



รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

กรมสรรพสามิต

ตามที่ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2553 กำหนดให้กรม ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อรัฐมนตรี ส่วนราชการที่อยู่ในบังคับบัญชาหรือรับผิดชอบการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนในงบประมาณที่ผ่านมา ตามแบบที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่งให้สำนักงาน ก.พ. และกระทรวงต้นสังกัดภายในเดือนตุลาคมของทุกปี นั้น

ส่วนราชการได้จัดทำรายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังกล่าวแล้ว

ขอรับรองข้อมูลผลการดำเนินงานตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

ว่าที่ร้อยตรี

(ยงยุทธ ภูมิประเทศ)

รอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิบดีกรมสรรพสามิต

31 ต.ค. 2566

ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล นางสาวกัสสร ชัยเดช

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

โทรศัพท์/โทรสาร 022415600 ต่อ 542414

มือถือ

อีเมล poa_hrm@excise.go.th

ส่วนที่ 1 การรายงานสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ส่วนราชการมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

☒ มี

ได้แก่ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับประจำปี พ.ศ.

2565

ถึงปี พ.ศ.

2569

วางลิงก์สำหรับการเข้าถึงเอกสาร (Share link) หรืออัปโหลดไฟล์ด้านล่าง

<https://www.excise.go.th/cs/groups/public/documents/document/dwnt/nta5/~edisp/uatucm509361.pdf>

2. ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก

2.1 กรุณาเลือกประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการให้ความสำคัญในรอบปีที่ผ่านมา 3 ลำดับแรก (ระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา ในข้อ 2.2)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

2.2 จากข้อ 2.1 โปรดระบุรายละเอียดประเด็นที่มุ่งให้ความสำคัญ หรือการดำเนินการ/กิจกรรมที่สำคัญในปีที่ผ่านมา

รายละเอียดของประเด็นที่ 1

การพัฒนาศักยภาพ

กรมสรรพสามิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ โดยกำหนดเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีโครงการเรือธง (Project Flagship) ในชื่อโครงการโรงเรียนสรรพสามิต เพื่อให้กรมสรรพสามิตมีแพลตฟอร์มการเรียนรู้ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย เรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะที่หลากหลาย (Multi-Function Skill) ตัวอย่าง หลักสูตรที่ได้มีการพัฒนาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่ การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานผ่าน Design Thinking การปรับเปลี่ยนองค์กรดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital transformation by Design Thinking) และหลักสูตร Agile Way of Working

รายละเอียดของประเด็นที่ 2

ความโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม

กรมสรรพสามิตส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมด้วยการกำหนดตัวชี้วัดองค์กรคุณธรรม มีคณะทำงานขับเคลื่อนคุณธรรม เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนกรมสรรพสามิตคุณธรรม โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 กำหนดให้มีองค์กรต้นแบบ คือ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ 10 และสำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม เพื่อเป็นต้นแบบองค์กรคุณธรรมทั่วทั้งองค์กร

รายละเอียดของประเด็นที่ 3

การวางแผนและบริหารอัตราค่าจ้าง

กรมสรรพสามิตยกระดับการทำงานของ 4 หน่วยงาน ได้แก่ กลุ่มวิเคราะห์สินค้าและของกลางกลุ่มพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิค กองกำกับและตรวจสอบภาษีสรรพสามิต กองกำกับและพัฒนามาตรฐานราคาภาษีสรรพสามิต โดยใช้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ Design Thinking เพื่อจัดทำร่างข้อเสนอการปรับโครงสร้างการทำงานของหน่วยงาน 4 หน่วยงานเพื่อเสนอหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

	5	4	3	2	1
3. มีการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ และเกี่ย้ออัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจสำคัญ		✓			
4. มีการวิเคราะห์ลักษณะงานที่เหมาะสมกับการจ้างงานแต่ละประเภท เช่น ข้าราชการ พนักงานราชการ เป็นต้น		✓			
5. มีการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งสำคัญในส่วนราชการ			✓		

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

	5	4	3	2	1
6. มีการดำเนินการสรรหาข้าราชการที่สอดคล้องกับความต้องการของส่วนราชการในการขับเคลื่อนภารกิจปัจจุบัน	✓				
7. มีเครื่องมือในการประเมินบุคคลเพื่อการสรรหาที่มีคุณภาพและเหมาะสม	✓				
8. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
9. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
10. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภทอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

	5	4	3	2	1
11. มีการดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ตามกรอบเวลาที่ ก.พ. กำหนด	✓				
12. มีระบบการสอนงาน (Coaching) ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	✓				
13. มีการเชื่อมโยงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ที่สนับสนุน และสอดคล้องกัน	✓				
14. มีการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อให้มีภาวะผู้นำ (Leadership) และมีความรู้/ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบันและอนาคต	✓				

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1
15. มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	✓				
16. ผลการประเมินถูกนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้	✓				
16.1 การพัฒนาบุคลากร เช่น การวางแผนพัฒนา การวิเคราะห์จุดแข็งและช่องว่างการพัฒนา เป็นต้น					
16.2 การคัดเลือกบุคคลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent)	✓				
16.3 การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓				
16.4 การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานของบุคลากร/สำนัก/กอง/องค์การ	✓				

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานภาพที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ (Talent Management)

	5	4	3	2	1
17. มีการกำหนดกลุ่มกำลังคนคุณภาพ* (Talent Pools) เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ			✓		
18. มีการวางแผนทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) สำหรับกลุ่มกำลังคนคุณภาพ โดยมีการระบุแผนการพัฒนาโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียน หรือมอบหมายงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการสั่งสมประสบการณ์และการพัฒนา		✓			
19. มีแนวทางติดตามประเมินผลกลุ่มกำลังคนคุณภาพ เช่น ติดตามและรับฟังความคิดเห็นของกำลังคนกลุ่มดังกล่าวต่อการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์อัตราการลาออก/การโอน เป็นต้น		✓			

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ((HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

คำชี้แจง ให้พิจารณาประเด็นการบริหารทรัพยากรบุคคลแต่ละข้อ และเลือกตอบสถานการณ์ที่สอดคล้องกับการดำเนินการของส่วนราชการมากที่สุด โดยมีตัวเลือกในการตอบ ดังนี้

- 5 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องนั้นได้
- 4 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด โดยได้รับการยอมรับหรือ Feedback เชิงบวกจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
- 3 หมายถึง สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายหรือแผนที่กำหนด
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการ แต่ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนที่ตั้งไว้
- 1 หมายถึง ไม่มีการดำเนินการ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

	5	4	3	2	1
20. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านการงาน เช่น จัดสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ/ดิจิทัลมาใช้นับสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีระบบป้องกันภัยต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานภารกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	✓				
21. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านสังคม เช่น จัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น	✓				
22. มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในด้านส่วนตัว เช่น มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี มีสถานที่หรือมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการวางแผนทางการเงิน การจัดสวัสดิการเงินกู้ เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น	✓				

ฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

23. ส่วนราชการมีการนำข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับใด

การวางแผนกำลังคน	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง	ระดับกลาง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้หลายตัวแปร เพื่อแสดงถึงสาเหตุของสิ่งที่เกิดขึ้น)
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)
การบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพ	ระดับสูง(มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต)

24. กรณาระบุนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อันสามารถแก้ไขปัญหาหรือยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ (สามารถระบุ ได้มากกว่า 1 เรื่อง)

	เลือกนวัตกรรมที่ส่วนราชการมีการพัฒนาหรือนำมาใช้ในการให้บริการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ตัวอย่างนวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง
นวัตกรรมด้านการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เช่น การลงเวลา การยื่นใบลาออนไลน์ เป็นต้น	✓	ระบบการลาทางอิเล็กทรอนิกส์ การรายงานจำนวนผู้ปฏิบัติงานในที่พัก
นวัตกรรมด้านการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง	✓	ระบบการนำเสนอผลงานทางวิชาการผ่านระบบสารสนเทศ e-document
นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก	✓	การสัมภาษณ์ออนไลน์ผ่านระบบ Zoom และมีโปรแกรมในการจัดระดับอาวุโส
นวัตกรรมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	✓	การกำหนดแผนที่เส้นทางเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา (Training Road Map) เพื่อบูรณาการร่วมกับการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรในรูปแบบ Online ภายใต้ Platform โรงเรียนสรรพสามิต
นวัตกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	✓	การสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรผ่านระบบออนไลน์
นวัตกรรมด้านการพัฒนาองค์กร	✓	มีระบบรายงานผลการพัฒนาองค์กร

25. โปรระบุผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง

มุ่งเน้นการพัฒนานุคลากรให้มีทักษะและความสามารถที่หลากหลาย พัฒนาสมรรถนะและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในรูปแบบที่คล่องตัว (agile way of working) โดยขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรผ่านโครงการ Flagship Project โดยมีการทำงานมุ่งเน้นESG และตอบสนองยุทธศาสตร์Ease Excise

26. โปรดระบุการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการที่ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย หรือที่เห็นว่าควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขมากที่สุด ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา จำนวน 1 เรื่อง (ถ้ามี)

การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อสอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของกรมที่เปลี่ยนแปลงไปให้ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน พร้อมศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการแบ่งหน่วยงานภายใน เพื่อดำเนินการจัดทำกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกรม

27. โปรดระบุปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการของท่าน และข้อเสนอแนะในเรื่องดังกล่าว (สามารถระบุได้มากกว่า 1 เรื่อง)

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง

ปัญหาอุปสรรค

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ภายใต้มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่ชะลอการลดอัตรากำลังของทุกส่วนราชการ 2 ปี ทำให้กรมสามารถบริหารอัตรากำลังเพื่อตอบสนองการดำเนินการที่เป็นบทบาทภารกิจที่สำคัญของกรมได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาภาระงานที่มากกว่าอัตรากำลัง ดังนั้น หากมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐที่ชะลอการลดอัตรากำลังของทุกส่วนราชการลงไปอีก 5 ปี จะทำให้สามารถวางแผนและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

ผู้ที่สอบแข่งขันได้จะเป็นบุคคลเดิมที่สอบได้หน่วยราชการอื่นเนื่องจากมีผู้ผ่านภาค ก จำนวนน้อยแต่ผู้ผ่านภาค ก สามารถเลือกสมัครได้หลายหน่วยงานทำให้มีปัญหาในการบรรจุและแต่งตั้ง

ปัญหาอุปสรรค

การนำเครื่องมือและแนวทางการพัฒนาบุคลากรแบบคล่องตัว (Agile Way of work) มาขับเคลื่อนองค์กรผ่านโครงการ Flagship Project ยังไม่สามารถทำให้บุคลากรทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะในส่วนภูมิภาคเข้าใจและมีส่วนร่วมได้เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

การสื่อสารและทำความเข้าใจ และการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างทั่วถึง

การบริหารกำลังคนคุณภาพ

ปัญหาอุปสรรค

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงยังขาดการสร้างสรรค์ผลงานที่มีความโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ และให้มีความแตกต่างอย่างเด่นชัดจากบุคลากรอื่น

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการเปิดหลักสูตรเสริมสร้างศักยภาพสำหรับผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้ส่งผลงานในนามหน่วยงานเข้าประกวด

การวางแผนทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

ปัญหาอุปสรรค

ขาดการสื่อสารทำความเข้าใจให้แก่บุคลากรทราบ

ข้อเสนอแนะ

จัดทำแผนสื่อสารให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัญหาอุปสรรค

เทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้มีจำนวนมากเกินไป (มีหลายระบบ) ด้วยแต่ละระบบไม่สามารถใช้งานตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้ทั้งหมด สร้างภาระให้กับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ด้านระบบสารสนเทศให้มากยิ่งขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ

	จำนวนกำลังคนคุณภาพที่ลาออกหรือโอนออกจากส่วนราชการในปีงบประมาณ	จำนวนกำลังคนคุณภาพทั้งหมดของส่วนราชการในปีงบประมาณ	ร้อยละ
อัตราการสูญเสียกำลังคนคุณภาพ	0	0	

* กำลังคนคุณภาพ หมายถึง บุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ได้แก่ นักเรียนทุนรัฐบาล ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยรวมถึงผู้ที่เคยผ่านการเป็น HiPPS) ผู้ผ่านหลักสูตรการพัฒนาผู้นำคลื่นลูกใหม่ในราชการไทย (New Wave Leader) ผู้ผ่านโครงการพัฒนานักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.)

2. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นกองที่เกิดจากการแบ่งงานภายใน (ที่ไม่ปรากฏตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ)

☒ ไม่มี

3. การมอบหมายข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่ลักษณะเดียวกับตำแหน่งประเภทบริหาร ในการกำกับดูแลส่วนราชการระดับต่ำกว่ากรม

☒ มี

ระดับทรงคุณวุฒิที่ได้รับมอบหมาย จำนวนกี่คน

3

4. จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

	จำนวน (คน)
1. ข้าราชการ	42
2. พนักงานราชการ	15
รวม	57

5. ข้อมูลต้นทุนกิจกรรมเกี่ยวกับบุคลากร

	ปี 2566
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	1502331800
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	3883
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร (บาท)	386,899.77
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	83,105,116.43
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม (ชั่วโมง)	2.19
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (บาท)	37,947,541.75

เหตุผลสำคัญของการเปลี่ยนแปลงจากปีที่ผ่านมา

นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต และการสำรวจความคิดเห็นความต้องการได้รับการพัฒนาของบุคลากร

6. ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

รอบการประเมินที่ 1/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	92	1431	1229
ดีมาก	0	12	98	134
ดี	0	0	3	7
พอใช้	0	0	1	0
ต้องปรับปรุง	0	0	0	1

รอบการประเมินที่ 2/2566

	จำนวน ข้าราชการ ประเภทบริหาร (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทอำนวยการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภทวิชาการ (คน)	จำนวน ข้าราชการ ประเภททั่วไป (คน)
ดีเด่น	5	84	1473	1277
ดีมาก	0	21	54	69
ดี	0	1	7	4
พอใช้	0	0	3	1
ต้องปรับปรุง	0	0	0	0