทำงานร่วมกัน (Collaboration skills)
2. พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร
3. บูรณาการระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Online ภายใต้โครงการ “โรงเรียนสรรพสามิต”
4. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	1. วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งปริมาณและคุณภาพ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของกรมสรรพสามิต			
แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณใช้ไป (บาท)
โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษาแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กร	ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	1. เพื่อปรับปรุงกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ และประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดและแบ่งส่วนราชการ และร่างรายละเอียดค่าใช้จ่าย ประกอบการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 2. เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 3 ปี (2567-2569)	1. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๖ และ ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรม เดอะ เบอร์เคลีย์ ประตูน้ำ เพื่อรับฟังความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรค สิ่งที่ต้องปรับปรุงแก้ไข เกี่ยวกับข้อเสนอการปรับบทบาท ภารกิจ หน้าที่และอำนาจ รูปแบบ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการทั้งส่วนกลางและส่วนกลางในภูมิภาค การแบ่งหน่วยงานภายใน หน้าที่และความรับผิดชอบ เขตท้องที่รับผิดชอบ อัตรากำลัง และการนำแนวคิดการทำงานแบบ Lean / Design Thinking และ Agile มาปรับใช้กับกรมสรรพสามิต 2. ที่ปรึกษาส่งมอบงาน 4 งวดตามที่กำหนดไว้ เสร็จเรียบร้อยแล้ว	4,980,000.00

ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
แผนงาน / โครงการ แผนการสรรหาบุคลากรเพื่อทดแทนอัตรว่าง	ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	- เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรของกรมสรรพสามิตได้ ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อ เข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่ง	<p>บริหารอัตรว่างข้าราชการกรมสรรพสามิต</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประเภทอำนวยการ จำนวน 12 คน (ต.ค.65-ม.ค.66)</li> <li>2. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จำนวน 14 คน (มี.ค.-มิ.ย.66)</li> <li>3. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส จำนวน 15 คน (ก.ค.-ต.ค.66)</li> <li>4. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ลงมา ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ลงมา จำนวน 6 กลุ่ม อยู่ระหว่างการโยกย้าย 5 กลุ่ม มีคำสั่งย้ายไปแล้ว 1 กลุ่ม</li> </ol> <p>บริหารอัตรว่างบุคคลภายนอก</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (สอบแข่งขันในตำแหน่ง นักวิชาการสรรพสามิต วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล) จำนวน 20 คน (มี.ย.66-ต.ค.66) ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (สอบแข่งขันในตำแหน่ง นักวิชาการสรรพสามิต วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรเครื่องกล นายช่างโยธา) จำนวน 37 คน (พ.ย.65-พ.ค.66) ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ นักตรวจสอบภาษีปฏิบัติการ นิติการ ปฏิบัติการ วิศวกรโยธา บัญชีหมอดอายุ 24 พ.ย.66</li> </ol>	1,579,795.00

ผลการดำเนินงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. นำระบบการทำงานในรูปแบบรวดเร็ว คล่องตัว (Agile) รวมถึงการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
<p>โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อขับเคลื่อนกรมสรรพสามิตสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม (Innovation Culture)</p> <p>1.1 อบรมเชิงปฏิบัติการ การขับเคลื่อนโครงการ Flagship ตามยุทธศาสตร์ EASE Excise ในรูปแบบ Agile</p> <p>1.2 อบรมเชิงปฏิบัติการ Big Room Planning</p> <p>1.3 อบรมเชิงปฏิบัติการได้สำหรับการทำงานแบบ Agile (Agile Coaching)</p>	<p>ปีงบประมาณ 2566</p> <p>(1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)</p>	<p>1. เพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหารและการดำเนินงานยุคใหม่ และส่งเสริมการเป็นองค์กรนวัตกรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) ของกรมสรรพสามิต</p> <p>2. เพื่อพัฒนากรอบความคิดหรือทัศนคติทางจิตใจ (Mindset) และพฤติกรรม รวมทั้งทักษะของบุคลากรในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นแนวคิด Agile Methodology/ Innovation Culture/ Growth Mindset/ Design Thinking ในการบริหารและการดำเนินโครงการ Flagship ทั้ง 16 โครงการ</p> <p>3. เพื่อกำหนดแนวทาง (Guideline) เครื่องมือ (Tools) และสร้างสภาพแวดล้อม (Ecosystem) ที่ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบ Agile ของกรมสรรพสามิต และช่วยในการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่สนับสนุนความคิดอย่าง รวดเร็ว สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้ง</p>	<p>ผู้ผ่านการอบรมได้เตรียมความพร้อมและได้รับความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะในการบริหาร การดำเนินงานยุคใหม่ และส่งเสริมการเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมนวัตกรรม (Innovation Culture) ของกรมสรรพสามิต ได้พัฒนากรอบความคิดหรือทัศนคติทางจิตใจ (Mindset) และพฤติกรรม รวมทั้งทักษะของบุคลากรในทุกระดับที่ส่งเสริมการทำงานในรูปแบบ Agile ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>1,244,300.00</p>

ผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	3. นำระบบการทำงานในรูปแบบรวดเร็ว คล่องตัว (Agile) รวมถึงการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน			
แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาทักษะกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	<p>ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)</p>	<p>1. เพื่อฝึกการแก้ปัญหาที่เป็นลำดับขั้นตอน ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบมากขึ้นและแก้ปัญหาได้ตรงจุด มีทางเลือกหลายทาง และสามารถเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับแก้ปัญหาได้</p> <p>2. เพื่อฝึกความคิดสร้างสรรค์ ได้ระดมความคิดร่วมกัน ซึ่งจะทำให้พัฒนาศักยภาพทางความคิดสามารถคิดได้หลากหลายรูปแบบและหลายวิธีการ จนนำไปสู่วิธีแปลกใหม่</p> <p>3. เพื่อพัฒนาการทำงานให้เป็นระบบมากขึ้น บุคลากรคิดอย่างเป็นระบบได้ ส่งเสริมการทำงานที่ดีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงความคิดร่วมกันอีกด้วย</p>	<p>ผู้เข้ารับการอบรมสามารถแก้ปัญหาที่เป็นลำดับขั้นตอน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบมากขึ้น และแก้ปัญหาได้ตรงจุด สามารถเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับแก้ปัญหาได้ มีความคิดสร้างสรรค์ ได้ระดมความคิดร่วมกัน ได้พัฒนาศักยภาพทางความคิด สามารถคิดได้หลากหลายรูปแบบและหลายวิธีการ จนนำไปสู่วิธีแปลกใหม่เป็นนวัตกรรมใหม่ได้ และสามารถคิดอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงความคิดร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ไม่มีการใช้งบประมาณในการดำเนินการ</p>

ผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

3. นำระบบการทำงานในรูปแบบรวดเร็ว คล่องตัว (Agile) รวมถึงการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน				
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
โครงการสัมมนาปฏิบัติการ เพื่อจัดโครงสร้างองค์กรผ่านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Reorganization)	ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	1. เพื่อปรับโครงสร้างการทำงานและยกระดับการทำงานของหน่วยงาน 4 หน่วยงานประกอบไปด้วย กลุ่มวิเคราะห์สินค้าและของกลาง กลุ่มพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิค กองกำกับและตรวจสอบภาษา สรรพสามิต กองกำกับพัฒนามาตรฐานราคา ภาษีสรรพสามิต โดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) 2. เพื่อจัดทำร่างข้อเสนอการปรับโครงสร้างการดำเนินงานของหน่วยงาน 4 หน่วยงานเพื่อเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	1. ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และสามารถร่วมกันออกแบบโครงสร้างการบริหารการจัดเก็บภาษีของกรมสรรพสามิต เพื่อแยกสถานะให้เป็นกองของ 4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการจัดเก็บภาษีเพื่อให้มีอำนาจมากขึ้น 2. กรมสรรพสามิตมีร่างข้อเสนอการจัดโครงสร้างการบริหารการจัดเก็บภาษีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการจัดเก็บภาษีด้วยมาตรฐานด้านราคา การตรวจสอบภาษี และความสามารถด้านตรวจวิเคราะห์สินค้าและเทคนิคทางวิศวกรรม 3. เพื่อยกระดับการให้บริการแบบไร้รอยต่อ พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart People มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปรับตัว เข้าถึงปัญหาและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว (Agile Organization) และการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) นำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการของกรมสรรพสามิตที่เป็นประโยชน์กับทั้งผู้ประกอบการสินค้าสรรพสามิต รวมทั้ง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน/ผู้ให้บริการในทุกระดับอย่างยั่งยืนต่อไป	1,001,540.00

ผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

4. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรกรมสรรพสามิต					
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
โครงการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมสรรพสามิต (กิจกรรมสวัสดิการโครงการสร้างเสริมสุข รู้ทันโรคฮิต พิชิตออฟฟิศซินโดรม)		ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	- เพื่อให้ความรู้ และเข้าใจอาการปวดเมื่อยและโรคที่เกิดจากการทำงาน (โรคออฟฟิศซินโดรม) ให้เป็นสวัสดิการแก่บุคลากร เจ้าหน้าที่ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น	บุคลากรมีความพึงพอใจร้อยละ 100	ไม่มีการใช้งบประมาณในการดำเนินการ
แผนการตรวจสอบสุขภาพประจำปี (สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำปี)		ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	- เพื่อให้ข้าราชการและลูกจ้างประจำปีมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้เต็มที่	จัดกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ ในวันที่ 20 - 21 เมษายน 2566 จำนวน 2,1119 คน เรียบร้อยแล้ว	1,559,320.00



ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

1. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย (Multi skills) ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ (Leader ship skills) และการทำงานร่วมกัน (Collaboration skills)		ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
<p>ตัวบ่งชี้พัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>แผนงาน / โครงการ</p> <p>โครงการสัมมนา หลักสูตร การเสริมสร้างศักยภาพทางการบริหารสำหรับผู้นำองค์กรในยุคดิจิทัล</p>	<p>ระยะเวลา ดำเนินการ</p> <p>ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)</p>	<p>วัตถุประสงค์/เป้าหมาย</p> <p>1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารรุ่นใหม่ของผู้บริหารรุ่นใหม่ในการเตรียมความพร้อมสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูง พัฒนาความสามารถด้านการบริหาร การสื่อสาร การส่งต่องานในยุคดิจิทัล โดยเน้นการปรับทักษะให้แก่ผู้บริหารรุ่นใหม่ ซึ่งถือเป็นพื้นฐานเพื่อผลักดันและส่งเสริมต่อการกิจขององค์กร</p> <p>ให้เกิดขึ้นจริง สามารถควบคุมการบริหารงานในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถปรับทัศนคติการทำงานให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในองค์กรที่ทำงานทางไกลผ่านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้และแบ่งปันข้อมูลระหว่างผู้บริหารร่วมรุ่น อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามภารกิจในอนาคต</p>	<p>2,388,340.00</p>

ผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ ทักษะที่หลากหลาย (Multi skills) ได้แก่ ทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership skills) และการทำงานร่วมกัน (Collaboration skills)			
แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลาดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ของกรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	<ol style="list-style-type: none"> <li>เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0</li> <li>เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานของกรมสรรพสามิตตามเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ในระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significant) อย่างยั่งยืน</li> <li>เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรของกรมสรรพสามิตตามเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ให้เป็นไปอย่างทั่วถึง</li> </ol>	<p>ผลการดำเนินการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ผู้เข้าร่วมอบรมได้รับความเข้าใจในวิธีการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0</li> <li>บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางสามารถรายงานผลการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องตามเกณฑ์สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด</li> <li>กรมสรรพสามิตมีแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์ระบบราชการ 4.0 ในระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significant) อย่างเป็นระบบ และสามารถถ่ายทอดเป็นองค์ความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</li> <li>บุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางตระหนักถึงการมีส่วนร่วมและให้ความสำคัญกับการพัฒนากรมสรรพสามิตตามเกณฑ์การประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ 4.0</li> </ol>	164,000.00

ผลการดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

2. พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร					
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
แผนการบริหารสมรรถนะ (Competency Management)		ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	เพื่อทบทวนระบบการประเมินสมรรถนะและพัฒนา แบบประเมินสมรรถนะให้นำไปใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ประชุมคณะอนุกรรมการจัดทำสมรรถนะ (Competency) ครั้งที่ 1 เรียบร้อยแล้ว	ไม่มีการใช้งบประมาณใน การดำเนินการ
แผนสร้างความก้าวหน้าให้กับบุคลากร (career Path) ปี 2565 และปี 2566		ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร	อยู่ระหว่างทบทวนแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ไม่มีการใช้งบประมาณใน การดำเนินการ

ผลการดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2566

3. บูรณาการระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Online ภายใต้โครงการ “โรงเรียนสรรพสามิต”					
ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แผนงาน / โครงการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	งบประมาณที่ใช้ไป (บาท)
	โครงการจัดจ้างพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ (โรงเรียนสรรพสามิต ตามโครงการ Flagship Project ตามยุทธศาสตร์	ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	เพื่อบูรณาการระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Online	- จประกวดราคาจ้างโครงการจัดจ้างพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ ออนไลน์ 1	ดำเนินงานภายใต้ งบประมาณที่ได้รับ จำนวน 23,000,000.00 บาท
	โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ปีงบประมาณ 2566 (1 ต.ค. 65 - 30 ก.ย. 66)	เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากร	1. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมกับหน่วยงานภายนอก 5 หลักสูตร	1,500,000.00

### จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

<b>1) ตำแหน่งประเภทบริหาร</b>	<b>5</b>	<b>คน</b>
- ระดับต้น	4	คน
- ระดับสูง	1	คน
<b>2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ</b>	<b>106</b>	<b>คน</b>
- ระดับต้น	1	คน
- ระดับสูง	105	คน
<b>3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ</b>	<b>1,465</b>	<b>คน</b>
- ระดับปฏิบัติการ	397	คน
- ระดับชำนาญการ	719	คน
- ระดับชำนาญการพิเศษ	331	คน
- ระดับเชี่ยวชาญ	17	คน
- ระดับทรงคุณวุฒิ	1	คน
<b>4) ตำแหน่งประเภททั่วไป</b>	<b>1,268</b>	<b>คน</b>
- ระดับปฏิบัติงาน	269	คน
- ระดับชำนาญงาน	887	คน
- ระดับอาวุโส	112	คน
- ระดับทักษะพิเศษ	-	คน
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>2,844</b>	<b>คน</b>

## การพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

การจัดฝึกอบรม/สัมมนา ภายในและการส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานภายนอก

ประเภทหลักสูตร	จำนวนกิจกรรม	จำนวนผู้ได้รับการพัฒนา
พัฒนาผู้นำ/นักบริหาร	1	147
กฎหมายในการปฏิบัติงาน	2	452
ความรู้เกี่ยวกับวินัย คุณธรรมและจริยธรรม	2	216
การพัฒนาองค์กร/ตนเอง	27	1,349
หน่วยงานภายนอกเชิญเข้าร่วม	26	1,727
<b>รวม</b>	<b>58</b>	<b>3,891</b>

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<p>1. ด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง</p> <p>- การวางแผนและบริหารอัตรากำลังภายใต้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่ชะลอการลดอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ 2 ปี ทำให้กรมสามารถบริหารอัตรากำลังเพื่อตอบสนองการดำเนินการที่เป็นบทบาทภารกิจที่สำคัญของกรมได้เพิ่มมากขึ้น ลดปัญหาภาระงานที่มากกว่าอัตรากำลัง ดังนั้นหากมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่ชะลอการลดอัตรากำลังของทุกส่วนราชการลงไปอีก 5 ปี จะทำให้สามารถวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	-
<p>2. ด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง</p> <p>- ผู้ที่สอบแข่งขันได้จะเป็นบุคคลเดิมที่สอบได้หน่วยราชการอื่นเนื่องจากมีผู้ผ่านภาค ก. จำนวนน้อยแต่ผู้ผ่านภาค ก. สามารถเลือกสมัครได้หลายหน่วยงานทำให้มีปัญหาในการบรรจุและแต่งตั้ง</p>	-
<p>3. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>- การนำเครื่องมือและแนวทางการพัฒนาบุคลากรแบบคล่องตัว (Agile Way of work) มาขับเคลื่อนองค์กรผ่านโครงการ Flagship Project ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคเข้าใจและมีส่วนร่วมได้เพียงพอ</p>	- การสื่อสารและทำความเข้าใจ และฝึกอบรมให้ความรู้อย่างทั่วถึง
<p>4. การบริหารกำลังคนคุณภาพ</p> <p>- ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงยังขาดการสร้างสรรค์ผลงานที่มีความโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และให้มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดจากบุคลากรอื่น</p>	- ควรมีการเปิดหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ส่งผลงานในนามหน่วยงานเข้าประกวด
<p>5. การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)</p> <p>- ขาดการสื่อสารทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรทราบ</p>	- จัดทำแผนสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร
<p>6. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>- เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีจำนวนมากเกินไป (มีหลายระบบ) ด้วยแต่ละระบบไม่สามารถใช้งานตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ทั้งหมด สร้างภาระให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน</p>	- ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ด้านระบบสารสนเทศให้มากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน