



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

ตุลาคม ๒๕๖๔

คำนำ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยมุ่งให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตและการทำงาน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ พร้อมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดมาตรฐานความสำเร็จ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ ได้แก่

- ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- ๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

กรมสรรพสามิตจึงมีนโยบายพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติภารกิจของกรมสรรพสามิตได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์ โดยคงไว้ซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของกรมสรรพสามิต

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมสรรพสามิต

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๑ - ๔
บทที่ ๒ การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต	๕ - ๑๙
บทที่ ๓ ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล	๒๐ - ๕๙
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ภาคผนวก	๖๐ - ๖๗
ก รายละเอียดโครงการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	
ข หนังสือขออนุมัติโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	
ค คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และ ที่ปรึกษาการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนงาน/ โครงการ	

บทที่ ๑

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

กรมสรรพสามิต เป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรโดยยึดแนวทางระบบราชการ ๔.๐ เป็นต้นแบบในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศ คำนึงถึงความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและเป็นคนดี มีความสุขภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส รับผิดชอบ รวดเร็ว เรียบง่าย สร้างความพึงพอใจตามค่านิยม STARS ไปพร้อมกับการพัฒนาตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

ดังนั้น จึงจัดทำโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) กำหนดกรอบแนวทางการบริหารจัดการ การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมสรรพสามิต และยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรมสรรพสามิต อันจะส่งผลให้กรมสรรพสามิตบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) แผนยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง

๒.๒ เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓ เป็นกรอบแนวทางดำเนินโครงการ/แผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๓. เป้าหมาย

๓.๑ ผลผลิต (Outputs)

๑) เชิงปริมาณ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) สอดคล้องตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) แผนยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง

๒) เชิงคุณภาพ

มีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนการตัดสินใจผู้บริหาร โดยสามารถมองเห็นภาพองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเชิงคุณภาพที่ดีต่อกรมสรรพสามิต

๓.๒ ผลลัพธ์ (Outcomes)

บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๔. ขอบเขตการดำเนินการ

๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

๔.๒ ทบทวนสภาพปัจจุบันของกรมสรรพสามิต วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ของกรมสรรพสามิต ตามแผนงานระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงโครงสร้างการบริหารงานภายในกรมสรรพสามิต

๔.๓ สำรวจและรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทบทวนสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงปีที่ผ่านมาของกรมสรรพสามิต

๔.๔ รับมอบนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหาร

๔.๕ จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๖ วิเคราะห์ความต้องการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต

๔.๗ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์

๔.๘ ประเมินผลความสำเร็จของโครงการและรายงานกรมสรรพสามิต

๕. ระยะเวลาดำเนินงาน

เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๔ ถึง กันยายน ๒๕๖๔ (๕ เดือน) หรืออาจปรับเปลี่ยนระยะเวลา/กิจกรรมตามสถานการณ์ที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน โดยจะรายงานกรมเพื่ออนุมัติการปรับเปลี่ยนระยะเวลา/กิจกรรมต่อไป

กิจกรรม	พ.ค.๖๔	มิ.ย.๖๔	ก.ค.๖๔	ส.ค.๖๔	ก.ย.๖๔
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)	■				
๒. ทบทวนสภาพปัจจุบันของกรมสรรพสามิต วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ของกรมสรรพสามิต ตาม แผนงานระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงโครงสร้างการ บริหารงานภายในกรมสรรพสามิต	■	■	■		
๓. สำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทบทวนสภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในช่วงปีที่ผ่านมาของกรมสรรพสามิต			■		
๔. รับมอบนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจาก ผู้บริหารด้วยวิธีการสัมภาษณ์หรือการสัมมนา			■	■	
๕. จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล			■	■	
๖. วิเคราะห์ความต้องการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของกรมสรรพสามิต			■	■	
๗. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลโครงการ/แผนงานและกิจกรรมที่ สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล				■	■
๘. ประเมินผลความสำเร็จของโครงการ และรายงานผลการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อกรมสรรพสามิต					■

๖. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต

๗. กลุ่มเป้าหมาย

การสัมภาษณ์ : ผู้บริหารระดับสูงของกรมสรรพสามิต

การสำรวจความคิดเห็น : ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ

ประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการพิเศษ ข้าราชการ
และปฏิบัติการ ประเภททั่วไประดับอาวุโส ข้าราชการ และ
ปฏิบัติงาน ทุกสายงาน

การสัมมนา/ระดมความคิดเห็น

และอภิปรายกลุ่ม : ผู้เชี่ยวชาญ หรือ ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการวิชาชีพ และอื่น ๆ
นักทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล
นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๑ - ๑๐
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ สำนัก/ศูนย์/กลุ่ม/กอง ส่วนกลาง

๘. สถานที่ดำเนินการ/สถานที่จัดกิจกรรม

- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต
- ประชุมสัมมนานอกสถานที่ หรือ
- ประชุมสัมมนาผ่านระบบออนไลน์

๙. วิธีดำเนินงาน

การสัมภาษณ์ การสำรวจความคิดเห็น การสัมมนา/ระดมความคิดเห็น และอภิปรายกลุ่ม

๑๐. งบประมาณ

เงินงบประมาณหรือเงินฝากค่าใช้จ่ายเก็บภาษีท้องถิ่น หรืองบประมาณอื่นที่กรม
พิจารณาอนุมัติ

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ด้านองค์กร การมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรอบแนวทางการ
ดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่วางแผนไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
ทั้งด้านการให้บริการและผลผลิตอย่างมีนัยสำคัญ

๒. บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดผลในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ
ปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น ตลอดจนการมีส่วนร่วมผลักดันการพัฒนาองค์กรจนบรรลุตามเป้าหมาย

๓. บุคลากรที่ร่วมโครงการได้รู้จักการทำงานเป็นทีม มีการออกแบบการทำงานร่วมกัน
รวมถึงการสร้างเครือข่ายการทำงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

บทที่ ๒

การศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรมสรรพสามิต

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ครั้งนี้ คณะทำงานได้ศึกษา นโยบาย มาตรการ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต โดยสรุป ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองต่อต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๔)

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง ๒๕๖๔) การปฏิรูปประเทศ ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศซึ่งต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ๓ ประการ ได้แก่ (๑) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างการพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (๒) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำ และ (๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๓ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการปรับปรุงองค์ประกอบและแต่งตั้งเพิ่มเติมคณะกรรมการปฏิรูปด้านต่าง ๆ รวม ๑๓ ด้าน โดยมีด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม ส่งผลให้ต้องดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๓ ด้าน และมอบหมายคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาของกฎหมาย โดยกำหนดประเด็นในการปรับปรุง ๖ ประเด็น ได้แก่

(๑) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับแผนให้ชัดเจนสามารถวัดผลการดำเนินการได้

(๒) การปรับตัดกิจกรรมที่เข้าข่ายเป็นภารกิจปกติของหน่วยงานและคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock)

(๓) การทบทวนกฎหมายภายใต้แผนปฏิรูปประเทศ โดยคัดเลือกเฉพาะกฎหมายที่มีความสำคัญ รวมทั้ง จัดลำดับความสำคัญของการเสนอกฎหมาย

(๔) การทบทวนข้อเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานของรัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๒

(๕) พิจารณาความเห็นของหน่วยงานรับผิดชอบตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมาตรา ๒๖ และมาตรา ๒๗ ของพระราชบัญญัติฯ

(๖) ปรับแก้โครงของแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านให้เป็นรูปแบบเดียวกัน
แผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง ประกอบด้วย ๑๓ ด้าน ได้แก่

๑. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง
๒. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย
๔. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม
๕. แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ
๖. แผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข
๘. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
๙. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม

๑๐. แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน

๑๑. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑๒. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

๑๓. แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์

๓. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการ สำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง ๕ ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจนเพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ดังต่อไปนี้

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะและมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยุคใหม่ ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชน มีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมีการทำงานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคโดยการพัฒนาภาคและเมืองเพื่อรองรับการพัฒนา ยกกระตือรือร้นการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยง (Connectivity) กับประเทศต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำและสร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่าง ๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาคภูมิภาค และโลก

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย

๑. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณมีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย

๒. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ ๔๐ มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๑๕

๓. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการมีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปีและมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัยและพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

๔. ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ประเทศเพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗ ภายในปี ๒๕๖๓ เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับการจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤตให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

๕. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง

ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค้ำมนุษย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ ท่วงโซ่มูลค่า เป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุนและการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

๖. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติและอันดับ ความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณมีประสิทธิภาพสูง ฐานภาษีกว้างขึ้น และดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้น รวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง

และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ฉบับนี้ มีกลยุทธ์มุ่งตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทยไปพร้อมกันด้วย

๔. ร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ หรือ สศช. ได้ปรับเปลี่ยนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไปสู่โฉมหน้าใหม่ของประเทศไทย ที่ก้าวทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยมีเป้าหมายที่สำคัญทั้งหมด ๕ ประการ

เป้าหมายข้อที่ ๑ คือ การปรับโครงสร้างการผลิตของประเทศให้เป็นเศรษฐกิจที่อยู่บนฐานนวัตกรรม โดยยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิต บริการให้สูงขึ้น เชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่น ผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของการผลิตและบริการเป้าหมาย โดยใช้ตัวชี้วัดจากรายได้ประชาชาติ (national income) ต่อหัว เพิ่มขึ้นเป็นไม่ต่ำกว่า ๘,๘๐๐ ดอลลาร์สหรัฐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ โดยปี พ.ศ. ๒๕๖๒ รายได้ประชาชาติของประเทศไทย อยู่ที่ ๗,๐๕๐ ดอลลาร์สหรัฐ

เป้าหมายข้อที่ ๒ คือ การพัฒนาคนให้มีความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ โดยพัฒนาคนไทยให้มีความพร้อมในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ ๒๑ โดยใช้ตัวชี้วัดจากดัชนีการพัฒนามนุษย์ (Human Development Index : HDI) มีค่าไม่ต่ำกว่า ๐.๘๒ ซึ่งเป็นระดับสูงมาก (ค่า HDI มี ๔ ระดับคือ

๑. ระดับต่ำ ๐.๓๕๐ - ๐.๕๔๙
๒. ระดับกลาง ๐.๕๕๐ - ๐.๖๙๙
๓. ระดับสูง ๐.๗๐๐ - ๐.๗๙๙
๔. ระดับสูงมาก ๐.๘๐๐ - ๑.๐๐๐

สำหรับปี พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา ประเทศไทยอยู่ในลำดับที่ ๗๙ ของโลก (ลำดับเดียวกับประเทศเปรู) มีค่า HDI ๐.๗๗๗

เป้าหมายที่ ๓ คือ การสร้างสังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม โดยลดความเหลื่อมล้ำทั้งในเชิงรายได้ ความมั่งคั่ง และโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจ สนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนขั้นทางเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงจัดให้มีบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม โดยใช้ตัวชี้วัดจากความแตกต่างของความเป็นอยู่ระหว่างกลุ่มประชากรที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูงสุด ๑๐% และต่ำสุด ๔๐% ตั้งเป้าภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ต่ำกว่า ๕ เท่า ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ มีความแตกต่าง ๕.๖๖ เท่า

เป้าหมายที่ ๔ คือ การสร้างความยั่งยืนให้กับประเทศ โดยปรับปรุงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิตและบริการ ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ แก้ปัญหามลพิษสำคัญ ด้วยวิธีการที่ยั่งยืน แผนที่การลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๓ เพื่อบรรลุเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศ รวมถึงการพัฒนา อุตสาหกรรมภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจ สีเขียว (Bio - Circular-Green Economy : BCG Economy เป็นต้น โดยตั้งดัชนีภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยรวม (สาขาพลังงานและ ขนส่ง/อุตสาหกรรม/การจัดการของเสีย) ลดลงไม่น้อยกว่า ๑๕% จากการปล่อยในกรณีปกติ ซึ่งการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงาน ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ลดลง ๑๖% จากการปล่อยในกรณีปกติ

เป้าหมายที่ ๕ คือ การเตรียมความพร้อมให้กับประเทศในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้บริบทโลกใหม่ โดยการสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล และปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานของภาครัฐ โดยใช้ดัชนีรวมสะท้อนความสามารถ ในการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง มีค่าไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ แบ่งเป็นดัชนีย่อย ๔ กลุ่ม ได้แก่

๑. ชีตความสามารถของการปฏิบัติตามกฏอนามัยระหว่างประเทศและการเตรียมความพร้อมฉุกเฉินด้านสุขภาพ จากปี พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๘๐% ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ต้องเพิ่มขึ้นเป็น ๙๐% โดยสมรรถนะหลักแต่ละด้านต้องไม่ต่ำกว่า ๘๐%

๒. อันดับความเสี่ยงด้านภูมิอากาศ อัตราเฉลี่ย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๒) เท่ากับ ๓๖.๘ ค่าเป้าหมายใหม่ อัตราเฉลี่ย ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ไม่ต่ำกว่า ๔๐

๓. อันดับความสามารถในการ แข่งขันด้านดิจิทัล ในปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อันดับที่ ๓๙ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ อันดับที่ ๓๓

๔. อันดับประสิทธิภาพของรัฐบาล ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ อันดับที่ ๒๐ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐ อันดับที่ ๑๕

นอกจากนี้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมุดหมายการพัฒนา จำนวน ๑๓ ประการ โดยแบ่งเป็น ๔ มิติ

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ๖ หมุดหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำ ด้านสินค้าเกษตร และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง
 หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของ การท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน
 หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิต ยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก
 หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลาง ทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง
 หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้า การลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางด้านดิจิทัล และอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะ

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ๓ หมุดหมาย

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะ ที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
 หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่น ลดลง และคนไทยทุกคนมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒ หมุดหมาย

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียน และสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยง และผลกระทบจากภัยธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ ๒ หมวดหมู่

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ทั้งหมดนี้ คือ ความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทย (Mission to Transform) สู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” ตามเป้าหมายระยะเวลา ๕ ปี ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ฉบับนี้ ได้นำกรอบแนวทางจาก ร่างกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จากมิติที่ ๔ ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และหมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๔. กลไกขับเคลื่อน Thailand ๔.๐

ในอดีตที่ผ่านมา ประเทศไทยมีการปรับเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจมาหลายครั้ง โดยเริ่มจาก “Thailand ๑.๐” ที่เน้นภาคเกษตรกรรม ไปสู่ “Thailand ๒.๐” ที่เน้นอุตสาหกรรมเบา โดยใช้ประโยชน์จากค่าจ้างแรงงานราคาถูกและทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ มุ่งเน้นการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าเป็นสำคัญ จากนั้นประเทศไทยได้ก้าวสู่ “Thailand ๓.๐” ในปัจจุบัน ที่เน้นอุตสาหกรรมที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โดยดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศเพื่อให้มาใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตเพื่อส่งออกไปตลาดโลก อย่างไรก็ตาม “Thailand ๓.๐” นั้น แม้จะทำให้ประเทศไทยมีเศรษฐกิจที่เติบโตเพิ่มขึ้นแต่ก็ต้องเผชิญกับ “กับดักประเทศรายได้ปานกลาง” “กับดักความเหลื่อมล้ำของความมั่งคั่ง” และ “กับดักความไม่สมดุลในการพัฒนา” กับดักเหล่านี้เป็นประเด็นท้าทายของประเทศไทยในปัจจุบันนำไปสู่การปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อก้าวข้าม “Thailand ๓.๐” ไปสู่ “Thailand ๔.๐”

Thailand ๔.๐ เป็นโมเดลเศรษฐกิจที่จะนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นจาก ๓ กับดักดังกล่าว พร้อม ๆ กับเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปสู่ “ประเทศในโลกรุ่นหนึ่ง” ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในบริบทของการปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคที่ ๔ อย่างเป็นรูปธรรม ตามแนวทางที่แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปีได้วางไว้ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ควบคู่ไปกับการเชื่อมโยงกับประชาคมโลกตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยขับเคลื่อนผ่านกลไก “ประชารัฐ”

Thailand ๔.๐ กำหนดเป้าหมายครอบคลุมใน ๔ มิติ ดังนี้

๑) ความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจ เป็น “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า” ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์

๒) ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม เป็น “สังคมที่เดินหน้าไปด้วยกัน ไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง” ด้วยการเติมเต็มศักยภาพของผู้คนในสังคม เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคงทางเศรษฐกิจสังคม และฟื้นฟูความสมานฉันท์และความเป็นปึกแผ่นของคนในสังคม ให้กลับคืนมาอีกครั้งหนึ่ง

๓) การยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ ๒๑” ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย ๔.๐ ในโลกที่หนึ่ง”

๔) การรักษาสິงแวดล้อม เป็น “สังคมที่น่าอยู่” มี “ระบบเศรษฐกิจที่สามารถปรับสภาพตามภูมิอากาศ” ควบคู่ไปกับการเป็น “สังคมคาร์บอนต่ำ” อย่างเต็มรูปแบบ

Thailand ๔.๐ ประกอบด้วย ๕ วาระขับเคลื่อนสำคัญ

วาระที่ ๑ การเตรียมคนไทย ๔.๐ เพื่อก้าวสู่โลกที่หนึ่ง

วาระที่ ๒ พัฒนาคัลล์เตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

วาระที่ ๓ การบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม

วาระที่ ๔ การเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่านกลไกของ ๑๘ กลุ่มจังหวัดและ ๗๖ จังหวัด

วาระที่ ๕ บูรณาการอาเซียน เชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก
ทั้ง ๕ วาระ สามารถร้อยเรียงเข้าด้วยกัน และเปรียบเทียบได้ดังนี้

๑. การตระเตรียมเมล็ดพันธุ์ชุดใหม่ด้วยการเตรียมคนไทย ๔.๐ ให้พร้อมในการก้าวสู่โลกที่หนึ่ง

๒. การเปลี่ยนจากการปักชำสู่การมีรากแก้วที่แข็งแรง ด้วยการพัฒนาคัลล์เตอร์เทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย

๓. การมีลำต้นที่แข็งแกร่งสามารถงอกงามแผ่กิ่งก้านสาขา ด้วยการบ่มเพาะผู้ประกอบการและพัฒนาเครือข่ายวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม และการเสริมความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศผ่าน ๑๘ กลุ่มจังหวัด และ ๗๖ จังหวัด

๔. การเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศน์โลก ด้วยการบูรณาการอาเซียน เชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก

เพื่อให้สามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน Thailand ๔.๐ อย่างเต็มประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปฏิรูปปรับเปลี่ยนกลไกภาครัฐ ใน ๗ มิติสำคัญ ประกอบไปด้วย

๑. การสร้างรัฐที่น่าเชื่อถือ

๒. แหล่งที่มาของนโยบายสาธารณะ

๓. การปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจ อำนาจหน้าที่ และรูปแบบการปฏิบัติราชการ

๔. การสร้างภาคีความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคส่วนต่าง ๆ

๕. การยกระดับขีดความสามารถในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

๖. การบริหารจัดการการเงินและทรัพยากร

๗. การสร้างระบบราชการแบบไร้รอยต่อ

พร้อม ๆ กันนั้น เพื่อแปลง Vision สู่ Action จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการบริหารจัดการขับเคลื่อน ๕ วาระสำคัญของ Thailand ๔.๐ ใน ๓ ระดับด้วยกัน คือ ๑) คณะกรรมการกำกับนโยบายและยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ ในภาพรวม ๒) คณะทำงานผลักดัน “วาระขับเคลื่อน” ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ Thailand ๔.๐ และ ๓) ทีมบริหารจัดการโครงการตามวาระขับเคลื่อน โดยมีการจัดตั้งสำนักงานประสานการขับเคลื่อน Thailand ๔.๐ เป็นตัวกลางในการสนับสนุนการดำเนินงานของทั้ง ๓ ระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในที่สุด

๕. ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลังตามร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์กระทรวงการคลังเป็นเครื่องกำหนดทิศทางเพื่อรับมือกับความท้าทายที่จะเกิดขึ้นในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า เพื่อส่งเสริมจุดแข็ง แก้ไขจุดอ่อน และรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามที่ อาจเกิดขึ้น โดยรวบรวมเครื่องมือทางการคลังผ่านการจัดหารายได้เพื่อสนับสนุนการดำเนินนโยบายต่าง ๆ ของรัฐบาล การบริหารการเบิกจ่ายงบประมาณของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพย์สินต่าง ๆ ของรัฐเพื่อหารายได้เพิ่มเติมให้แก่รัฐบาล และการบริหารจัดการหนี้สินของรัฐบาลอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการใช้เครื่องมือกึ่งการคลังผ่านสถาบันการเงินเฉพาะกิจของรัฐเพื่อดำเนินนโยบายต่าง ๆ

นอกจากนี้ กระทรวงการคลังจะต้องทำงานในรูปแบบของหน่วยงานกลางที่เป็นผู้เชื่อมโยงให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน และบริหารองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาลและเป็นมืออาชีพเพื่อให้เศรษฐกิจของประเทศไทยสามารถเติบโตได้อย่าง “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” กระทรวงการคลังจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์การพัฒนาภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงทางการคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสนับสนุนศักยภาพและความสามารถในการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกระทรวงการคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การคลังการเงินเพื่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเป็นองค์กรต้นแบบในการบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและเป็น

มืออาชีพ

๖. แผนยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ บูรณาการการจัดเก็บภาษีอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ นโยบายภาษีเพื่อสร้างสมดุลทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ขับเคลื่อนการใช้นวัตกรรมเพื่อไปสู่การปฏิบัติ

๗. ยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิตประจำปี ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ นำนวัตกรรมมาใช้ในการจัดเก็บรายได้ภาษีอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคปัจจุบัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนางองค์กรสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

๘. วิสัยทัศน์กรมสรรพสามิต

“ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน”

๙. พันธกิจ

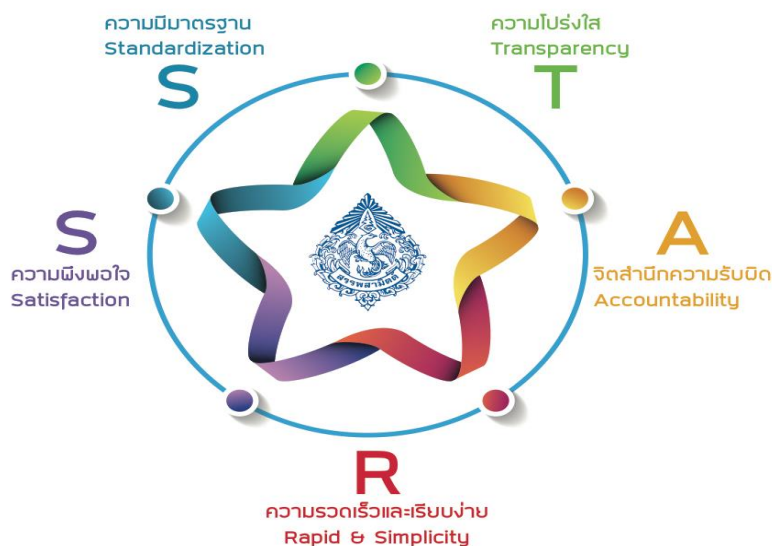
- บริหารการจัดเก็บภาษีเพื่อส่งเสริมฐานะทางการคลังอย่างยั่งยืน
- ขับเคลื่อนมาตรการภาษีเพื่อความผาสุกของประชาชน
- พัฒนารูปแบบการบริหารการจัดเก็บภาษีเพื่อรองรับยุควิถีชีวิตแบบใหม่ (New Normal)
- บริหารจัดการองค์กรสู่ระบบราชการ ๔.๐

๑๐. ค่านิยม

The Leader of Tax Collection For Society, Environment and Energy



ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน



ความหมายค่านิยมกรมสรรพสามิต

S = Standardization (ความมีมาตรฐาน)

T = Transparency (ความโปร่งใส)

A = Accountability (จิตสำนึกความรับผิดชอบ)

R = Rapid & Simplicity (ความรวดเร็วและเรียบง่าย)

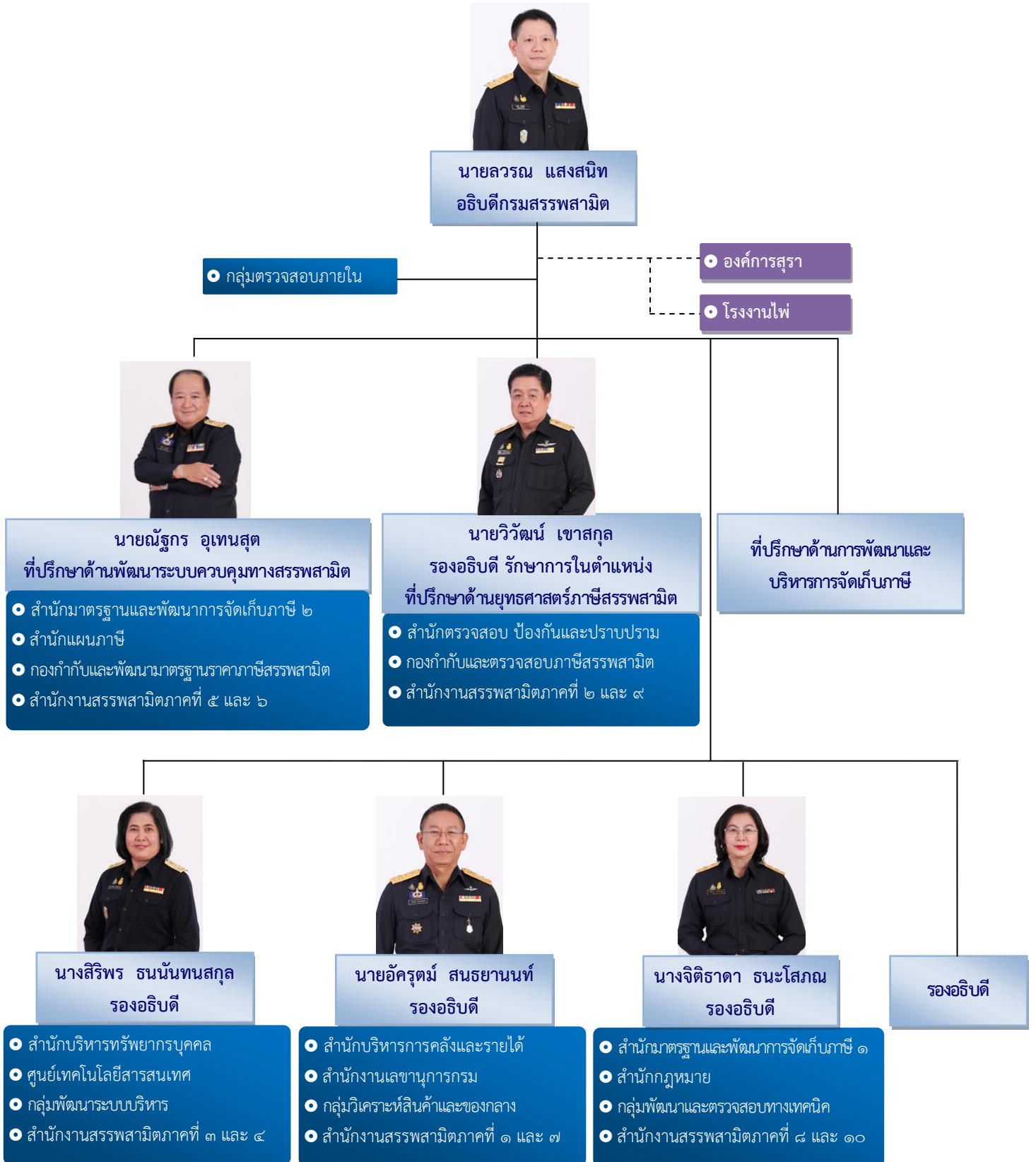
S = Satisfaction (ความพึงพอใจ)

๑๑. วัฒนธรรมองค์กร (Excise Culture)

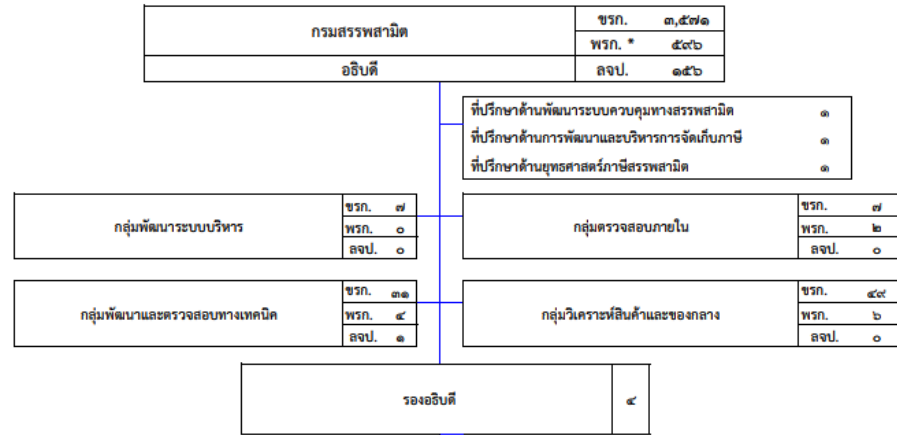
- ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นธรรม
- พัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง บูรณาการงานเครือข่าย และหมั่นศึกษาเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ
- ยึดมั่นในมาตรฐานการบริการ โดยคำนึงถึงความพอใจที่เกินกว่าความคาดหวังของผู้รับบริการ
- กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงผลกระทบอย่างครบถ้วน
- มีจริยธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง รับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงาน
- เคารพผู้อาวุโสและเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงประชาชนผู้รับบริการ

๑๒. โครงสร้างการบริหารกรมสรรพสามิต

ข้อมูล ณ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๔



๑๓. โครงสร้างอัตรากำลัง



หมายเหตุ : พื้นที่ในเขตท้องที่ของสำนักงานสรรพสามิตภาค

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๑

ชัยนาท นครบุรี ปทุมธานี ๑ ปทุมธานี ๒ อโยธยา ๑
อโยธยา ๒ ตพระบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๒

พิษณุโลก กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์
พิจิตร เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุทัยธานี

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๓

ชลบุรี ๑ ชลบุรี ๒ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ตราด
นครนายก ปราจีนบุรี ระยอง ๑ ระยอง ๒
สมุทรปราการ ๑ สมุทรปราการ ๒ สระแก้ว

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๔

นครปฐม ๑ นครปฐม ๒ กาญจนบุรี
ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรีราชบุรี สมุทรสงคราม
สมุทรสาคร สุพรรณบุรี

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๕

นครราชสีมา ชัยภูมิ บุรีรัมย์ ยโสธร ร้อยเอ็ด
ศรีสะเกษ สุรินทร์ อุบลราชธานี อำนาจเจริญ

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๖

สุราษฎร์ธานี กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช
พังงาภูเก็ต ระนอง

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๗

อุตรธานี กาลสินธุ์ ขอนแก่น นครพนม
มหาสารคาม มุกดาหาร เลย สกลนคร
หนองคายหนองบัวลำภู บึงกาฬ

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๘

สงขลา ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สตูล

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๙

เชียงใหม่ เชียงราย น่าน เพชรบูรณ์
แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน อุตรดิตถ์

สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๑๐

พื้นที่กรุงเทพมหานคร ๑ - ๕
*ไม่รวมพนักงานราชการกลุ่ม ๒ ตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวน ๑,๕๐ อัตรา
ไม่รวมพนักงานราชการทดแทนอัตราเกษียณข้าราชการ จำนวน ๓๓ อัตรา

ขรก.	=	ข้าราชการ
พวก.	=	พนักงานราชการ
ลจป.	=	ลูกจ้างประจำ

ข้อมูล ณ วันที่ ๗ ต.ค. ๖๔

๑๔. กรอบอัตรากำลัง กรมสรรพสามิต

กรอบอัตรากำลังข้าราชการจำแนกตามสังกัดในกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

ประเภท	บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ						ทั่วไป			รวม ข้าราชการ	พรก.*	ลจ.	ลช.	รวม ทั้งสิ้น
	สูง	ต่ำ	สูง	ต่ำ	ทรง คุณ วุฒิ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การ พิเศษ	ชำนาญ การพิเศษ (HIPPS)	ปฏิบัติการหรือ ชำนาญการหรือ ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติการ หรือชำนาญ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน					
หน่วยงาน																		
ส่วนกลาง	๑	๔			๓									๘				๘
กลุ่มตรวจสอบภายใน						๑								๗	๒		๒	๑๑
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร						๑	๑						๕	๗			๖	๑๓
กลุ่มพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิค						๑	๓					๓	๓๔	๓๓	๔	๓	๒๐	๕๖
กลุ่มวิเคราะห์สินค้าและของกลาง						๑	๓		๓			๓๔	๓	๔๙	๖		๒๔	๗๙
สำนักงานเลขานุการกรม				๑			๒			๑	๑๓	๑	๘	๒๖	๒๒		๓๐	๗๘
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ			๑			๑	๖				๑๖	๑	๕	๓๐	๓๒		๕๒	๑๐๔
สำนักบริหารการคลังและรายได้			๑			๑	๑๐				๘	๑๑	๑	๔๔	๓๐	๓๐	๘๗	๒๒๓
สำนักบริหารทรัพย์สินบุคคล			๑			๑	๑๖				๑๐	๒๓	๓๕	๖๒	๑๕	๓	๔๑	๑๑๙
สำนักแผนภาษี			๑			๑	๗	๒		๑	๒๘		๔	๔๔	๕		๓๓	๘๐
สำนักกฎหมาย			๑			๑	๗			๒	๒๘		๔	๔๔	๒		๒๖	๗๗
สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม			๑			๑	๑๔			๒	๕๖		๓	๑๔๒	๒๗		๓๒๔	๒๙๓
สำนักมาตรฐานและพัฒนากิจเก็บภาษี ๑			๑			๑	๗				๙	๓๐	๑	๑๖	๑๒		๓๐	๑๐๗
สำนักมาตรฐานและพัฒนากิจเก็บภาษี ๒			๑			๑	๘			๑๓	๓๔		๑๒	๖๙	๒๐		๓๗	๑๒๖
สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๑ - ๑๐			๑๐			๑๐	๑๐๐			๓๖	๑๓๕	๑	๓	๗๐	๓๖	๑๓	๒๕๓	๖๖๓
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ๘๗ พื้นที่			๘๗				๗๘			๒๕๑	๒๖๔	๕๑	๒๔	๗๗๓	๑,๕๒๘	๘๙	๙๘๗	๒,๘๗๒
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สาขา ๑๑๗ สาขา							๙๒			๓๖	๓๙๕	๘๓	๐	๔๐๙	๑,๐๑๕	๑๗	๒๒	๕๖๔
รวม	๑	๔	๑๐๕	๑	๓	๒๔	๓๕๕	๒	๙	๓๖๙	๑,๐๘๔	๑๓๘	๒๘	๑,๕๙๘	๓,๕๗๑	๕๙๖	๑,๒๐๔	๕,๓๗๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๗ ต.ค. ๖๔

- * - ไม่รวมพนักงานราชการกลุ่ม ๒ ที่ว่างต้องยุบเลิก เช่น พนักงานขับรถยนต์ คนสวน นักการภารโรง จำนวน ๑๕๐ อัตรา
- ไม่รวมอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่จ้างทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) (จำนวน ๖ อัตรา)
 - ไม่รวมอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่จ้างทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) (จำนวน ๓๓ อัตรา)
 - ไม่รวมอัตรากำลังพนักงานราชการ ที่จ้างทดแทนอัตรารว่างจากผลการเกษียณอายุราชการ ตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕) (จำนวน ๑๔ อัตรา)

บทที่ ๓

ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล

๑. การวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR SWOT Analysis)

คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมวิเคราะห์สภาพการณ์ภายในและภายนอกด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้

จุดแข็ง

- ๑) มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๒) โครงสร้างการบริหารงานยืดหยุ่นสูง
- ๓) ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญต่อแผนงาน/โครงการด้านทรัพยากรบุคคล
- ๔) กรมสรรพสามิตมีสถานที่ปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ และบรรยากาศในการทำงาน

ที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับสูง

- ๕) บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความชำนาญเฉพาะด้าน สามารถถ่ายทอดความรู้ได้
- ๖) มีระบบการสรรหาที่ดี
- ๗) มี Job Description ที่ชัดเจน
- ๘) กรมสรรพสามิตมีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดอ่อน

- ๑) บุคลากรยังมีความรู้ไม่ครอบคลุมทุกด้านในงานของกรมสรรพสามิต
- ๒) มีระบบฐานข้อมูลเพื่อบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล แต่ยังไม่ครอบคลุม

ทุกส่วนงาน

- ๓) ระบบ IT วัสดุอุปกรณ์ ไม่พร้อมสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่
- ๔) ช่องทางการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ขาดความน่าสนใจ
- ๕) ไม่มีแผนเตรียมบุคลากรเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
- ๖) ขาดความเป็นเอกภาพของข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๗) แผนแม่บทด้านอัตรากำลังคนไม่ครอบคลุมกฎหมายภาษีสรรพสามิตที่เปลี่ยนแปลงไป
- ๘) ไม่มีทำเนียบวิทยากร
- ๙) แผนพัฒนารายบุคคลและการจัดการองค์ความรู้ขาดความต่อเนื่อง
- ๑๐) ขาดความต่อเนื่องในการประเมินผลความคุ้มค่าจากการฝึกอบรม (ROI)

โอกาส

๑) การปฏิรูประบบราชการ กฎหมาย และนโยบายของรัฐ เอื้อต่อพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) การขับเคลื่อนประเทศสู่เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ และระบบราชการ ๔.๐ ทำให้ทุกส่วนราชการต้องพัฒนาระบบ IT ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคลากร

อุปสรรค

๑) นโยบายรัฐบาล ในการจำกัดและลดอัตรากำลังคน

๒) ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ทำให้การปฏิบัติงานขาดความคล่องตัว

๓) สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้ข้าราชการระดับต้น และระดับกลางลาออกจากระบบราชการมากขึ้น

๔) ความแตกต่างในแนวคิดของคนต่างรุ่น (Generation) ทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมสรรพสามิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

อธิบดีกรมสรรพสามิต (นายลวรรณ แสงสนิท)

ให้สัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๕.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom Application

“มีระบบการแต่งตั้งคนที่ดี คนที่ใช้ให้กับกรมสรรพสามิต”



นายลวรรณ แสงสนิท
อธิบดีกรมสรรพสามิต



สร้างผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ในทุกสายงานให้มีความชัดเจนว่า Successor คือใคร



มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วนในทุกมิติ



ให้บริการที่มีความรวดเร็ว ทันเวลา และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด



สร้างเสริมและพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่แรกบรรจุ



เพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถ ที่จำเป็นให้กับบุคลากรตามกลุ่มของการทำงาน

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) คืออะไร ได้แก่ กระบวนการ คน ทรัพยากร ลูกค้า/ผู้รับบริการ หรือ ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

คำตอบ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่ต้องการให้เกิดขึ้นมี ๔ เรื่อง ดังนี้

๑. การสร้างผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) ในทุกสายงานให้มีความชัดเจนว่า Successor คือใคร เพื่อจะได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ความสามารถ ประกอบการวางแผนพัฒนารายบุคคล ให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารในอนาคต

๒. การให้บริการที่มีความรวดเร็ว ทันเวลา และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อรักษาสิทธิของบุคลากร เช่น การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การเลื่อนระดับ เป็นต้น

๓. การเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากร เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความรู้ที่หลากหลาย เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง

๔. การปรับทัศนคติ (Mindset) ให้กับบุคลากรในเรื่องลูกค้า/ผู้รับบริการ โดยเปรียบผู้เสียภาษีเป็นลูกค้าคนสำคัญ (Customer is King) ต้องดูแลและบริการเป็นอย่างดี

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

คำตอบ จุดแข็ง คือ ประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่กรมสรรพสามิต ที่มีความเชี่ยวชาญในการจัดเก็บภาษี ซึ่งหากนำเทคโนโลยีสารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานร่วมด้วย จะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบกับกรมสรรพสามิตมีวัฒนธรรมองค์กรแบบพี่น้อง และมีความพร้อมจะปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

คำตอบ สิ่งท้าทาย คือ ฐานภาษีในวันนี้แคบลง ความรู้ความสามารถของคนที่มีอยู่ในวันนี้ต้องพัฒนา ความรู้ความสามารถให้ดียิ่งขึ้น ต้องมีการศึกษา วิเคราะห์ แนวทางการขยายฐานภาษีสำหรับสินค้าและบริการใหม่ที่กรมสรรพสามิตยังไม่เคยจัดเก็บภาษีมาก่อน เพื่อความยั่งยืนทางการคลัง และคนคืออาวุธที่สำคัญที่สุดเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในองค์กร ขอให้เติมเพิ่มความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นให้กับบุคลากรตามกลุ่มของการทำงาน เช่น เติมทักษะด้านผู้นำ การตัดสินใจ การทำงานเป็นทีม การคิดนอกกรอบ ให้กับคนที่ยังขาดความรู้ ความสามารถและทักษะในกลุ่มผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่ง (Successor) และเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีสำหรับคนกลุ่มใหญ่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๔. อะไรบ้างที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

คำตอบ สิ่งที่คุณคาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ คือ

๑. การมีฐานข้อมูลบุคลากรที่ถูกต้อง ครบถ้วนในทุกมิติ เพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนนโยบายในการสร้างและพัฒนาคนในสายงานเฉพาะด้าน (Tailor made) ที่มีประสิทธิภาพ บ่งชี้ได้ชัดเจนว่าใครมีศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งสำคัญ (Successor)

๒. การให้บริการที่มีความรวดเร็ว ทันเวลาและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเป็นการรักษาสิทธิของบุคลากร

๕. ถ้ามีสภาวะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน จะมีแผนนโยบายอย่างไร

คำตอบ ถ้ามีสภาวะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน มีแผนนโยบาย คือ “จะดูแลคนของกรมสรรพสามิตให้ดีที่สุด” ยกตัวอย่างเช่น ในปัจจุบันซึ่งกำลังประสบวิกฤตโควิด - ๑๙ กรมได้จัดทำกรมธรรม์ประกันภัยคุ้มครองการติดเชื้อโรคไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (Covid - ๑๙) ให้แก่บุคลากร การจัดตั้งศูนย์พักคอยเพื่อส่งต่อกรมสรรพสามิต (Excise Community Isolation : ECI) เป็นต้น

๖. ท่านอยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมเป็นแบบไหน

คำตอบ อยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมสรรพสามิตเป็นคนเก่งและดีให้อยู่ในคนเดียวกันควรสร้างเสริมและพัฒนาบุคลากรตั้งแต่แรกบรรจุ เมื่อบุคลากรเกิดการรับรู้อย่างชัดเจนว่าอยู่ในกลุ่ม Successor หรือมี Career Path ที่ชัดเจนแล้ว จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งภายใน หรือด้านอื่น ๆ ที่จะตามมา

คำถามอื่น ๆ

- ท่านมีเป้าหมายกำหนดบุคลากรที่เป็น Successor ประมาณเท่าใด

คำตอบ การสร้างคนให้มีศักยภาพ ทดแทนตำแหน่งสำคัญ (Successor) ยกตัวอย่าง ธนาคารแห่งประเทศไทย และสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง มีการกำหนด Talent Pool ประมาณ ๑๐ % ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดย Talent Pool มีการปรับปรุงข้อมูล (Update) อยู่เสมอ ผู้ที่อยู่ในระบบ Successor สามารถเข้าออกได้ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องรักษามาตรฐานในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ลำดับแรกที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรปรับปรุง

๑. ถ้าฐานข้อมูลบุคลากร (Database) มีความพร้อม ทำให้การดูแลสิทธิให้กับบุคลากรทำได้ครบทุกมิติ จากระยะเวลาที่ผ่านมา ๑ ปี พบปัญหาเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาได้ค่อนข้างยาก คือ ข้อมูลบุคลากรไม่ครบทุกมิติ ทำให้การตัดสินใจค่อนข้างยาก (ไม่รู้จักใคร) ทำอย่างไรให้ผู้บริหารที่ต้องมีการหมุนเวียนเข้ามาใหม่ ได้มีระบบช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรในแต่ละรอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นคนที่ดี เป็นคนที่ใช่ให้กับกรมสรรพสามิต

๒. การมีฐานข้อมูลบุคลากร (Database) ที่ดี เพื่อให้รู้จักคนขององค์กรได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ถูกต้อง และครบถ้วนในทุกมิติ ทำให้รู้ว่าใครที่เป็น Talent Pool ทำให้รู้ว่าจะสร้างคุณค่าให้แก่บุคลากรเพิ่มเติมในแต่ละกลุ่มได้อย่างไร ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากร (Training) ในลักษณะการเติมเต็มได้พัฒนาในสิ่งที่บุคลากรขาดความรู้และทักษะได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ให้ความสำคัญกับแผนที่มีความเป็นรูปธรรม สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เห็นถึงการเปลี่ยนแปลง

ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและบริหารการจัดเก็บภาษี (ดร.ธิตี วัฒนกุล)

ให้สัมภาษณ์ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ผ่านระบบ Zoom Application

**“บุคลากรกรมสรรพสามิต
พร้อมรับการตรวจสอบ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
ทำงานได้เต็มศักยภาพ
และมีความสุขในการทำงาน”**

เตรียมความรู้ความสามารถบุคลากร
ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ
มาใช้ในการปฏิบัติงาน

คัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ
เหมาะสมกับการกิจและวัฒนธรรมขององค์กร

สร้างแรงจูงใจที่โดดเด่นเพื่อผลักดัน
ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

นายธิตี วัฒนกุล
ที่ปรึกษาด้านการพัฒนาและบริหารการจัดเก็บภาษี

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) คืออะไร ได้แก่ ภาระงาน คน ทรัพยากร ลูกค้า/ผู้รับบริการ หรือ ผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

คำตอบ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปีข้างหน้า ในด้านบุคคล คือ คนมีความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขเกิดจากการมีศักยภาพในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานตามความสามารถ การมีศักยภาพในการทำงาน ได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส จะส่งผลให้ผลลัพธ์ในการทำงานดีตามมา ในส่วนของภาระงานอนาคตเทคโนโลยี และภาคเอกชนจะเข้ามามีบทบาทเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น การชำระภาษีผ่านเคาน์เตอร์ธนาคาร/mobile banking เป็นต้น ส่งผลให้ภาระงานประจำ (Routine work) ลดน้อยลง ภาระงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นในการสร้างคนให้เป็นมืออาชีพ จึงต้องให้เค้ามีทั้งความสุขและมีศักยภาพในการทำงานภายใต้กรอบ “มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง”

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

คำตอบ จุดแข็งของกรม คือ

๑. บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. กรมมีความพร้อมในด้านงบประมาณสำหรับการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาบุคลากร การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการทำงาน เป็นต้น
๓. มีภารกิจและกฎหมายบังคับใช้อย่างชัดเจนและยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากมีกฎหมายรองรับ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

คำตอบ สิ่งท้าทาย คือ ทำอย่างไรให้บุคลากรของกรมซึ่งขณะนี้ค่าเฉลี่ยอายุ ๕๐ ปี มีความตื่นตัวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับข้อจำกัดของสำนักงาน ก.พ. ในเรื่องอัตรากำลังที่มีขนาดลดลง และในอนาคตหากสถานการณ์โควิด - ๑๙ ยังไม่ดีขึ้น อาจส่งผลกระทบต่ออัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากผลการจัดเก็บลดลง ประกอบกับกรมมีภาระผูกพันในการใช้งบประมาณก่อสร้างด้าน IT ทำให้งบประมาณสำหรับการจ้างลูกจ้างชั่วคราวลดลง เพราะฉะนั้นเราต้องสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำงานด้านได้หลายด้าน ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านตรวจสอบภาษี จัดเก็บภาษี และปราบปรามมากขึ้น และความท้าทายอีกอย่าง คือ การให้ความรู้บุคลากรให้เท่าทันผู้ประกอบการที่พยายามหาช่องว่างทางกฎหมายในการหลีกเลี่ยงภาษี ในฐานะที่เรามีภารกิจภายใต้กฎหมาย พระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๖๐ เราต้องยึดหลักให้มั่นและตีความให้เท่าทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับในอนาคตน้ำมันก๊าดรถยนต์ ซึ่งเป็นภาษีหลักของกรมได้รับผลกระทบอย่างแน่นอนต่อไป Electric Vehicle (EV) จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ภาษีที่เคยเก็บได้จากน้ำมันจะหายไป เราจึงต้องเตรียมการรองรับตรงจุดนี้

๔. อะไรบ้างที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

คำตอบ ภารกิจแรกที่ควรจะทำ คือ การคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความเหมาะสมกับภารกิจและวัฒนธรรมขององค์กร ถัดมาคือการทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน มีการสอนงาน พัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ และอยากให้มีการสรรหาคนรุ่นใหม่มากขึ้น เพื่อรองรับการเข้าสู่สังคมสูงอายุ ในอนาคตกรมต้องมีบุคลากรหลากหลาย generation การปรับตัว ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นในหลาย ๆ มิติของคนรุ่นใหม่มากขึ้น จึงต้องเตรียมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กร ทำองค์กรให้จืดแต่แจ๋วและบุคลากรมีศักยภาพสูง

๕. ถ้ามีสภาวะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน จะมีแนวนโยบายอย่างไร

คำตอบ ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานมากขึ้น บุคลากรต้องมีศักยภาพสามารถทำงานได้หลากหลาย มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงาน สามารถตัดสินใจภายใต้สภาวะวิกฤตได้เป็นอย่างดี

คำถามอื่น ๆ

๖. ท่านอยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมเป็นแบบไหน

คำตอบ อยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมเป็นเก่งและเป็นคนดีมีคุณธรรม ยึดประโยชน์ขององค์กรและประเทศชาติเป็นหลัก และต้องการให้องค์กรมีข้าราชการพันธุ์ใหม่มากขึ้น พร้อมรับการตรวจสอบพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ทำงานได้เต็มศักยภาพและมีความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. ต้องการให้หน่วยงานและบุคคลภายนอกมองว่ากรมเป็นองค์กรที่ดี มีคุณภาพ ถึงแม้ว่าจะมีอายุเฉลี่ยของบุคลากร ๕๐ ปี คนรุ่นใหม่อยากร่วมงานด้วย และอยากให้กรมรับคนรุ่นใหม่เข้ามาทำงานมากขึ้น

๒. การนำผลการเลื่อนเงินเดือนมาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามผลสัมฤทธิ์ของงาน หากทำงานดีมีประสิทธิภาพ ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนแบบโดดเด่น และแตกต่างโดยไม่อิงกลุ่มของหน่วยงาน

๓. การสร้างแรงจูงใจที่โดดเด่นเพื่อผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบควบคุมทางสรรพสามิต (นายณัฐกร อุเทนสุต)
ให้สัมภาษณ์ วันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ผ่านระบบ Zoom Application

“การเรียนรู้ คือ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง”



การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation)
เพื่อให้บุคลากรเรียนรู้งานใหม่ ๆ
เกิดทักษะความรู้ที่หลากหลาย (Multi skill)



การสื่อสารบอกเหตุผลสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน
เกิดวินัยและกำลังใจในการทำงาน



ปฏิบัติงานโดยยึดหลัก
เอาใจเค้า มาใส่ใจเรา



กำหนด Competency ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมตัวในการเข้าสู่ตำแหน่ง



นายณัฐกร อุเทนสุต
ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบควบคุมทางสรรพสามิต

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) คืออะไร ได้แก่ กระบวนการ คน ทรัพยากร ลูกค้า/ผู้รับบริการ หรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

คำตอบ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องคนที่มีศักยภาพสูงและกระบวนการเป็นหลัก ซึ่งคนต้องสามารถทำงานภายใต้วิกฤตการณ์โควิด ๑๙ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เราต้องมีการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงาน (Technology disruption) และควรมีการปรับปรุงกระบวนการให้มีเหมาะสมพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น

คำตอบ จุดแข็งของกรม คือ บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สุรา น้ำมัน เครื่องดื่ม รถยนต์ ยาสูบ เป็นต้น และสิ่งที่ต้องการมุ่งเน้นให้ดียิ่งขึ้น คือ บุคลากรมีทักษะความรู้ที่หลากหลาย (Multi skill) สามารถทำงานได้หลายด้าน

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งทำลาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

คำตอบ สิ่งทำลาย คือ นโยบายของรัฐในการสร้างความสมดุลระหว่างการจ้ดเก็บรายได้กับผลกระทบต่อสังคม เช่น รัฐมีรายได้จากการเก็บภาษีมากขึ้น แต่คนสูบบุหรื้น้อยลง ดังนั้น ในฐานะกรมจัดเก็บภาษีเราต้องมองว่าการสร้างสมดุลนี้จะยึดหลักอะไร โดยไม่ได้มองแค่รายได้อย่างเดียว แต่ให้มองถึงคุณภาพชีวิตมาตรฐานของสินค้า สุขภาพของผู้บริโภค เป็นต้น

๔. อะไรบ้างที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

คำตอบ สิ่งที่คาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ คือ

๑. มีทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน โดยการสร้าง Career path ให้ชัดเจน มีการหมุนเวียนงาน (Rotation) กำหนด Competency ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรได้เตรียมตัวในการเข้าสู่ตำแหน่ง พัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่หลากหลาย (Multi Skill)

๒. การแต่งตั้งบุคลากรควรมีความชัดเจนและทันเวลา ในกรณีตำแหน่งว่าง ยังไม่มีบุคลากรมาดำรงตำแหน่ง ควรมีการชี้แจงเหตุผล สื่อสารทำความเข้าใจกับหน่วยงาน

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากยิ่งขึ้นเพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงไป

๕. ถ้ามีสภาวะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน จะมีแผนนโยบายอย่างไร

คำตอบ กรมต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและอุปกรณ์การสื่อสารให้พร้อมรองรับสภาวะวิกฤต เช่น เตรียมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์การสื่อสารที่ดี และเพียงพอต่อการใช้งาน เป็นต้น

คำถามอื่น ๆ

๖. ท่านอยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมเป็นแบบไหน

คำตอบ ๑. ปรับทัศนคติข้าราชการพันธุ์ใหม่ให้คิดว่า “การเรียนรู้ คือ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง” เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และควรเข้าใจบริบทการทำงานของกรม เป็นคนมีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย สามารถทำงานได้หลายมิติ

๒. ควรมีการหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotation) มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้งานใหม่ ๆ เกิดทักษะความรู้ที่หลากหลาย (Multi skill) และสร้าง Career path ให้ชัดเจนเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความรู้ความเชี่ยวชาญ แต่การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และวิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรยังไม่ชัดเจน เช่น กรณีมีตำแหน่งว่างแต่ไม่บรรจุ สำนักบริหารทรัพยากรควรมีการสื่อสารบอกเหตุผลแก่หน่วยงานอื่นให้เข้าใจ เพื่อสร้างการเข้าใจที่ตรงกัน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒. ความสมดุลของชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เราต้องใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกับการใช้ชีวิตครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน โดยไม่เกิดผลกระทบกับทั้งสองฝ่าย “งานมีประสิทธิภาพ ครอบครัวมีความสุข”

๓. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรปฏิบัติงานโดยยึดหลัก “เอาใจเค้า มาใส่ใจเรา” เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและประเทศต่อไป

รองอธิบดี รักษาการในตำแหน่งที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์ภาษีสรรพสามิต (นายวิวัฒน์ เขาสกุล) ให้สัมภาษณ์ วันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๓๐ น. ผ่านระบบ Zoom Application

“บุคลากรมีความเข้าใจใน Career path อดทนได้ รอได้”

การพัฒนาบุคลากรให้เข้มแข็ง
โดยใช้วิทยากรภายใน
ให้ความรู้และแบ่งปัน
ประสบการณ์
การทำงาน

เตรียมคนที่มีความสามารถ
เพื่อมาทำงานในสายงานวิชาการ

สร้างภาคีเครือข่าย
ช่วยเหลือกันในสภาวะวิกฤต

ควรมีการศึกษา และมีงานวิชาการมา
สนับสนุนแนวคิดในการจัดเก็บภาษี
สินค้าและบริการใหม่ๆ

การจัดสรรทรัพยากร
ที่เหมาะสม สร้างความผูกพัน
ให้กับบุคลากร

HR Policies

นายวิวัฒน์ เขาสกุล
รองอธิบดี รักษาการในตำแหน่ง
ที่ปรึกษาด้านยุทธศาสตร์ภาษีสรรพสามิต

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) คืออะไร ได้แก่ กระทบงาน คน ทรัพยากร ลูกค้า/ผู้รับบริการ หรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

คำตอบ เป้าหมายหลักของกรม คือ สร้างความสามารถในการจัดเก็บภาษีให้ได้ตามเป้าหมายหรือสูงกว่า เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนประเทศของรัฐบาล เพื่อให้มีความยั่งยืนต่อไปได้ ดังนั้น เราต้อง

เตรียมคนที่มีความสามารถ การสรรหาคนเก่ง เช่น ผลการเรียนดี เพื่อมาทำงานในสายงานวิชาการ รวมทั้งศึกษาสินค้า/บริการใหม่ที่กรมยังไม่เคยจัดเก็บภาษีมาก่อนจากประเทศอื่น ๆ มาปรับใช้กับกรม เพื่อให้กรมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทิศทางที่ต้องทำให้ได้คือต้องเน้นการศึกษาสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่สามารถจัดเก็บเป็นรายได้ให้กรมสรรพสามิต

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

คำตอบ จุดแข็งของกรม คือ

๑. กรมมีการจัดการโครงสร้างการบริหารงานที่ดี มีหน่วยงานสรรพสามิตทั่วประเทศ ทั้งระดับภาค พื้นที่ และพื้นที่สาขา ทำให้สามารถขับเคลื่อนการจัดเก็บภาษีได้ดี การบริการประชาชนและผู้เสียภาษีได้อย่างทั่วถึง

๒. บุคลากรมีความสามัคคี สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดี มีจิตใจรักในงานด้านบริการ (Service Mind)

สำหรับจุดอ่อน กรมขาดแคลนนักวิชาการเฉพาะด้านสินค้าและบริการ นอกจากการจัดเก็บภาษีสินค้านั้น ๆ แล้ว ต้องมีความรู้ในการบริหารสินค้าด้วย เช่น ความรู้เรื่องการตั้งโรงงาน สถานประกอบการต่าง ๆ ว่าต้องมีลักษณะอย่างไร เป็นต้น

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

คำตอบ สิ่งท้าทาย คือ การขยับเป้าหมายการจัดเก็บภาษีขึ้นไปอีก โดยการกำหนดสินค้า/บริการใหม่ ๆ ที่กรมยังไม่เคยจัดเก็บภาษีมาก่อน เพื่อเพิ่มรายได้ในการจัดเก็บภาษีสนองนโยบายรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ เนื่องจากสินค้าเดิมที่มีอยู่ในพิกัด คงไม่สามารถจะทำให้กรมเดินไปได้อย่างยั่งยืนอีกต่อไป เช่น ภาษีพลังงาน แนวคิดการจัดเก็บภาษีของกรมเน้นเรื่องการปล่อยมลพิษเป็นหลัก พลังงานที่ใช้ส่วนใหญ่ใช้ไปกับยานยนต์ และมีแนวโน้มจะใช้พลังงานไฟฟ้ามากขึ้น ซึ่งรัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนอยู่ หลักการจัดเก็บภาษี ก็ต้องมาศึกษาการจัดเก็บภาษีจากโรงงานไฟฟ้า แบตเตอรี่ เป็นต้น ดังนั้น กรมควรมีการศึกษา และมีงานวิชาการมาสนับสนุนแนวคิดในการจัดเก็บภาษีสินค้าและบริการใหม่ๆ เพื่อให้รัฐบาลเห็นชอบ ทำให้เป็นความท้าทายว่าเราจะสามารถสรรหาคนเก่ง และการแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสินค้านั้น ๆ เพื่อมาทำงานวิชาการต่อไป

๔. อะไรบ้างที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือทำตามคาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

คำตอบ สิ่งที่คาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ คือ

๑. การพัฒนาบุคลากรให้เข้มแข็งโดยใช้วิทยากรภายใน เช่น ผู้บริหารกรม ข้าราชการอาวุโส หรือผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการให้ความรู้และแบ่งปันประสบการณ์การทำงานให้แก่ข้าราชการใหม่ เป็นต้น

๒. กรณีมีตำแหน่งว่าง กระบวนการสรรหา บรรจุและแต่งตั้งคนเข้าสู่ตำแหน่งโดยไม่ล่าช้า อย่างช้าไม่ควรเกิน ๑ - ๒ เดือน

๓. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพสูงมาร่วมงานกับกรม

๔. การปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมสรรพสามิตควรมีความชัดเจน เช่น กรณีขอจัดตั้งกองใหม่ จำนวน ๒ กอง ได้แก่ กองกำกับและตรวจสอบภาษีสรรพสามิต และกองกำกับและพัฒนามาตรฐานราคาภาษีสรรพสามิต ควรดำเนินการให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เพื่อความคล่องตัวในการดำเนินงานตามสายการบังคับบัญชา

๕. ถ้ามีสถานะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน จะมีแนวนโยบายอย่างไร

คำตอบ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยสนับสนุนให้บางงานยังคงสามารถดำเนินไปได้ แต่สำหรับงานป้องกันและปราบปราม จะมีปัญหาอุปสรรคในการเคลื่อนย้ายคน เนื่องจาก พรก.ฉุกเฉินมีผลบังคับใช้ทั่วประเทศทำให้ไม่สามารถเดินทางข้ามจังหวัดได้ ดังนั้น กรณีเกิดสถานะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน ควรมีการถ่ายโอนบุคลากรส่วนกลางไปประจำตามสำนักงานสรรพสามิตภาค/พื้นที่ต่าง ๆ เป็นการชั่วคราว เพื่อความสะดวกและความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งควรมีการถ่ายโอนบุคลากรระหว่างภาคกับพื้นที่ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยไม่กระทบกับโครงสร้างอัตรากำลัง

คำถามอื่น ๆ

๖. ท่านอยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมเป็นแบบไหน

คำตอบ อยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญ มีความสามัคคี มีความสุจริต มีจิตใจรักในงานด้านบริการ (Service Mind) มีความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของระบบราชการ มีความอดทน รอการเลื่อนตำแหน่งได้

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

๑. กรมควรจัดสรรทรัพยากรให้มีความเหมาะสมกับแต่ละสำนัก ควรสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรอยากอยู่กับองค์กร เช่น รายได้ เบี้ยเลี้ยง ค่าทำการนอกเวลา สวัสดิการต่าง ๆ

๒. การหารายได้เข้ากองทุนสวัสดิการกรมสรรพสามิต เช่น การจัดคอนเสิร์ตการกุศล การจัดแข่งขันกอล์ฟการกุศล เป็นต้น

๓. การสร้างภาคีเครือข่าย เช่น การบริจาคเงินสนับสนุน/อุปถัมภ์ วัด และโรงพยาบาล กรณีฉุกเฉิน กรมสามารถขอความช่วยเหลือ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรกรมได้

รองอธิบดี (นางสิริพร ธนนันทนสกุล)

ให้สัมภาษณ์ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ กรมสรรพสามิต

**“สร้าง Content ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาคน
ให้พร้อมรับกับทุกสถานการณ์
คนมีความสุขในการทำงาน รู้คุณค่า
และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร”**

นางสิริพร ธนนันทนสกุล
รองอธิบดีกรมสรรพสามิต

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) คืออะไร ได้แก่ งานกระบวนงาน คน ทรัพยากร ลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

คำตอบ เป้าหมายสูงสุดของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลคือสนับสนุนเรื่องคนให้ทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ในช่วงที่มีวิกฤตการณ์โควิด ๑๙ จะเห็นว่าจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ดังนั้น ทำอย่างไรให้คนของเรามีความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในการปรับใช้เทคโนโลยีฯ ทำงานไปพร้อมกับให้ความสำคัญในการสร้างสมดุลในการดูแลความปลอดภัยของคนให้เกิดความผาสุกในการทำงานได้อย่างต่อเนื่องทุกสถานการณ์ เพื่อสร้างความผูกพันในองค์กร

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

คำตอบ จุดแข็งของกรม หรือในองค์กรส่วนใหญ่หลายองค์กรที่ผ่านมาคือความผูกพัน เมื่อบุคลากรมีความรักความผูกพันจะเกิดการทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถ

กลายเป็นจุดอ่อนได้เช่นเดียวกัน ในบางคนเมื่อมีความผูกพันจนเกิดความสบายเป็นปกติ ซึ่งส่งผลให้ไม่อยากเปลี่ยนแปลง เกิดการหยุดนิ่ง ไม่มีการพัฒนา จึงต้องหาวิธีที่ทำอย่างไรให้คนมีการพัฒนาตัวเอง อยู่เสมอ นอกจากนี้ กรมยังมีความพร้อมในหลาย ๆ ด้าน เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ ฯลฯ

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

คำตอบ สามารถบริหารอัตรากำลังให้พร้อมสนับสนุนการทำงานของกรมได้ทุกสถานการณ์ เพราะคนเป็นปัจจัยหลักของกรม ทำอย่างไรให้มีความต่อเนื่องระหว่างคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่

๔. อะไรบ้างที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

คำตอบ สิ่งที่คาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการ

- การทำงานเชิงรุก มุ่งเน้นให้คนของเราเกิดความตระหนัก ความสนใจ ในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นพันธกิจ และส่งผลดีต่อกรมให้มากยิ่งขึ้น เช่น พัฒนาการเรียนรู้ให้น่าสนใจด้วยการสร้าง Content ใหม่ ๆ
- การสร้างคนที่พร้อมรับกับทุกสถานการณ์ มีความสุขในการทำงาน รู้คุณค่า และภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
- มีโครงสร้างอัตรากำลังอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานในทุกพื้นที่ อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ถ้ามีสถานะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน จะมีแนวนโยบายอย่างไร

คำตอบ สิ่งสำคัญที่สุดคือทำอย่างไรให้กรมเก็บภาษีได้ตามเป้าหมาย และรับมือกับสถานะวิกฤติได้อย่างทันท่วงที สร้างจุดสมดุลให้คนของกรมสามารถทำงานตามเป้าหมายให้สำเร็จและมีความปลอดภัยในชีวิต

๖. คำถามอื่น ๆ ขอดังคำถามสำหรับผู้บริหารท่านอื่น ๆ ว่า ท่านอยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมเป็นแบบไหน

รองอธิบดี (นายอัครุตม์ สนรยานนท์)

ให้คำตอบสัมภาษณ์ ผ่านระบบ e-Mail เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔

“บุคลากรมีจริยธรรมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และภาคภูมิใจในความเป็นสรรพสามิต”

- สร้างจิตสำนึกรักและภักดีต่อองค์กร
- ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เข้าสู่การทำงานแบบองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบ
- มีหลักเกณฑ์และมาตรฐาน การสรรหา บรรจุ และพัฒนาคนที่ชัดเจน
- ปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมภายในองค์กร

**นายอัครุตม์ สนรยานนท์
รองอธิบดีกรมสรรพสามิต**

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) คืออะไร ได้แก่ กระบวนการ คน ทรัพยากร ลูกค้า/ผู้รับบริการหรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

คำตอบ เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่อยากเห็น คือ คน ได้แก่

- การสร้างจิตสำนึกรักและความภักดีต่อองค์กร โดยให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น มององค์กรเป็นเสมือนบ้านของตัวเอง สร้างภาพลักษณ์องค์กรในฝันให้มีความสอดคล้องกับคุณค่าและวัฒนธรรมที่องค์กรเป็นอยู่ อาทิ การแต่งกายมาทำงานด้วยเครื่องแบบกรมสรรพสามิตอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๒ วัน

- ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร โดยเริ่มจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นเป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นการสร้างความภาคภูมิใจในการเป็นคนของกรมสรรพสามิต

- ความเป็นระเบียบวินัย โดยเจ้าหน้าที่ทุกคนต้องมีวินัยในตนเอง สามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามระเบียบและข้อตกลงขององค์กรส่วนรวมด้วยความสมัครใจและเต็มใจ

- ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ความเพียรพยายาม ทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด

- ความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หรือนโยบายที่กำหนด

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

คำตอบ จุดแข็งขององค์กรที่มีอยู่ และควรรักษาไว้ให้ดียิ่งขึ้นไป คือ ความมีน้ำใจ มิมิตรไมตรีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทำด้วยความจริงใจและเต็มใจ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน ไม่ให้ตัวเองและผู้อื่นลำบาก ไม่เห็นแก่ตัวไม่เห็นแก่ได้ และอยู่กันแบบพี่น้อง

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

คำตอบ สิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง คือ

- ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเข้าสู่การทำงานแบบองค์กรดิจิทัลเต็มรูปแบบเร็วขึ้นกว่าที่ทางรัฐบาลกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

- การปรับเปลี่ยนทัศนคติ กำจัดความอคติและเปิดมุมมองเพื่อยอมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปตามสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

- การเฝ้าหาความรู้ มีความเพียรพยายามในการแสวงหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

๔. อะไรบ้างที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

คำตอบ สิ่งที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา คือ

- การขอย้ายกลับภูมิลำเนาของเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่มาบรรจุใหม่ ซึ่งจะขอย้ายกลับเมื่อครบวาระหรือเงื่อนไขที่กรมกำหนด ซึ่งส่งผลให้บางหน่วยงานขาดเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน หรือมีไม่เพียงพอกับภาระและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ต้องรอเจ้าหน้าที่มาบรรจุใหม่หรือย้ายเข้ามาทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ติดขัด ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

- ไม่มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และ TimeLine ที่ชัดเจนในการเปิดสอบ บรรจุ แต่งตั้ง และการโยกย้าย

- ไม่มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในวงกว้าง ไม่สามารถค้นหาผลงานที่ผ่านมาได้ ทั้งในห้องสมุด และช่องทาง Online ต้องติดต่อขอจากเจ้าหน้าที่โดยตรง ซึ่งไม่ค่อยได้รับความสะดวกในหลาย ๆ เรื่อง ทำให้ไม่สามารถนำผลงานทางวิชาการมาศึกษาค้นคว้าต่อยอด หรือนำมาปฏิบัติงานจริงได้ไม่เต็มที่

- การฝึกอบรม อยากให้ศึกษาความต้องการที่แท้จริงของเจ้าหน้าที่ว่าประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรอะไรบ้าง เพื่อเติมความรู้ในสิ่งที่ขาด รวมทั้งรูปแบบในการจัดอบรม ไม่ว่าจะเป็นแบบชั้นเรียน หรือแบบ Online เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนาการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างความคุ้มค่าให้กับองค์กร

- การคัดเลือกคุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรมแต่ละหลักสูตร ควรเลือกคุณสมบัติให้ตรงกับเนื้อหาในการอบรม เพื่อที่จะได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน และฝึกฝนทักษะ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
- การจัดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งสรรพสามิตพื้นที่ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ก่อนได้รับแต่งตั้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่จริง
- เน้นการจัดอบรมให้กับเจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ด้านอำนวยการ เนื่องจากปัจจุบันเป็นกลุ่มที่ค่อนข้างถูกละเลย ทั้งที่มีความสำคัญไม่แพ้กับตำแหน่งอื่น ๆ
- ควรจัดให้มีการประเมินสมรรถนะตำแหน่งต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ เพื่อสร้างความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดการเฝ้าหาความรู้อยู่ตลอดเวลา และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๕. ถ้ามีสภาวะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน จะมีแผนนโยบายอย่างไร

คำตอบ สภาวะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน เป็นเรื่องที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งมีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้น จึงต้องมีการวางนโยบายและยุทธศาสตร์รูปแบบการทำงานใหม่ ปรับระบบการทำงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน มีหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่ชัดเจน เช่น

- ปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ มีการปรับยุบรวมพื้นที่ที่ก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายมากกว่ารายรับ อาทิ พื้นที่ที่มีผลการจัดเก็บน้อย แต่มีค่าใช้จ่ายค่อนข้างสูง เช่น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยงออกตรวจปราบปราม ค่าเช่าบ้าน และค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความคุ้มค่า และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานลดภาระงานให้เจ้าหน้าที่

คำถามอื่น ๆ

๖. ท่านอยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมเป็นแบบไหน

คำตอบ - มีจิตสำนึกรักและภักดีต่อองค์กร

- มีคุณธรรมและจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต
- มีความเป็นระเบียบวินัย
- มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น พุ่มเท และตั้งใจทำงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้ขึ้นสู่จุดสูงสุด

รองอธิบดี (นางจิตติธาดา ธนะโสภณ)

ให้สัมภาษณ์ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ กรมสรรพสามิต

**“บุคลากรกรมสรรพสามิต
มีความ SMART
มีศักยภาพสามารถทำงานได้หลากหลาย”**

- ควรมีแผนการจัดเก็บภาษีที่ทันต่อสถานการณ์
- มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสาร สิทธิต่าง ๆ ที่บุคลากรควรรู้
- บรรจุคนโดยไม่ลำซา เพื่อความต่อเนื่องในการทำงาน
- บุคลากรพันธุ์ใหม่ควรมีความ SMART
- โครงสร้างการบริหารงานควรมีความยืดหยุ่น
- ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานคล้ายเอกชน เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน

นางจิตติธาดา ธนะโสภณ
รองอธิบดีกรมสรรพสามิต

๑. เป้าหมายสูงสุดหรือผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญที่องค์กรต้องการให้เกิดขึ้นใน ๑ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) คืออะไร ได้แก่ งานกระบวนงาน คน ทรัพยากร ลูกค้า/ผู้รับบริการ หรือผู้รับผลกระทบภายนอกองค์กร

คำตอบ เป้าหมายสูงสุด คือ เป็นองค์กรรัฐที่มีรูปแบบการทำงานเหมือนเอกชน มีลักษณะการทำภารกิจให้มีความสำคัญกับลูกค้าหรือผู้ประกอบการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เต็มใจและยินดีที่จะเสียภาษีซึ่งการที่จะไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้จะต้องมีการปรับและเพิ่มศักยภาพของบุคลากร กระบวนงานและเทคโนโลยี และจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ กรมฯ จะต้องมีการวางแผนบริหารการจัดเก็บภาษีที่ทันต่อสถานการณ์ โดยมองไปถึงธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย

๒. อะไรบ้างที่เป็นจุดแข็งหรือสิ่งที่ดีที่องค์กรมีอยู่ และอยากจะทำให้รักษาไว้ต่อไป หรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

คำตอบ จุดแข็งของกรม คือ

๑. มีความเป็นมิตรกับผู้ประกอบการ (Customer Relationship Management : CRM)

๒. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น สุรา ยาสูบ เป็นต้น แต่ยังขาดความรู้ที่หลากหลาย

ในด้านอื่น ๆ จึงควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลาย (multi skill) สามารถทำงานได้หลายมิติ

๓. มีความพร้อมในด้านงบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน

๔. มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี อยู่กันแบบพี่น้อง มีระบบการสอนงาน (Coaching) แบบพี่สอนน้อง และมีสวัสดิการที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีความรักและผูกพันต่อองค์กร

๓. อะไรบ้างที่เป็นสิ่งท้าทาย หรือสิ่งที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

คำตอบ พิจารณาเป็น ๒ มิติ ดังนี้

๑. มิติด้านภายนอกองค์กร ต้องสามารถปรับตัวให้ทันต่อธุรกิจ สิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เตรียมความพร้อมและบริหารจัดการเพื่อรับมือกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับไว เช่นในปัจจุบันเกิดวิกฤตโควิด - ๑๙ ต้องมีการปรับวิธีการทำงานที่สอดคล้อง ควบคู่ไปกับการดูแลสุขภาพ โดย Work from Home หรือการประชุมระบบออนไลน์

๒. มิติด้านภายในองค์กร ในอนาคตอาจมีขนาดเล็กลง แต่ภารกิจงานมากขึ้นต้องปรับตัว โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน ในขณะเดียวกันบุคลากรต้องมีศักยภาพสามารถทำงานได้หลากหลาย เปลี่ยนมุมมองในภาคราชการให้เหมือนเอกชนภายใต้กรอบกฎหมาย

๔. อะไรบ้างที่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะทำแต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมาหรือท่านคาดหวังให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุน

คำตอบ สิ่งที่เราควรทำแต่ยังไม่ได้ทำ คือ

๑. การสื่อสารข้อมูลให้หน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงสำนักงานสรรพสามิตภาคและพื้นที่ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการทำงานของสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น เส้นทางความก้าวหน้า (career path) ในแต่ละสายงานข้อมูลข่าวสาร และสิทธิต่าง ๆ ที่บุคลากรควรรู้ เป็นต้น

๒. ควรมีการตรวจสอบความถูกต้องของฐานข้อมูลบุคลากร ตรวจสอบการนำเข้าข้อมูล รวมถึงการตรวจสอบข้อมูลที่ผิดปกติเพื่อความถูกต้องและน่าเชื่อถือของข้อมูล

๓. การบรรจุคนในตำแหน่งว่างโดยไม่ล่าช้า เพื่อความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๔. การปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมกับงาน

๕. การบริหารกำลังคนให้เต็มตามโครงสร้างอัตรากำลัง และจัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน โดยเฉพาะในด้านภารกิจหลักของกรม ประกอบกับการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น

๖. การปรับปรุงบ้านพักข้าราชการให้มีความทันสมัย สะดวกสบาย พร้อมเข้าอยู่อาศัย และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร

๕. ถ้ามีสถานะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน จะมีแผนนโยบายอย่างไร

คำตอบ แผนนโยบายกรณีเกิดสถานะวิกฤต หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน คือ แก้ไขตามสถานการณ์ สำหรับวิกฤตที่เกิดขึ้นใหม่ และควรมีแผนรองรับสำหรับวิกฤตที่เคยเกิดขึ้นมาแล้ว

คำถามอื่น ๆ

๖. ท่านอยากเห็นข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมเป็นแบบไหน

คำตอบ ข้าราชการพันธุ์ใหม่ของกรมควรมีคุณสมบัติ ดังนี้ SMART (S = Skill, M = Management, A = Art, R = Rule/Right และ T = Technology) รวมทั้งต้องมีบุคลิกภาพที่ดีด้วย ซึ่งหากบุคลากรเก่ง มีทักษะและศักยภาพในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการคัดเลือกคนรุ่นใหม่มาร่วมงานกับองค์กร ควรพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งต้องมีความซื่อสัตย์ในการทำงาน

๓. ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต เป็นการดำเนินการตามโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕-๒๕๖๙) เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับการสำรวจดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๖๔ โดยนำกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มาดำเนินการ ผลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำกับและประเมินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป และนอกจากนี้ ยังมีผลสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต และความผูกพันต่อองค์กร สรุปผลสำรวจได้ ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประชากร คือ ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๖,๒๙๖ คน

- ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๓,๑๘๓ คน

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๖๘ คน

- พนักงานราชการ จำนวน ๗๒๒ คน

- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒,๒๒๓ คน

ผู้ตอบแบบสำรวจ รวมทั้งสิ้น ๒,๐๐๒ คน

- ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๑,๒๐๑ คน

- ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ คน

- พนักงานราชการ จำนวน ๑๘๖ คน

- ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๕๙๓ คน

คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๙ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ณ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

ตารางที่ ๑ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑๘ - ๒๕ ปี	๘๓	๔.๑๕%
๒๖ - ๓๕ ปี	๕๐๗	๒๕.๓๒%
๓๖ - ๔๕ ปี	๗๑๓	๓๕.๖๑%
๔๖ - ๕๕ ปี	๔๓๖	๒๑.๗๘%
๕๕ ปีขึ้นไป	๒๖๓	๑๓.๑๔%
รวม	๒,๐๐๒	๑๐๐.๐๐%

ตารางที่ ๒ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุงาน	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ไม่ถึง ๑ ปี	๑๐๒	๕.๐๙%
๑ - ๕ ปี	๕๐๓	๒๕.๑๒%
มากกว่า ๕ ปี - ๑๐ ปี	๓๓๘	๑๖.๘๘%
มากกว่า ๑๐ ปี - ๑๕ ปี	๓๒๓	๑๖.๑๓%
มากกว่า ๑๕ ปี - ๒๐ ปี	๑๔๘	๗.๓๙%
มากกว่า ๒๐ ปี - ๒๕ ปี	๑๒๘	๖.๓๙%
มากกว่า ๒๕ ปี	๔๖๐	๒๒.๙๘%
รวม	๒,๐๐๒	๑๐๐.๐๐%

ตารางที่ ๓ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
ข้าราชการ		
ประเภทอำนวยการ		
ต้น	-	-
สูง	๔๙	๒.๔๕%
ประเภทวิชาการ		
เชี่ยวชาญ	๑	๐.๐๕%
ชำนาญการพิเศษ	๙๔	๔.๗๐%
ชำนาญการ	๓๑๖	๑๕.๗๘%
ปฏิบัติการ	๑๙๖	๙.๗๙%
ประเภททั่วไป		
อาวุโส	๔๙	๒.๔๕%
ชำนาญงาน	๓๔๑	๑๗.๐๓%
ปฏิบัติงาน	๑๕๕	๗.๗๔%
ลูกจ้างประจำ	๒๒	๑.๑๐%
พนักงานราชการ	๑๘๖	๙.๒๙%
ลูกจ้างชั่วคราว	๕๙๓	๒๙.๖๒%
รวม	๒,๐๐๒	๑๐๐.๐๐%

ตารางที่ ๔ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามสังกัด

ประเภท	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๑	กลุ่มตรวจสอบภายใน	๖	๐.๓๐%
๒	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๔	๐.๒๐%
๓	กลุ่มพัฒนาและตรวจสอบทางเทคนิค	๑๓	๐.๖๕%
๔	กลุ่มวิเคราะห์สินค้าและของกลาง	๓	๐.๑๕%
๕	สำนักเลขานุการกรม	๑๐	๐.๕๐%
๖	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ	๔	๐.๒๐%
๗	สำนักบริหารการคลังและรายได้	๗	๐.๓๕%
๘	สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	๕๑	๒.๕๕%
๙	สำนักแผนภาษี	๑๖	๐.๘๐%
๑๐	สำนักกฎหมาย	๑๘	๐.๙๐%
๑๑	สำนักตรวจสอบ ป้องกันและปราบปราม	๕๔	๒.๗๐%
๑๒	สำนักมาตรฐานและพัฒนากิจการเก็บภาษี ๑	๗	๐.๓๕%
๑๓	สำนักมาตรฐานและพัฒนากิจการเก็บภาษี ๒	๑๒	๐.๖๐%
๑๔	กองกำกับและตรวจสอบภาษีสรรพสามิต	๓๗	๑.๘๕%
๑๕	กองกำกับและพัฒนามาตรฐานราคาภาษีสรรพสามิต	๑๔	๐.๗๐%
๑๖	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๑	๑๗	๐.๘๕%
๑๗	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชัยนาท	๓๓	๑.๖๕%
๑๘	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นนทบุรี	๕๖	๒.๘๐%
๑๙	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปทุมธานี ๑	๓๒	๑.๖๐%
๒๐	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปทุมธานี ๒	๑๙	๐.๙๕%
๒๑	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา ๑	๓๔	๑.๗๐%
๒๒	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลพบุรี	๕	๐.๒๕%
๒๓	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สระบุรี	๓๓	๑.๖๕%
๒๔	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่อ่างทอง	๑	๐.๐๕%
๒๕	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๒	๑๗	๐.๘๕%
๒๖	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี ๑	๑	๐.๐๕%
๒๗	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี ๒	๗๗	๓.๘๕%
๒๘	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่จันทบุรี	๙	๐.๔๕%
๒๙	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด	๓๒	๑.๖๐%
๓๐	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครนายก	๑๖	๐.๘๐%
๓๑	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปราจีนบุรี	๑๑	๐.๕๕%
๓๒	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระยอง ๑	๕๗	๒.๘๕%

ประเภท	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๓๓	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระยอง ๒	๑๙	๐.๙๕%
๓๔	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สมุทรปราการ ๑	๑๓	๐.๖๕%
๓๕	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สมุทรปราการ ๒	๑๑	๐.๕๕%
๓๖	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๓	๕	๐.๒๕%
๓๗	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครราชสีมา	๑๘	๐.๙๐%
๓๘	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชัยภูมิ	๑๐	๐.๕๐%
๓๙	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่บุรีรัมย์	๔๖	๒.๓๐%
๔๐	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยโสธร	๒๙	๑.๔๕%
๔๑	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ร้อยเอ็ด	๓๑	๑.๕๕%
๔๒	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สุรินทร์	๒๒	๑.๑๐%
๔๓	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่อำนาจเจริญ	๑๑	๐.๕๕%
๔๔	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่อุบลราชธานี	๘	๐.๔๐%
๔๕	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่อุดรธานี	๑	๐.๐๕%
๔๖	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กาฬสินธุ์	๓	๐.๑๕%
๔๗	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ขอนแก่น	๒๐	๑.๐๐%
๔๘	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครพนม	๓๘	๑.๙๐%
๔๙	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่มหาสารคาม	๑	๐.๐๕%
๕๐	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่มุกดาหาร	๒๘	๑.๔๐%
๕๑	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เลย	๑๓	๐.๖๕%
๕๒	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่หนองคาย	๑๐	๐.๕๐%
๕๓	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่หนองบัวลำภู	๑๔	๐.๗๐%
๕๔	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๕	๓๑	๑.๕๕%
๕๕	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เชียงใหม่	๙๓	๔.๖๕%
๕๖	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เชียงราย	๒๗	๑.๓๕%
๕๗	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่น่าน	๖	๐.๓๐%
๕๘	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พะเยา	๑๙	๐.๙๕%
๕๙	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่แพร่	๔๓	๒.๑๕%
๖๐	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำปาง	๕๖	๒.๘๐%
๖๑	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ลำพูน	๑๘	๐.๙๐%
๖๒	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่อุตรดิตถ์	๒๗	๑.๓๕%
๖๓	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๖	๒๑	๑.๐๕%
๖๔	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พิษณุโลก	๑๒	๐.๖๐%
๖๕	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กำแพงเพชร	๒๙	๑.๔๕%
๖๖	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตาก	๑๔	๐.๗๐%

ประเภท	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	คิดเป็นร้อยละ
๖๗	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครสวรรค์	๒๕	๑.๒๕%
๖๘	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เพชรบูรณ์	๒๑	๑.๐๕%
๖๙	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๗	๑๔	๐.๗๐%
๗๐	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครปฐม ๑	๑๓	๐.๖๕%
๗๑	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กาญจนบุรี	๑๔	๐.๗๐%
๗๒	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ประจวบคีรีขันธ์	๒๒	๑.๑๐%
๗๓	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เพชรบุรี	๑๘	๐.๙๐%
๗๔	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สมุทรสงคราม	๑	๐.๐๕%
๗๕	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สมุทรสาคร	๗	๐.๓๕%
๗๖	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สุพรรณบุรี	๓	๐.๑๕%
๗๗	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๘	๒๖	๑.๓๐%
๗๘	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สุราษฎร์ธานี	๒๒	๑.๑๐%
๗๙	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กระบี่	๓๖	๑.๘๐%
๘๐	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชุมพร	๒๒	๑.๑๐%
๘๑	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นครศรีธรรมราช	๔๖	๒.๓๐%
๘๒	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พังงา	๙	๐.๔๕%
๘๓	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ระนอง	๓๕	๑.๗๕%
๘๔	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๙	๒๐	๑.๐๐%
๘๕	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สงขลา	๓๒	๑.๖๐%
๘๖	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตรัง	๑๕	๐.๗๕%
๘๗	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่นราธิวาส	๒๖	๑.๓๐%
๘๘	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ปัตตานี	๙	๐.๔๕%
๘๙	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่พัทลุง	๒๐	๑.๐๐%
๙๐	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ยะลา	๘	๐.๔๐%
๙๑	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่สตูล	๑๓	๐.๖๕%
๙๒	สำนักงานสรรพสามิตภาคที่ ๑๐	๓	๐.๑๕%
๙๓	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๑	๓๒	๑.๖๐%
๙๔	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๒	๑๗	๐.๘๕%
๙๕	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๓	๒	๐.๑๐%
๙๖	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๔	๘	๐.๔๐%
๙๗	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ๕	๑๐	๐.๕๐%
รวม		๒,๐๐๒	๑๐๐.๐๐%

**ส่วนที่ ๒ ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของกรมสรรพสามิต จำแนกตามมิติ**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อคำถาม

ช่วงคะแนน	ร้อยละ	ความหมาย
๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙	๑๕.๐๐ - ๒๔.๙๙	ไม่ทราบข้อมูล / ต้องการการสื่อสารที่ชัดเจนอย่างมาก
๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙	๒๕.๐๐ - ๓๗.๗๔	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง / ต้องการให้ปรับปรุงอย่างมาก
๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙	๓๗.๗๕ - ๖๒.๗๔	ไม่เห็นด้วย / ต้องการให้ปรับปรุง
๓.๕๑๐ - ๔.๕๐๙	๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔	เห็นด้วย / พึงพอใจปานกลาง
๔.๕๑๐ - ๕.๐๐๐	๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐	เห็นด้วยอย่างยิ่ง / พึงพอใจมาก

ช่วงคะแนน ๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙ / ๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙ / ๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙

หมายถึง บุคลากรร้อยละ ๖๒.๗๔ หรือน้อยกว่า ต้องการให้กรมสรรพสามิตปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคล

ช่วงคะแนน ๓.๕๑๐ - ๔.๕๐๙

หมายถึงบุคลากร ร้อยละ ๖๒.๗๕ - ๘๗.๗๔ มีความพึงพอใจปานกลาง ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต โดยกรมสรรพสามิตยังสามารถพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

ช่วงคะแนน ๔.๕๑๐ - ๕.๐๐๐

หมายถึงบุคลากร ร้อยละ ๘๗.๗๕ - ๑๐๐.๐๐ มีความพึงพอใจมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต

ภาพที่ ๑ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต จำแนกตามมิติ

		คะแนน	ร้อยละ
มิติที่ ๕ :	คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๔.๒๖	(๘๕.๑๙%)
มิติที่ ๔ :	ความพร้อมรับมือด้านกรบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑๗	(๘๓.๔๔%)
มิติที่ ๓ :	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๒๔	(๘๔.๙๐%)
มิติที่ ๒ :	ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑๙	(๘๓.๙๒%)
มิติที่ ๑ :	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๔.๒๕	(๘๔.๙๙%)

๑.๐๐๐ - ๑.๕๐๙	๑.๕๑๐ - ๒.๕๐๙	๒.๕๑๐ - ๓.๕๐๙	๓.๕๑๐ - ๔.๕๐๙	๔.๕๑๐ - ๕.๐๐๐
ต้องการการสื่อสารที่ชัดเจนอย่างมาก	ต้องการให้ปรับปรุงอย่างมาก	ต้องการให้ปรับปรุง	พึงพอใจปานกลาง	พึงพอใจมาก

ผลการสำรวจในมิติที่ ๑ - ๕ มีระดับความคิดเห็น/พึงพอใจเฉลี่ย ๔.๒๓ คิดเป็น ๘๔.๖๑% หมายถึง บุคลากรเห็นด้วย/มีความพึงพอใจปานกลางต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต โดยกรมสรรพสามิตยังสามารถพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจเพิ่มขึ้นได้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มีคะแนนความคิดเห็น/พึงพอใจระดับปานกลาง เฉลี่ยรายมิติ ๔.๒๕ คิดเป็น ๘๔.๙๙%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๑. กรมมีนโยบาย แผนงานและ มาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องและสนับสนุนให้กรม บรรลุพันธกิจเป้าหมาย และ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	๗๕๑ ๓๗.๕๑%	๑,๑๙๙ ๕๙.๘๙%	๓๓ ๑.๖๕%	๓ ๐.๑๕%	๑๖ ๐.๘๐%	๔.๓๓	๘๖.๖๓%
๒. กรมมีการสื่อสารอย่างชัดเจน ให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เข้าใจทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ หนังสือเวียน เว็บไซต์ หรือ อื่น ๆ	๘๐๖ ๔๐.๒๖%	๑,๑๕๕ ๕๗.๖๙%	๓๒ ๑.๖๐%	๑ ๐.๐๕%	๘ ๐.๔๐%	๔.๓๗	๘๗.๔๗%
๓. ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในจำนวนที่ เหมาะสมกับภารกิจ	๕๑๐ ๒๕.๔๗%	๑,๑๔๑ ๕๖.๙๙%	๒๘๙ ๑๔.๔๔%	๕๓ ๒.๖๕%	๙ ๐.๔๕%	๔.๐๔	๘๐.๘๘%
๔. ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่าน ปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคน ๆ ที่มีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จะปฏิบัติงาน ตามบทบาท ภารกิจ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๕๙๗ ๒๙.๘๒%	๑,๒๔๑ ๖๑.๙๙%	๑๔๔ ๗.๑๙%	๑๔ ๐.๗๐%	๖ ๐.๓๐%	๔.๒๐	๘๔.๐๗%
๕. กรมให้ความสำคัญในการ พัฒนาขีดความสามารถของ กำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทาง ขององค์กร เพื่อให้พร้อมต่อการ ปฏิบัติภารกิจทั้งในปัจจุบันและ อนาคต และสร้างผลงานที่ดี กว่าเดิม	๖๘๙ ๓๔.๔๒%	๑,๒๑๔ ๖๐.๖๔%	๘๑ ๔.๐๕%	๖ ๐.๓๐%	๑๒ ๐.๖๐%	๔.๒๘	๘๕.๕๙%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๖. กรรรมมีนโยบาย หรือมาตรการ เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่ม ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูง(Talent Management)	๖๓๗ ๓๑.๘๒%	๑,๒๓๒ ๖๑.๕๔%	๑๐๕ ๕.๒๔%	๕ ๐.๒๕%	๒๓ ๑.๑๕%	๔.๒๓	๘๔.๕๓%
๗. กรรรมมีการวางแผนป้องกัน และแก้ไขปัญหาการขาดแคลน กำลังคนที่มีทักษะและ สมรรถนะสูง	๕๔๔ ๒๗.๑๗%	๑,๒๐๗ ๖๐.๒๙%	๑๙๒ ๙.๕๙%	๑๙ ๐.๙๕%	๔๐ ๒.๐๐%	๔.๑๐	๘๑.๙๔%
๘. กรรรมมีการส่งเสริมให้มีการ พัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับ อย่างต่อเนื่อง	๗๑๐ ๓๕.๔๖%	๑,๑๘๐ ๕๘.๙๔%	๘๗ ๔.๓๕%	๔ ๐.๒๐%	๒๑ ๑.๐๕%	๔.๒๘	๘๕.๕๑%
๙. ผู้บริหารระดับสูงเป็นแรง บันดาลใจให้ท่านปฏิบัติงานได้ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๗๐๘ ๓๕.๓๖%	๑,๑๗๓ ๕๘.๕๙%	๙๓ ๔.๖๕%	๑๑ ๐.๕๕%	๑๗ ๐.๘๕%	๔.๒๗	๘๕.๔๑%
๑๐. ผู้บริหารระดับสูงเป็น ตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการ สร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของ ส่วนราชการ	๗๖๔ ๓๘.๑๖%	๑,๑๔๐ ๕๖.๙๔%	๗๖ ๓.๘๐%	๘ ๐.๔๐%	๑๔ ๐.๗๐%	๔.๓๑	๘๖.๒๙%
๑๑. ท่านมีความเชื่อมั่นและ ศรัทธาผู้บริหารระดับสูงของ กรมสรรพสามิต	๗๘๘ ๓๙.๓๖%	๑,๑๑๔ ๕๕.๖๔%	๘๐ ๔.๐๐%	๘ ๐.๔๐%	๑๒ ๐.๖๐%	๔.๓๓	๘๖.๕๕%

มิตินี้ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีคะแนนความคิดเห็น/พึงพอใจระดับปานกลาง เฉลี่ยรายมิติ ๔.๑๙ คิดเป็น ๘๓.๘๔%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๑๒. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	๕๘๒ ๒๙.๐๗%	๑,๒๒๖ ๖๑.๒๔%	๑๔๔ ๗.๑๙%	๒๐ ๑.๐๐%	๓๐ ๑.๕๐%	๔.๑๕	๘๓.๐๘%
๑๓. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรที่ปรากฏในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล มีความครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน	๖๒๔ ๓๑.๑๗%	๑,๒๖๘ ๖๓.๓๔%	๘๔ ๔.๒๐%	๖ ๐.๓๐%	๒๐ ๑.๐๐%	๔.๒๓	๘๔.๖๘%
๑๔. การตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณา ความดีความชอบ และการลงโทษ ฯลฯ อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	๕๕๖ ๒๗.๗๗%	๑,๒๕๙ ๖๒.๘๙%	๑๓๕ ๖.๗๔%	๑๕ ๐.๗๕%	๓๗ ๑.๘๕%	๔.๑๔	๘๒.๘๐%
๑๕. บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ และมีจำนวนที่เหมาะสมสอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดของกรม	๕๙๐ ๒๙.๔๗%	๑,๒๕๓ ๖๒.๕๙%	๑๑๓ ๕.๖๔%	๕ ๐.๒๕%	๔๑ ๒.๐๕%	๔.๑๗	๘๓.๔๔%
๑๖. การฝึกอบรมสัมมนา หน่วยงานที่หน่วยงานหรือกรมจัดมีความเหมาะสมและช่วยให้เจ้าหน้าที่ทำงานได้ดีขึ้น	๖๕๘ ๓๒.๘๗%	๑,๒๓๙ ๖๑.๘๙%	๘๗ ๔.๓๕%	๘ ๐.๔๐%	๑๐ ๐.๕๐%	๔.๒๖	๘๕.๒๔%
๑๗. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความคุ้มค่า	๕๓๑ ๒๖.๕๒%	๑,๒๙๒ ๖๔.๕๔%	๑๑๔ ๕.๖๙%	๑๐ ๐.๕๐%	๕๕ ๒.๗๕%	๔.๑๒	๘๒.๓๒%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๑๘. หน่วยงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย มาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ การดำเนินงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น การลง เวลาปฏิบัติราชการด้วยระบบ อิเล็กทรอนิกส์ การลา On-line ฯลฯ	๖๘๗ ๓๔.๓๒%	๑,๒๐๘ ๖๐.๓๔%	๘๑ ๔.๐๕%	๙ ๐.๔๕%	๑๗ ๐.๘๕%	๔.๒๗	๘๕.๓๖%

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีคะแนนความคิดเห็น/พึงพอใจระดับปานกลาง เฉลี่ยรายมิติ ๔.๒๔ คิดเป็น ๘๔.๙๐%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๑๙. กรมมีนโยบายและ มาตรการการบริหารคนที่มี ประสิทธิผล ทำให้สามารถธำรง รักษาไว้ซึ่งบุคลากรกลุ่มที่มี ความสำคัญและสามารถ สนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ ของส่วนราชการ	๖๒๗ ๓๑.๓๒%	๑,๒๗๐ ๖๓.๔๔%	๖๓ ๓.๑๕%	๑๐ ๐.๕๐%	๓๒ ๑.๖๐%	๔.๒๒	๘๔.๔๘%
๒๐. ข้าราชการในส่วนราชการ ล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้และ ความสามารถสูงสามารถร่วม ผลัดกันการปฏิบัติงานตาม ภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้ตาม เป้าหมาย	๖๔๔ ๓๒.๑๗%	๑,๒๔๕ ๖๒.๑๙%	๘๖ ๔.๓๐%	๘ ๐.๔๐%	๑๙ ๐.๙๕%	๔.๒๔	๘๔.๘๕%
๒๑. งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	๗๐๗ ๓๕.๓๑%	๑,๒๕๐ ๖๒.๔๔%	๓๘ ๑.๙๐%	๖ ๐.๓๐%	๑ ๐.๐๕%	๔.๓๓	๘๖.๕๓%
๒๒. ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งต่าง ๆ เป็นบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง	๖๐๘ ๓๐.๓๗%	๑,๒๔๓ ๖๒.๐๙%	๑๒๐ ๕.๙๙%	๑๒ ๐.๖๐%	๑๙ ๐.๙๕%	๔.๒๐	๘๔.๐๗%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๒๓. บุคลากรในหน่วยงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็น กลางและเสมอภาค	๕๘๒ ๒๙.๐๗%	๑,๒๕๕ ๖๒.๖๙%	๑๑๐ ๕.๔๙%	๑๔ ๐.๗๐%	๔๑ ๒.๐๕%	๔.๑๖	๘๓.๒๑%
๒๔. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ ปฏิบัติงานสังกัดกรม สรรพสามิต	๑,๑๒๖ ๕๖.๒๔%	๘๕๘ ๔๒.๘๖%	๑๖ ๐.๘๐%	๒ ๐.๑๐%	๐ ๐.๐๐%	๔.๕๕	๙๑.๐๕%
๒๕. ในช่วงปีที่ผ่านมาท่านมี โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/ พัฒนาในหลักสูตรที่ช่วยให้ ทำงานได้ดีขึ้น หรือทำให้มี ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น	๖๔๖ ๓๒.๒๗%	๑,๒๐๗ ๖๐.๒๙%	๑๑๕ ๕.๗๔%	๑๖ ๐.๘๐%	๑๘ ๐.๙๐%	๔.๒๒	๘๔.๔๕%
๒๖. กรมมีการเผยแพร่ข้อมูล ความรู้ข่าวสารที่จำเป็นต่อการ ทำงานอยู่เสมอ	๗๐๒ ๓๕.๐๖%	๑,๒๑๘ ๖๐.๘๔%	๖๖ ๓.๓๐%	๙ ๐.๔๕%	๗ ๐.๓๕%	๔.๓๐	๘๕.๙๖%
๒๗. กรมมีระบบการจัดการ ความรู้ที่เป็นประโยชน์และ มีประสิทธิภาพ โดยบุคลากร สามารถเข้าถึงและนำมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๗๐๑ ๓๕.๐๑%	๑,๒๒๑ ๖๐.๙๙%	๖๒ ๓.๑๐%	๙ ๐.๔๕%	๙ ๐.๔๕%	๔.๓๐	๘๕.๙๓%
๒๘. กรมกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการเลื่อน เงินเดือนที่ชัดเจนและมีความ โปร่งใส เป็นธรรม	๖๓๓ ๓๑.๖๒%	๑,๒๒๗ ๖๑.๒๙%	๙๔ ๔.๗๐%	๑๗ ๐.๘๕%	๓๑ ๑.๕๕%	๔.๒๑	๘๔.๑๒%
๒๙. ผู้บังคับบัญชามักยกย่อง ชมเชย หรือ มีระบบการให้รางวัล สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อ ทำงานดี	๖๒๔ ๓๑.๑๗%	๑,๒๒๑ ๖๐.๙๙%	๑๐๒ ๕.๐๙%	๒๑ ๑.๐๕%	๓๔ ๑.๗๐%	๔.๑๙	๘๓.๗๘%
๓๐. เมื่อการทำงานไม่บรรลุ เป้าหมายหรือมีปัญหาในการ ทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชามัก ได้รับคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาเพื่อการแก้ไข และปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	๖๒๔ ๓๑.๑๗%	๑,๒๒๑ ๖๐.๙๙%	๑๐๒ ๕.๐๙%	๒๑ ๑.๐๕%	๓๔ ๑.๗๐%	๔.๒๙	๘๕.๘๐%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๓๑. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินได้	๖๘๓ ๓๔.๑๒%	๑,๒๓๙ ๖๑.๘๙%	๖๔ ๓.๒๐%	๑๐ ๐.๕๐%	๖ ๐.๓๐%	๔.๒๑	๘๕.๑๕%
๓๒. บุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละระดับมีความเหมาะสม	๖๓๑ ๓๑.๕๒%	๑,๒๒๙ ๖๑.๓๙%	๙๗ ๔.๘๕%	๑๖ ๐.๘๐%	๒๙ ๑.๔๕%	๔.๒๐	๘๔.๐๒%
๓๓. บุคลากรในหน่วยงานที่ได้เลื่อนเงินเดือนมากกว่ามักเป็นผู้ที่มีผลงานดีกว่า	๖๑๗ ๓๐.๘๒%	๑,๒๔๘ ๖๒.๓๔%	๙๑ ๔.๕๕%	๑๔ ๐.๗๐%	๓๒ ๑.๖๐%	๔.๐๕	๘๑.๐๕%

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีคะแนนความคิดเห็น/พึงพอใจระดับปานกลาง เฉลี่ยรายมิติ ๔.๑๗ คิดเป็น ๘๓.๔๔%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๓๔. กรมดำเนินงานโดยใช้กฎระเบียบในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา เสมอภาค และเป็นธรรม	๖๐๐ ๒๙.๙๗%	๑,๒๗๑ ๖๓.๔๙%	๘๑ ๔.๐๕%	๙ ๐.๔๕%	๔๑ ๒.๐๕%	๔.๑๙	๘๓.๗๘%
๓๕. การพิจารณาความดีความชอบหรือการให้คุณให้โทษ กรมยึดหลักผลงาน หลักคุณธรรมและหลักความรู้ความสามารถโดยไม่คำนึงถึงความ เป็นพรรคพวก	๖๐๙ ๓๐.๔๒%	๑,๒๓๖ ๖๑.๗๔%	๙๘ ๔.๙๐%	๑๖ ๐.๘๐%	๔๓ ๒.๑๕%	๔.๑๗	๘๓.๕๐%
๓๖. กรมมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารรวมทั้งหลักเกณฑ์วิธีการ ขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย พัฒนาประเมิน เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วนชัดเจน เข้าใจง่าย)	๖๓๓ ๓๑.๖๒%	๑,๒๕๘ ๖๒.๘๔%	๖๕ ๓.๒๕%	๑๓ ๐.๖๕%	๓๓ ๑.๖๕%	๔.๒๒	๘๔.๔๓%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายชื่อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๓๗. กรมเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่อง ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม	๕๘๐ ๒๘.๙๗%	๑,๒๗๑ ๖๓.๔๙%	๙๔ ๔.๗๐%	๙ ๐.๔๕%	๔๘ ๒.๔๐%	๔.๑๖	๘๓.๒๔%
๓๘. กรณีมีข้อขัดข้องใจเกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิตมีค่าชี้แจง ทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย/ เพิกเฉย	๕๘๑ ๒๙.๐๒%	๑,๒๗๓ ๖๓.๕๙%	๘๖ ๔.๓๐%	๑๒ ๐.๖๐%	๕๐ ๒.๕๐%	๔.๑๖	๘๓.๒๑%
๓๙. บุคลากรสามารถเข้าถึงช่อง ทางการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นได้ว่าจะไม่ส่งผล กระทบต่อตนเอง	๕๗๓ ๒๘.๖๒%	๑,๒๗๒ ๖๓.๕๔%	๘๔ ๔.๒๐%	๙ ๐.๔๕%	๖๔ ๓.๒๐%	๔.๑๔	๘๒.๗๙%
๔๐. กรมมีกลไก และดำเนินการ ตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์ และ ร้องทุกข์ โดยไม่นิ่งนอนใจ/ อย่างรวดเร็ว	๖๐๓ ๓๐.๑๒%	๑,๒๕๗ ๖๒.๗๙%	๖๓ ๓.๑๕%	๑๑ ๐.๕๕%	๖๘ ๓.๔๐%	๔.๑๖	๘๓.๑๔%

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มีคะแนนความคิดเห็น/พึงพอใจระดับปานกลาง เฉลี่ยรายมิติ ๔.๒๖ คิดเป็น ๘๕.๑๙%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยรายข้อ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๔๑. กรมจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องสุขลักษณะแสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิและ/หรือสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสะดวกสบาย และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๗๒๗ ๓๖.๓๑%	๑,๒๐๕ ๖๐.๑๙%	๖๑ ๓.๐๕%	๕ ๐.๒๕%	๔ ๐.๒๐%	๔.๓๒	๘๖.๔๓%
๔๒. กรมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ที่กรมจัดให้มีความเหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้ข้าราชการสร้างผลงานที่ดีที่สุด	๖๖๓ ๓๓.๑๒%	๑,๑๗๓ ๕๘.๕๙%	๑๓๙ ๖.๙๔%	๒๐ ๑.๐๐%	๗ ๐.๓๕%	๔.๒๓	๘๔.๖๓%
๔๓. กรมให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการได้มากยิ่งขึ้น	๗๑๕ ๓๕.๗๑%	๑,๒๓๖ ๖๑.๗๔%	๔๑ ๒.๐๕%	๕ ๐.๒๕%	๕ ๐.๒๕%	๔.๓๒	๘๖.๔๘%
๔๔. กรมมีแนวทาง/กลไกในการรับฟังความคิดเห็น/ความต้องการของบุคลากรในสังกัด เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การสำรวจ	๖๔๑ ๓๒.๐๒%	๑,๒๕๙ ๖๒.๘๙%	๗๒ ๓.๖๐%	๘ ๐.๔๐%	๒๒ ๑.๑๐%	๔.๒๔	๘๔.๘๗%
๔๕. กรมแสดงถึงความพยายาม/หาช่องทางที่จะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กำลังคนในสังกัด	๖๔๙ ๓๒.๔๒%	๑,๒๑๗ ๖๐.๗๙%	๑๐๒ ๕.๐๙%	๑๐ ๐.๕๐%	๒๔ ๑.๒๐%	๔.๒๓	๘๔.๕๕%
๔๖. สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่กรมจัดให้ส่วนใหญ่ตรงตามความต้องการของกำลังคนในสังกัด	๖๐๑ ๓๐.๐๒%	๑,๒๔๓ ๖๒.๐๙%	๑๑๓ ๕.๖๔%	๙ ๐.๔๕%	๓๖ ๑.๘๐%	๔.๑๘	๘๓.๖๒%

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)					เฉลี่ยร้อยละ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่ทราบ ข้อมูล	คะแนน	ร้อยละ
๔๗. กรมให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๖๓๗ ๓๑.๘๒%	๑,๒๘๙ ๖๔.๓๙%	๕๒ ๒.๖๐%	๗ ๐.๓๕%	๑๗ ๐.๘๕%	๔.๒๖	๘๕.๑๙%
๔๘. กำลังคนในสังกัดมีความสมัครสมานสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียวพร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๖๕๒ ๓๒.๕๗%	๑,๒๕๓ ๖๒.๕๙%	๘๕ ๔.๒๕%	๖ ๐.๓๐%	๖ ๐.๓๐%	๔.๒๗	๘๕.๓๖%
๔๙. ผู้บริหารและกำลังคนในสังกัดมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ห่างเหินพร้อมผนึกกำลังผลักดันงานราชการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	๖๘๙ ๓๔.๔๒%	๑,๒๑๓ ๖๐.๕๙%	๘๑ ๔.๐๕%	๑๑ ๐.๕๕%	๘ ๐.๔๐%	๔.๒๘	๘๕.๖๑%

ส่วนที่ ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต และความผูกพันต่อองค์กร

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)	
	ใช่	ไม่ใช่
ในภาพรวม กรมมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑,๘๔๖ (๙๒.๒๑%)	๑๕๖ (๗.๗๙%)
ในรอบปีที่ผ่านมา เคยคิดจะลาออกจากราชการ	๓๗๕ (๑๘.๗๓%)	๑,๖๒๗ (๘๑.๒๗%)
ในรอบปีที่ผ่านมา เคยคิดจะขอโอนไปส่วนราชการอื่น	๓๑๔ (๑๕.๖๘%)	๑,๖๘๘ (๘๔.๓๒%)

รายละเอียดคำถาม	จำนวนบุคลากรผู้ตอบแบบสำรวจ (คน)	
	ใช่	ไม่ใช่
กรมมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นที่เปิดเผยและทันต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑,๘๔๑ (๙๑.๙๖%)	๑๖๑ (๘.๐๔%)
กรมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในระดับกรม เช่น การเป็นคณะทำงาน คณะกรรมการ ทีมงาน หรืออื่นๆ ฯลฯ	๑,๘๒๘ (๙๑.๓๑%)	๑๗๔ (๘.๖๙%)

จากผลสำรวจดังกล่าวข้างต้น พบว่า

- บุคลากรร้อยละ ๙๒.๒๑ เห็นด้วยว่าในภาพรวม กรมมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ในรอบปีที่ผ่านมา มีบุคลากรเคยคิดจะลาออกจากราชการร้อยละ ๑๘.๗๓
- ในรอบปีที่ผ่านมา มีบุคลากรเคยคิดจะขอโอนไปส่วนราชการอื่นร้อยละ ๑๕.๖๘
- บุคลากรร้อยละ ๙๑.๙๖ เห็นด้วยว่ากรมมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นที่เปิดเผยและทันต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
- บุคลากรร้อยละ ๙๑.๓๑ เห็นด้วยว่ากรมเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในระดับกรม เช่น การเป็นคณะทำงาน คณะกรรมการ ทีมงาน หรืออื่นๆ ฯลฯ

วิเคราะห์ผลสำรวจเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ในรอบปีที่ผ่านมา บุคลากรที่เคยคิดจะลาออกจากราชการ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนคนที่ตอบ		ผลรวมทั้งหมด
	ใช่	ไม่ใช่	
ข้าราชการ	๒๑๗	๙๘๔	๑,๒๐๑
พนักงานราชการ	๔๒	๑๔๔	๑๘๖
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๑๓	๔๘๐	๕๙๓
ลูกจ้างประจำ	๓	๑๙	๒๒
ผลรวมทั้งหมด	๓๗๕	๑,๖๒๗	๒,๐๐๒

ในรอบปีที่ผ่านมา บุคลากรที่เคยคิดจะลาออกจากราชการ จำแนกตามประเภทตำแหน่ง และช่วงอายุงาน

ประเภท/ระดับ	ช่วงอายุงาน (ปี)							รวมทั้ง ทั้งหมด
	< ๑ ปี	๑ - ๕ ปี	> ๕ ปี	> ๑๐ ปี	> ๑๕ ปี	> ๒๐ ปี	> ๒๕ ปี	
			<= ๑๐ ปี	<= ๑๕ ปี	<= ๒๐ ปี	<= ๒๕ ปี		
ข้าราชการ	๘	๓๒	๒๑	๒๐	๙	๑๘	๑๐๙	๒๑๗
ประเภท อำนวยการ	๒	๑				๒	๔	๙
ประเภททั่วไป	๔	๑๔	๑๔	๘	๓	๔	๔๓	๙๐
ประเภทวิชาการ	๒	๑๗	๗	๑๒	๖	๑๒	๖๒	๑๑๘
พนักงานราชการ	๔	๑๓	๙	๗	๕	๓	๑	๔๒
ลูกจ้างชั่วคราว	๘	๔๔	๓๓	๒๓	๔	-	๑	๑๑๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๓	-	๓
ผลรวมทั้งหมด	๒๐	๘๙	๖๓	๕๐	๑๘	๒๔	๑๑๑	๓๗๕

ข้าราชการที่แสดงความคิดเห็นที่จะลาออกจากราชการ เรียงลำดับจาก มาก - น้อย

- ① กลุ่มอายุงานมากกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕ ของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจาก ๔๓๖ คน ซึ่งมีอายุงานในช่วงเดียวกัน
- ② กลุ่มอายุงาน ๑ - ๕ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๗ ของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจาก ๒๓๕ คน ซึ่งมีอายุงานในช่วงเดียวกัน
- ③ กลุ่มอายุงานมากกว่า ๕ ปี - ๑๐ ปี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๓๗ ของจำนวนข้าราชการผู้ตอบแบบสำรวจทั้งหมดจาก ๑๕๗ คน ซึ่งมีอายุงานในช่วงเดียวกัน

ส่วนที่ ๔ ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กรมสรรพสามิตควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ประเด็นความคิดเห็น	ความเร่งด่วน			รวม ผู้แสดง ความเห็น
	ลำดับที่ ๑	ลำดับที่ ๒	ลำดับที่ ๓	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม	๔๓๒ ๔๕.๐๐%	๒๗๑ ๒๘.๒๓%	๒๕๗ ๒๖.๗๗%	๙๖๐
การจัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากกฎหมาย กำหนด	๒๓๕ ๓๓.๑๙%	๒๒๗ ๓๒.๐๖%	๒๔๖ ๓๔.๗๕%	๗๐๘
การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง กับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒๕๔ ๓๙.๙๔%	๒๐๔ ๓๒.๐๘%	๑๗๘ ๒๗.๙๙%	๖๓๖

ประเด็นความคิดเห็น	ความเร่งด่วน			รวม ผู้แสดง ความเห็น
	ลำดับที่ ๑	ลำดับที่ ๒	ลำดับที่ ๓	
การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ โดยใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ เหมาะสมกับงานได้อย่างคุ้มค่า	๑๘๓ ๒๙.๘๐%	๒๑๐ ๓๔.๒๐%	๒๒๑ ๓๕.๙๙%	๖๑๔
การปรับปรุงอาคาร สถานที่ อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน	๑๔๗ ๒๘.๔๓%	๑๖๑ ๓๑.๑๔%	๒๐๙ ๔๐.๔๓%	๕๑๗
การสรรหาบุคลากร	๑๔๒ ๓๖.๔๑%	๑๓๒ ๓๓.๘๕%	๑๑๖ ๒๙.๗๔%	๓๙๐
แผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) สำหรับการวางแผนเข้าสู่ตำแหน่ง	๙๔ ๒๙.๘๔%	๑๐๘ ๓๔.๒๙%	๑๑๓ ๓๕.๘๗%	๓๑๕
การถ่ายทอดความรู้ (knowledge transfer)	๖๙ ๓๐.๐๐%	๘๘ ๓๘.๒๖%	๗๓ ๓๑.๗๔%	๒๓๐
การพัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๕๓ ๒๗.๓๒%	๖๒ ๓๑.๙๖%	๗๙ ๔๐.๗๒%	๑๙๔
ระบบทะเบียนประวัติและสารสนเทศทรัพยากรบุคคล	๓๐ ๓๐.๖๑%	๓๐ ๓๐.๖๑%	๓๘ ๓๘.๗๘%	๙๘

หมายเหตุ : ข้อมูลที่บุคลากรส่วนใหญ่เลือกสูงสุด ๓ ลำดับแรกของประเด็นที่กรมสรรพสามิตควรเร่งดำเนินการปรับปรุง

จากผลสำรวจความคิดเห็น/ความพึงพอใจของบุคลาการดังกล่าวข้างต้น พบว่าประเด็นที่บุคลากรต้องการให้กรมสรรพสามิตมีการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน มีดังนี้

ความเร่งด่วนลำดับที่ ๑ ประเด็นที่กรมสรรพสามิตควรเร่งดำเนินการปรับปรุง คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สุขภาพ การเงิน และสังคม มีบุคลากรจัดลำดับความเร่งด่วนลำดับ ๑ – ๓ มากที่สุดถึง ๙๖๐ คน

ความเร่งด่วนลำดับที่ ๒ การจัดให้มีสวัสดิการอื่นนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด มีบุคลากรจัดลำดับความเร่งด่วนลำดับ ๑ – ๓ รวม ๗๐๘ คน

ความเร่งด่วนลำดับที่ ๓ การวางแผนกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีบุคลากรจัดลำดับความเร่งด่วนลำดับ ๑ – ๓ รวม ๖๓๖ คน

บทที่ ๔
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

๑. วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล



จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร การสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของกรมสรรพสามิต และผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต นำมากำหนดเป็นวิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

“บริหารทรัพยากรบุคคลด้วยธรรมาภิบาล สร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรม”

๒. นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งงาน และจัดการกรอบอัตรากำลังเพื่อให้กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของ กรมสรรพสามิต

๒. สรรหาบุคลากรกรมสรรพสามิตตามสมรรถนะและกรอบอัตราที่กำหนด

๓. พัฒนาบุคลากรกรมสรรพสามิตให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและตำแหน่งงานตามสมรรถนะ ที่กำหนด และพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔. บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๕. พัฒนาระบบงานและการจัดกิจกรรมโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรกรมสรรพสามิต

๖. แต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการสอดคล้องกับระบบคุณธรรม หลักธรรมาภิบาล และมีความโปร่งใสตามหลักเกณฑ์ที่ประกาศกำหนด

๓. พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ปรับปรุงการกำหนดงาน และจัดการกรอบอัตรากำลังเพื่อให้กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของกรมสรรพสามิต

๒. สรรหาบุคลากรตามสมรรถนะและกรอบอัตราที่กำหนด

๓. พัฒนาข้าราชการให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและตำแหน่งงาน ตามสมรรถนะที่กำหนด และพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

๔. บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความเสมอภาคภายในกรมสรรพสามิต

๕. พัฒนาระบบงานและการจัดกิจกรรมโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการและลูกจ้าง

๔. ประเด็นกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1

กลยุทธ์ที่ 2

กลยุทธ์ที่ 3

กลยุทธ์ที่ 4

กลยุทธ์ที่ 5

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2565 - 2569) ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์กรมสรรพสามิต

พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต

1 ปรับวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งหมายถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะคนดี ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สร้าง พัฒนา และวางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

2 กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิตมีประสิทธิภาพสูง นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรมฯ

3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ พัฒนาประสิทธิผลของระบบประเมินผลปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

4 การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิตมีความโปร่งใสและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

5 การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



นายจตุพร คตฺหบดี
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
ซึ่งประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๑.๑ บริหารงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์กรมสรรพสามิต

กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต

กลยุทธ์ ๑.๓ ปรับวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งหมายถึง ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะคนดี ความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ ๑.๔ สร้าง พัฒนา และวางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ ๑.๕ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๒.๑ กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิตมีประสิทธิภาพสูง

กลยุทธ์ ๒.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรมฯ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ๒ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ

กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาประสิทธิผลของระบบประเมินผลปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย

๑ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิตมีความโปร่งใสและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

๑ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ ๕.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๗. แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

โครงการ/กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินโครงการ					งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
กลยุทธ์ ๑.๑ บริหารงานภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจ และวิสัยทัศน์กรมสรรพสามิต							
๑.๑.๑ โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้งบประมาณประจำปี	ส่วนวิชาการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต							
๑.๒.๑ โครงการบริหารกำลังคน (Workforce Management)	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้งบประมาณประจำปี	ส่วนอัตรากำลังและระบบงาน
กลยุทธ์ ๑.๓ ปรับวัฒนธรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ (ค่านิยม แรงจูงใจ ทักษะ ทักษะความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง)							
๑.๓.๑ โครงการสร้างวิทยากรภายในองค์กร (Train the Trainer)	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้งบประมาณประจำปี	ส่วนนวัตกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑.๓.๒ โครงการเพิ่มทักษะและสมรรถนะสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ หลักสูตร Leadership Skill และ หลักสูตร Soft Skills สำหรับผู้บริหารและบุคลากรยุคใหม่	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้งบประมาณประจำปี	ส่วนบริหารงานฝึกอบรม

โครงการ/กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินโครงการ					งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
กลยุทธ์ ๑.๔ สร้าง พัฒนา และวางแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นระบบ							
๑.๔.๑ โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง
กลยุทธ์ ๑.๕ พัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง							
๑.๕.๑ โครงการเพื่อเสริมสร้างนักพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม (The Excise Creative Incubators Development Program)	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนนวัตกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑.๕.๒ โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนนวัตกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
๑.๕.๓ โครงการการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ (Online Course) เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Thailand)	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนนวัตกรรมการ พัฒนาทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
กลยุทธ์ ๒.๑ กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิตมีประสิทธิภาพสูง							
๒.๑.๑ แผนทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนสรรหาบรรจุและ แต่งตั้ง

โครงการ/กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินโครงการ					งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
กลยุทธ์ ๒.๒ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรมฯ							
๒.๒.๑ โครงการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล	×	×				จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนวิชาการ บริหารทรัพยากรบุคคล
๒.๒.๒ โครงการพัฒนาระบบจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์	×					จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนวิชาการ บริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล							
กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ							
๓.๑.๑ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนบริหาร งานฝึกอบรม
๓.๑.๒ โครงการบริหารสมรรถนะ (Competency Management)	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนบริหาร งานฝึกอบรม
กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาประสิทธิผลของระบบประเมินผลปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด							
๓.๒.๑ โครงการทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนวิชาการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินโครงการ					งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๕	๖๖	๖๗	๖๘	๖๙		
มติที่ ๔ ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล							
กลยุทธ์ ๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต มีความโปร่งใสและพร้อมให้มีการตรวจสอบ							
๔.๑.๑ โครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบคุณธรรมและความโปร่งใส	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนวินัยและจริยธรรม
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน							
กลยุทธ์ ๕.๑ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่าง ชีวิต กับการทำงาน							
๕.๑.๑ โครงการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ บุคลากรกรมสรรพสามิต	×	×	×	×	×	จัดสรรภายใต้ งบประมาณประจำปี	ส่วนวิชาการ บริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

หลักการและเหตุผล

กรมสรรพสามิต เป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นพัฒนาองค์กรโดยยึดแนวทางระบบราชการ ๔.๐ เป็นต้นแบบในการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศ คำนึงถึงความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและเป็นคนดี มีความสุขภายใต้วัฒนธรรมการทำงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส รับผิดชอบ รวดเร็ว เรียบง่าย สร้างความพึงพอใจตามค่านิยม STARS ไปพร้อมกับการพัฒนาตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA)

ดังนั้น จึงกำหนดแผนการเสนอโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เพื่อกำหนดกรอบแนวทางของการบริหารจัดการ การพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ ของกรมสรรพสามิต และยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง เพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรมสรรพสามิต อันจะ ส่งผลให้กรมสรรพสามิตบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ที่สอดคล้องตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) แผน ยุทธศาสตร์กรมสรรพสามิต และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง

๒. เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในการกำกับดูแล และติดตามผลการดำเนินงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. เป็นกรอบแนวทางดำเนินโครงการ/แผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

เป้าหมาย

ผลผลิต (Outputs)

๑) เชิงปริมาณ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) สอดคล้อง ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) แผนยุทธศาสตร์กรม สรรพสามิต และแผนยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง

๒) เชิงคุณภาพ

มีข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสนับสนุนการตัดสินใจผู้บริหาร โดยสามารถมองเห็นภาพองค์รวมอย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายการบริหารจัดการเชิงคุณภาพที่ดีต่อกรมสรรพสามิต

ผลลัพธ์ (Outcomes)

บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ขอบเขตการดำเนินการ

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)
๒. ทบทวนสภาพปัจจุบันของกรมสรรพสามิต วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าประสงค์ ของกรมสรรพสามิต ตามแผนงานระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงโครงสร้างการบริหารงานภายในกรมสรรพสามิต
๓. สำรวจและรับฟังความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อทบทวนสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงปีที่ผ่านมาของกรมสรรพสามิต
๔. รับมอบนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้บริหาร
๕. จัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. วิเคราะห์ความต้องการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต
๗. กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการ/แผนงาน/กิจกรรม ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์
๘. ประเมินผลความสำเร็จของโครงการและรายงานกรมสรรพสามิต

โครงการบริหารกำลังคน (Workforce Management)

หลักการและเหตุผล

การวางแผนและบริหารอัตรากำลัง โดยการปรับโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งหรือเกลี่ยอัตรากำลัง เป็นกลยุทธ์ที่สำคัญมากสำหรับองค์กร เนื่องจากการวางแผนการจัดวางทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจให้ตอบโจทยกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้การกำหนดโครงสร้างการแบ่งงานและกรอบอัตรากำลังภายในยังใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ อาทิ การจัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพและการฝึกอบรมพัฒนาสำหรับบุคลากรจากการศึกษาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์จากทางผู้บริหารเห็นว่า กรมสรรพสามิตควรมุ่งเน้นกลยุทธ์แนวทางการวางแผนและบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของกรมสรรพสามิตทั้งในปัจจุบันและการวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังเพื่อรองรับอัตรากำลังทดแทนของข้าราชการที่เกษียณอายุในแต่ละปี ดังนั้นเพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของกรมสรรพสามิตเกิดประสิทธิภาพและรองรับกับความต้องการด้านบุคลากรและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตทางกรมสรรพสามิตจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารอัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันให้ตอบสนองต่อกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินงานของกรมสรรพสามิต โดยจัดทำโครงสร้างการแบ่งงานภายในและแผนการเกลี่ยกำลังคน

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อศึกษา วิเคราะห์ กำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ระบุจุดอ่อน จุดแข็ง ของกำลังคนในปัจจุบัน และความต้องการกำลังคนในอนาคต สำหรับการพัฒนาโครงสร้างการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และภารกิจของกรมสรรพสามิต
- ๒) เพื่อทบทวนรายละเอียดงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่งงานให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานจริง
- ๓) เพื่อเตรียมกำลังคน สำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔) เพื่อเกลี่ยกำลังคนให้เหมาะสมกับศักยภาพของบุคลากรและความต้องการของกรมสรรพสามิต

เป้าหมาย

- ๑) ปี ๒๕๖๕ : การทบทวนรายละเอียดงาน การวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์การใช้กำลังคนโครงสร้างปัจจุบัน
- ๒) ปี ๒๕๖๖- ๒๕๖๘ : การจัดทำโครงสร้างการแบ่งงานภายใน และกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนการเกลี่ยกำลังคน และแผนกำหนดตำแหน่ง
- ๓) ปี ๒๕๖๙ : การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรตามอัตรากำลังที่มี การดำเนินการตามแผน

ประเภทโครงการ/แผนงาน

- ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

โครงการสร้างวิทยากรภายในองค์กร (Train the Trainer)

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่ดีจำเป็นต้องมีมาตรฐานมีกระบวนการถ่ายทอดส่งต่อความรู้ที่มีประสิทธิภาพควบคู่กันไป ดังนั้น ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาจึงอยู่ที่การสร้างวิทยากรภายในองค์กร Trainer ให้เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้กลับไปทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การเป็น Trainer มีอาชีพนั้น จำต้องได้รับการฝึกฝน เพื่อให้ทราบถึงหลักการ วิธีการเกี่ยวกับการเป็นวิทยากรที่ดี เพื่อให้สามารถออกแบบการฝึกอบรม และดำเนินการฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้พัฒนาทักษะและเสริมสร้างเทคนิคการเป็นวิทยากร
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ และประสบการณ์อย่างมีหลักการและศิลปะ
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการถ่ายทอดความรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

1. บุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นวิทยากรภายในหน่วยที่ต้องได้รับการเพิ่มพูนทักษะและเทคนิคสำหรับการยกระดับสู่การเป็นมือวิทยากรอาชีพ
2. บุคลากรที่เตรียมความพร้อมอย่างเป็นระบบเพื่อขึ้นเป็นวิทยากรภายในองค์กร

ประเภทโครงการ/แผนงาน

- ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้สอนมืออาชีพ มีทัศนคติที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Learner Centered)
2. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถใช้เทคนิคและเครื่องมือการสอนที่สร้างสรรค์ หลากหลาย และน่าติดตาม (Selection of Impact Training Methods) เน้นการเรียนรู้ด้วยกิจกรรม (Activity Based Learning)
3. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถส่งมอบองค์ความรู้ด้วยบรรยากาศแห่งการมีส่วนร่วมของผู้เรียนซึ่งส่งผลต่อการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ (Show Time Delivery)

โครงการเพิ่มทักษะและสมรรถนะสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ หลักสูตร Leadership Skill และ หลักสูตร Soft Skills สำหรับผู้บริหารและบุคลากรยุคใหม่

หลักการและเหตุผล

กรมสรรพสามิตเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารจัดการเก็บภาษี และด้านการป้องกันและปราบปราม เพื่อจัดหารายได้ไปใช้ในการบริหารและการพัฒนาประเทศโดยกระทรวงการคลังได้กำหนดนโยบายและมาตรการทางการบริหารการจัดการเก็บภาษีสินค้าที่อยู่ในความควบคุมตามกฎหมายสรรพสามิต เพื่อให้รายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การที่จะจัดเก็บภาษีได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นไปตามเป้าหมายดังกล่าว บุคลากรทุกระดับของกรมสรรพสามิต โดยเฉพาะระดับผู้บริหารของหน่วยงานในระดับพื้นที่จะต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน และต้องมีศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อสนองนโยบายและดำเนินงานตามภารกิจที่กรมสรรพสามิตได้รับมอบหมายให้บังเกิดผลสำเร็จ

หน่วยงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องเกิดจากบุคลากรและทีมงานที่มีประสิทธิภาพ หนึ่งในคุณสมบัติที่สำคัญ คือ “ภาวะความเป็นผู้นำ” และ “การทำงานเป็นทีม” ถ้าบุคลากรทุก ๆ ระดับของหน่วยงานมีภาวะความเป็นผู้นำในตัวเองสูง จะส่งผลให้หน่วยงานมีความแข็งแกร่งและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ แต่จากผลสำรวจขององค์กรต่าง ๆ ด้านการบริหารพบว่า ผู้บริหารในองค์กรจำนวนมากขาด “ภาวะผู้นำ” จากปัญหาดังกล่าว กรมสรรพสามิตจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาผู้นำในหน่วยงานให้ “เก่งงาน เก่งคน” มากยิ่งขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องท้าทายการเปลี่ยนแปลงของผู้นำ ดังนั้น ผู้นำที่ดีคือผู้ที่พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกระตุ้นให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงตัวเองด้วยความเต็มใจ การพัฒนาผู้อื่น เพื่อสร้างให้ลูกน้องเกิดความศรัทธา เชื่อถือและไว้วางใจ เพราะมันใจแล้วว่า ความศรัทธา เชื่อถือ และไว้วางใจ เป็นรากฐานที่สำคัญที่จะทำให้เกิดการยอมรับฟังคำชี้แจง และพร้อมที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงตนเอง ตามที่ผู้นำทีมให้คำแนะนำปรึกษาอย่างเต็มใจ

นอกจากคุณสมบัติด้าน “ภาวะความเป็นผู้นำ” และ “การทำงานเป็นทีม” ที่จะทำให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานสำเร็จตามเป้าประสงค์แล้ว **Soft Skills** ก็ถือเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำและคนทำงานยุคใหม่ ที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถร่วมงานกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อความสำเร็จในงานตามท้องถื่นมุ่งหวัง เพราะในอนาคตบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จจะไม่ใช่มีแค่เพียงทักษะทางวิชาชีพ หรือ **Hard Skills** เท่านั้น แต่ยังจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ด้าน **Soft Skills** อีกด้วย ทั้งนี้ การจะส่งเสริมทักษะให้แก่บุคคลที่เข้ามาทำงานได้มี **Soft Skills** เพื่อให้มีความสามารถในการทำความเข้าใจกับตัวเอง สามารถการบริหารจัดการอารมณ์ และปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีนั้น จะต้องใช้การพัฒนาทักษะแบบระยะยาว กรมสรรพสามิต ได้ตระหนักถึงจุดเปลี่ยนสำคัญของการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงได้จัดทำ โครงการเพิ่มทักษะและสมรรถนะสำหรับผู้บริหารยุคใหม่ หลักสูตร Leadership Skill และหลักสูตร Soft Skills สำหรับผู้บริหารและบุคลากรยุคใหม่ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างผู้นำและบุคลากรมืออาชีพขององค์กร ให้มีทักษะในด้านต่าง ๆ ดังนี้

หลักสูตร Leadership Skill สำหรับผู้บริหารยุคใหม่

๑. ผู้นำที่ครองหัวใจ (Conquer the Heart of People)
๒. ผู้นำที่ผู้คนอยากตาม เป็นแบบอย่าง (Role Model)

๓. ผู้นำที่สร้างผู้นำ นำให้ผู้คนลุกขึ้นมาได้ด้วยตัวเอง (Build the next leader) บริหาร “ความสัมพันธ์” (Relationship) บริหาร “ความแตกต่างของคน” (Diversity Management)

๔. ผู้นำที่สร้างความไว้วางใจ (Trust) และความร่วมมือ (Collaboration) และมีพลังของการสื่อสารที่เข้าถึงจิตใจ (Inspire Team) จุดประกายและหลอมรวมพลังให้ทีมร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) เพื่อไปถึงเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

หลักสูตร Soft Skills สำหรับผู้บริหารและบุคลากรยุคใหม่

๑. กรอบความคิดที่เปิดกว้างและยืดหยุ่น (Growth Mindset)

๒. ทักษะการสื่อสารและการแปลความ (Communication Skills)

๓. ทักษะการเล่าเรื่อง สรุปลงความ ครอบคลุมประเด็น (Storytelling)

๔. ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence)

๕. ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving)

๖. ทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพ (Professional Presentation)

๗. ทักษะการให้บริการที่ดี (Service Excellence)

๘. การสร้างนวัตกรรมด้วยแนวคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking For Business Innovation)

๙. การเจรจาต่อรองเพื่อความสำเร็จ (Winning Negotiation)

๑๐. การพัฒนาบุคลิกภาพ (Personality Plus)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำ รวมทั้งจิตวิทยาการบริหารคน

๒. เพื่อตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในการบริหารทีมงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับผู้บริหาร หัวหน้างาน และบุคลากรระดับต่าง ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำ

๔. เพื่อให้บุคลากรมีหลักการและวิธีปฏิบัติตนเองที่ถูกต้อง และแนวทางการปฏิบัติที่ได้ผลสามารถไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับตนเองและหน่วยงานได้

๕. เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับผู้นำรุ่นใหม่ให้มีทักษะความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ดำเนินโครงการต่อเนื่องตั้งแต่ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากสามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งในด้านการวางแผนการดำเนินงาน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจและการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพด้วยการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ และเติบโตในสายอาชีพให้กับบุคลากรในองค์กร โดยกระบวนการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งจะมุ่งเน้นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมทั้งทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อเข้ารับการถ่ายทอดแนวทางการทำงานจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสำคัญ รวมทั้งการฝึกอบรม และพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้หากมีการวางแผนและดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากจะทำให้องค์กรสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างต่อเนื่องแล้ว ยังจะทำให้สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ร่วมกันของบุคลากรรุ่นเก่าและรุ่นใหม่มาบูรณาการ ส่งผลให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันเพิ่มขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบันกรมสรรพสามิตต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายหลากหลายทั้งในด้านการปรับภารกิจและบทบาทในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกรมสรรพสามิต “ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน” ให้บรรลุเป้าหมาย และแนวโน้มการลดลงของจำนวนบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ ทำให้มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดำเนินการเชิงรุกเพื่อจัดเตรียมทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งงานสำคัญของกรมสรรพสามิต ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรรุ่นใหม่มีความพร้อมที่จะเจริญเติบโตได้ภายในองค์กรและในขณะเดียวกัน กรมสรรพสามิตก็จะสามารถลดความเสี่ยงในการขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งที่สำคัญในอนาคตลงได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้กรมสรรพสามิตมีกรอบและหลักเกณฑ์กระบวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งหลักที่สำคัญของกรมสรรพสามิต
๒. เพื่อให้กรมสรรพสามิตมีระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมในการสร้าง บุคลากรทดแทนตำแหน่งที่สำคัญสำหรับหน่วยงานในอนาคต
๓. เพื่อให้กรมสรรพสามิตสามารถวางแผนสรรหาและพัฒนากำลังคน ตรงตามความสามารถได้ อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

เป้าหมาย

๑. กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง
๒. กำหนดกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมสรรพสามิต
๓. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมสรรพสามิต

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

ขั้นตอนการดำเนินงาน

๑. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง โดยมีรองอธิบดีเป็นประธาน กรรมการฯ ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ ผู้อำนวยการส่วนสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยเลขานุการ และคัดเลือกบุคลากรจากทุกภาคส่วน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง และพิจารณาแผนการสืบทอดตำแหน่ง

๒) คณะกรรมการฯ กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข และคัดเลือกตำแหน่งงานสำคัญที่ควรมีผู้สืบทอดตำแหน่ง

๓) คณะกรรมการฯ ระบุทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของตำแหน่งสำคัญต่าง ๆ และสำรวจข้อมูลเรื่องเกษียณอายุราชการของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบันเพื่อกำหนดระยะเวลาในการจัดทำแผนฯ

๔) กำหนดกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง

๕) ประเมินศักยภาพกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง

๖) รวบรวมรายชื่อกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีคุณสมบัติและความสามารถตามหลักเกณฑ์เสนอต่อคณะกรรมการฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๗) คณะกรรมการฯ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งรายบุคคล

๘) เสนอรายชื่อกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง และแผนการสืบทอดตำแหน่งต่อผู้บริหารระดับสูงเพื่ออนุมัติ

๙) ส่งมอบข้อมูลแผนการสืบทอดตำแหน่งให้กับผู้บังคับบัญชาของบุคลากรผู้สืบทอดตำแหน่ง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการตามแผนฯ

๑๐) จัดทำรายงานผลการติดตามและประเมินผลผู้สืบทอดตำแหน่งเสนอคณะกรรมการฯ ราย ๖ เดือน และราย ๑ ปี

๑๑) จัดเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อนำเสนอพิจารณาแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสรรพสามิตกำหนด หรือ ที่ ก.พ. กำหนดไว้

๒. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๙

๑) ติดตามการดำเนินงานตามแผนการสืบทอดตำแหน่ง

๒) จัดทำรายงานผลการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งเสนอคณะกรรมการฯ ราย ๖ เดือน และราย ๑ ปี

๓) จัดเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อนำเสนอพิจารณาแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสรรพสามิตกำหนด หรือ ที่ ก.พ. กำหนดไว้

- ๔) พิจารณาคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่งทดแทนตำแหน่งที่ว่าง
- ๕) ดำเนินการตามกระบวนการสืบทอดตำแหน่ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมสรรพสามิตมีแผนสืบทอดตำแหน่งในตำแหน่งสำคัญของกรมสรรพสามิต
๒. กรมสรรพสามิตมีหลักเกณฑ์ รูปแบบและแนวทางกระบวนการจัดทำแผนสืบทอดในตำแหน่งสำคัญของกรมสรรพสามิต อย่างเหมาะสมและมีมาตรฐาน สร้างความน่าเชื่อถือ โปร่งใสและเป็นธรรม
๓. กรมสรรพสามิตสามารถวางแผนสรรหาและคัดเลือกคนในเชิงรุกได้ดียิ่งขึ้น สามารถวางแผนหาคนได้ล่วงหน้า เพื่อรองรับตำแหน่งที่จะว่างจากการเกษียณอายุราชการ
๔. กรมสรรพสามิต สามารถวางแผนการพัฒนาข้าราชการ ได้สอดคล้องกับความต้องการบุคลากรมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้ข้าราชการเกิดการเรียนรู้ในสายงานที่ต้องการสืบทอดตำแหน่ง
๕. เพื่อโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและมีผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับดีเด่น

โครงการเพื่อเสริมสร้างนักพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม (The Excise Creative Incubators Development Program)

หลักการและเหตุผล

สถานการณ์โลกปัจจุบันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภูมิภาคอาเซียนกำลังมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่เคยมีมาก่อนและในอนาคต การเปลี่ยนแปลงอันเป็นผลพวงจากประชาคมอาเซียนผนวกกับการขยายขอบเขตการค้าเสรีจากอาเซียนให้ครอบคลุมจีน เกาหลี ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์และอินเดียจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมแห่งการแข่งขันที่มีผลกระทบต่อภาครัฐและเอกชนให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงมากกว่าที่ผ่านมา ภายใต้บริบทดังกล่าวองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐจะต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างไม่เคยมีมาก่อน เพื่อรองรับและได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลง และองค์ประกอบที่สำคัญในการรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้มี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ การปรับวิถีคิด (Mindset) และการปรับโครงสร้างและกระบวนการในการบริหารขององค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการพัฒนา “นวัตกรรม” (Innovation: The Future of Value creation) ที่ครอบคลุมทั้งนวัตกรรมสินค้า (Product Innovation) นวัตกรรมบริการ (Service Innovation) นวัตกรรมกระบวนการ (Process Innovation) นวัตกรรมกลยุทธ์ (Strategy Innovation) นวัตกรรมความคิด (Idea Innovation) นวัตกรรมที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า (Value Innovation) ด้วยเหตุข้างต้น การสร้างสรรค์นวัตกรรมองค์กรจึงเป็นกลวิธีในการออกแบบกระบวนการที่สรรสร้างข้อเสนอ (Offering) ใหม่ๆ และมุ่งเน้นสร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้าได้โดดเด่นกว่าคู่แข่ง และให้ความสำคัญกับการทำให้ลูกค้าประทับใจทั้งก่อน-ระหว่าง-หลังการรับบริการ

ดังนั้น การพัฒนากรมสรรพสามิตเพื่อให้เป็น “ผู้นำการจัดเก็บภาษีเพื่อสังคม สิ่งแวดล้อม และพลังงาน” นั้น จึงจำเป็นที่จะต้องมีการมุ่งเน้นการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เปรียบเสมือนเป็นการเสริมสร้างทางการพัฒนาให้องค์กรมีบุคลากรที่มีทักษะทางการคิดและการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ ดังนั้น การฝึกคนในองค์กรให้มีความคิดเชิงสร้างสรรค์และสรรหานวัตกรรมใหม่ ถือได้ว่าเป็นกุญแจไขไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาอย่างเป็นระบบ ซึ่งถือเป็นกระบวนการที่สำคัญรองรับการพัฒนาองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งหลักสูตรนี้จะช่วยให้บุคลากรของกรมสรรพสามิตได้ฝึกฝนทักษะต่างๆ เหล่านี้ โดยเน้นการฝึกคิด ออกจากกรอบประสบการณ์เดิมและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ก่อให้เกิดผลงานและกระบวนการทำงานแนวใหม่ให้สามารถจัดการกับความคิดได้อย่างมีระบบ มีแบบแผนทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้านในที่สุด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ มีความรู้ ความเข้าใจถึงพลังความคิดสร้างสรรค์ และผลกระทบต่อความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต
๒. เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม และมีส่วนในการขับเคลื่อนองค์กรให้พัฒนาและก้าวหน้าในอนาคต
๓. เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาฯ ได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นและประสบการณ์ รวมทั้งเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอันจะเป็นประโยชน์ต่อการประสานงานต่อไป

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

เป้าหมาย

๑. บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งผลงานนวัตกรรมเข้าประกวดรางวัลเพชร
สรภสสามิต

๒. เจ้าของผลงานที่ผ่านการพิจารณากลับกรองผลงานนวัตกรรมโดยคณะทำงาน
กลับกรองผลงานการประกวดรางวัลเพชรสรภสสามิต

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรของกรมสรภสสามิตทุกระดับทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้รับรู้และ
เข้าใจกลยุทธ์ในการพัฒนานวัตกรรม อีกทั้งเป็นการกระตุ้นให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ
การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ของหน่วยงานภายในสังกัดกรมสรภสสามิตในการพัฒนารูปแบบ
การให้บริการใหม่ๆ เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนและราชการโดยทั่วไป

๓. สร้างภาพลักษณ์อันดีให้กับกรมสรภสสามิตในฐานะเป็นหน่วยงานที่ผลักดันและเดินหน้า
ในการนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยมาใช้อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม

โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

หลักการและเหตุผล

ภูมิทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแนวคิดประเทศไทย ๔.๐: โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้และผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมรวมทั้งระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างความพร้อมด้านไอซีทีโดยรวมของประเทศเพื่อยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ การพัฒนากำลังคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรในภาครัฐที่จะต้องมีการพัฒนาให้มีความพร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และรองรับกับแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งจะต้องดำเนินงานทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อมจะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบ และกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชนของภาครัฐ ด้วยเหตุดังกล่าว คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ จึงมีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยได้กำหนดเป็น “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระยะ ๕ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งสรุปได้ ดังนี้

๑. ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

การสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ คือ

๑) มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

๒) มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

๓) มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

๔) มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

๕) มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

ทั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

๒. ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๓) ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำเคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสบการณ์ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ ประสบการณ์พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔) คุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ฉะนั้น เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมติคณะรัฐมนตรี และนโยบายดังกล่าวข้างต้น กรมสรรพสามิตจึงได้กำหนดจัดโครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องมติดังกล่าว และรองรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติราชการของกรมสรรพสามิตในอนาคต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมสรรพสามิตให้มีกรอบความคิด (Digital Mindset) และทักษะ (Digital Skill) ที่จำเป็นที่จะสนับสนุนการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคลในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทาง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒. เพื่อให้กรมสรรพสามิตมีกำลังคนที่มีทักษะดิจิทัลที่เหมาะสม และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้

๓. เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรของกรมสรรพสามิตสามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวัง

เป้าหมาย

ภายใต้บริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จำนวน ๖ กลุ่มที่จะได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) และผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) บุคลากรเหล่านี้มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับความรู้ ความเข้าใจ และฝึกทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**โครงการการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ (Online Course)
เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
(Digital Thailand)**

หลักการและเหตุผล

กรมสรรพสามิตตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO) ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญต่อความสำเร็จและความก้าวหน้าของกรมสรรพสามิต ดังนั้น การให้ความรู้และการฝึกอบรมจึงนับเป็นกลไกหลักในการสร้างทักษะใหม่ (Up-Skill) และเสริมทักษะเดิม (Re-Skill) ของบุคลากรให้มีขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการรังสรรค์ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการ ขั้นตอน กระบวนการจัดเก็บภาษี ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการให้บริการผู้เสียภาษีได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว ซึ่งปัจจุบันกรมสรรพสามิตได้มีการนำเทคโนโลยีด้านบริหารจัดการเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด (Massive Open Online Course: MOOC) มาใช้ในการส่งเสริมและจัดการเรียนรู้ผ่านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Computer Network) ที่สามารถรองรับผู้เรียนได้เป็นจำนวนมาก ไม่จำกัดจำนวนผู้เรียน และมีวิธีการเรียนรู้ที่ทันสมัย ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ กิจกรรมการฝึกปฏิบัติและแบบทดสอบจากที่ต่าง ๆ โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเวลา สถานที่ และจำนวนครั้งในการเข้าถึง (Anywhere, Anytime, Anyone, Anything) ทำให้สามารถเรียนซ้ำได้ตามความต้องการ นอกจากนี้ ผู้เรียนยังสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับผู้สอนและผู้เรียนรายอื่นผ่านการประชุมทางไกล (Video Conference) การส่งข้อความ กระดาษถาม-ตอบ และอื่น ๆ ซึ่งเทคโนโลยีการเรียนรู้ (Learning Technology) ดังกล่าว จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นในการจัดตารางเรียนของผู้เรียนแต่ละคนที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำ จึงส่งผลให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและเจตคติต่อการพัฒนาตนเองที่สูงขึ้น อีกทั้งยังก่อให้เกิดการพัฒนาฐานความรู้หรือ ทักษะขององค์กรอย่างเป็นระบบและยั่งยืน แต่อย่างไรก็ดี เนื่องจากเป็นระยะเริ่มต้นที่กรมสรรพสามิต ได้นำ การเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิดมาใช้งาน จึงทำให้มีพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์แบบ MOOC เพียง ๕ ชุดวิชา ได้แก่ ๑) ความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต ๒) ความรู้เกี่ยวกับการปราบปราม และเปรียบเทียบคดี และการคำนวณภาษีสรรพสามิต ๓) ความรู้เกี่ยวกับ IT ๔) ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารทั่วไป และ ๕) ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนชุดความรู้ตามมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมสรรพสามิตแล้วพบว่า ยังขาดสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ที่เป็นชุดความรู้ตามมาตรฐานข้างต้นอีกเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของกรมสรรพสามิตมีทักษะในการปฏิบัติราชการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูปประเทศ อีกทั้งเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามระบบราชการ ๔.๐ จึงเห็นควรพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด (Massive Open Online Course) ให้เป็นทางเลือกหนึ่งที่ทำให้บุคลากรสามารถศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองได้ตลอดเวลาตามสภาพความพร้อมหรืออัตราการเรียนรู้ของแต่ละคน (Self-paced Learning) ได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นการส่งเสริมการให้บริการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) ซึ่งเป็นวิธีพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สะดวก ประหยัดและทั่วถึง มีความทันสมัยและมีรูปแบบของเนื้อหาที่เหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบ

การเรียนรู้ของผู้เรียนยิ่งขึ้น ตามแนวโน้มการเรียนรู้ในอนาคตที่มุ่งไปสู่ระบบการเรียนรู้ด้วยสื่อแบบผสมผสาน (Blended Learning) อันจะสามารถสนับสนุนรูปแบบการเรียนรู้ให้สมบูรณ์และดึงดูดความสนใจของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของกรมสรรพสามิตสามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) ตามความสามารถ ความสนใจและโอกาสที่เหมาะสม โดยปราศจากขอบเขตหรือข้อจำกัดของเวลาและสถานที่

๒. เพื่อให้บุคลากรของกรมสรรพสามิตทุกระดับและทุกคนได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และตลอดเวลาโดยไม่มีขีดจำกัดในเรื่องจำนวนคน จำนวนงบประมาณ เหมือนกับการอบรมในห้องเรียน

๓. เพื่อพัฒนาสื่อการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเป็นการผสมผสานกันระหว่างเทคโนโลยีและการเรียนรู้ในรูปแบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom)

๔. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์ (Courseware) จำนวน ๕ วิชา โดยมีเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของกรมสรรพสามิต โดยสามารถนำไปติดตั้งและใช้งานบนระบบการเรียนรู้แบบ Massive Open Online Course (MOOC) ของกรมสรรพสามิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายหลัก ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว และกลุ่มเป้าหมายรอง ได้แก่ ประชาชนทั่วไป สามารถเข้าถึงเนื้อหา ความรู้ และประสบการณ์พิเศษเพิ่มเติม

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. กรมสรรพสามิตมีสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ (Online Course) เป็นแหล่งความรู้ของบุคลากรที่สามารถเข้ามาศึกษาข้อมูลด้วยตัวเองได้ตลอดเวลา เกิดการเรียนรู้ได้เร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมถึงยังช่วยให้บุคลากรมีรากฐานองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

๒. ประหยัดเวลาและลดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง เนื่องจากสามารถเข้าถึงบทเรียนจากสำนักงาน ที่พัก และที่อื่น ๆ อันจะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ตามอัธยาศัยเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะการเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ของบุคลากรในทุกระดับ

๓. สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Thailand) ซึ่งได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ โดยสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารจัดการการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรด้วยการเรียนผ่านระบบการเรียนรู้ทางไกลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning)

แผนทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

หลักการและเหตุผล

แนวโน้มการเกษียณอายุราชการในอีก ๕ ปีข้างหน้าของกรมสรรพสามิต (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๙) โดยเฉพาะตำแหน่งข้าราชการที่จะเกษียณอายุราชการ (ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป) มีจำนวน ๗๑๙ อัตรา ดังนั้น เพื่อให้มีแผนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างและเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร ทั้งในระยะสั้น ระยะยาว เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมสรรพสามิตไม่ให้มีผลกระทบต่อการทำงานของกรมสรรพสามิตจากการขาดแคลนกำลังคนที่มีศักยภาพและการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ และเป็นการเตรียมความพร้อมในการวางแผนสรรหาและคัดเลือกกำลังคน ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งทดแทนการเกษียณอายุราชการ การลาออก และการเสียชีวิต ในตำแหน่งที่ว่างได้อย่างเหมาะสม ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการโดยรวมของกรมสรรพสามิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การสรรหาบุคคลเพื่อทดแทนอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุราชการได้ทันและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน
๒. เพื่อให้การคัดเลือกบุคลากรของกรมสรรพสามิต ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะที่เหมาะสมเพื่อเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งตามความต้องการของกรมสรรพสามิต
๓. มีเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งว่างได้อย่างเหมาะสม

ประเภทโครงการ/แผนงาน ประกอบด้วย

๑. แผนการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง
๒. แผนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการและประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน
๓. แผนการนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในบัญชีอื่น
๔. แผนการรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่นมารับราชการสังกัดกรมสรรพสามิต

เป้าหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

๑. ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑๒ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๙ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๑๐ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๑๑ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๘ อัตรา

๒. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการและประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน (เฉพาะตำแหน่งที่มีอัตราว่างเป็นจำนวนมาก) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๙๐ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๘๗ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๖๘ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๗๗ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๖๓ อัตรา

๓. การนำบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ในบัญชีหนึ่งไปขึ้นบัญชีเป็นผู้สอบคัดเลือกได้ในบัญชีอื่น (เฉพาะตำแหน่งที่มีอัตราว่างจำนวนน้อยราย) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑๓ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๕ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๙ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๑๒ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๘ อัตรา

๔. การรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่นมารับราชการสังกัดกรมสรรพสามิตใน ตำแหน่งที่ขาดแคลนหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักวิทยาศาสตร์ วิศวกร หรือ นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ระดับชำนาญการ เป็นต้น ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๓ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ จำนวน ๔ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จำนวน ๔ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ จำนวน ๔ อัตรา ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ จำนวน ๓ อัตรา

ทั้งนี้ กรณีการคัดเลือกเพื่อทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุราชการตามแผนงานต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับกรย้ายข้าราชการไปดำรงตำแหน่งว่างก่อน เมื่อมีตำแหน่งว่างคงเหลือ ในตำแหน่งใด จะได้ดำเนินการตามแผนทดแทนอัตรากำลังเกษียณอายุราชการต่อไป

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. เพื่อให้การปฏิบัติการกิจหลักในด้านการจัดเก็บภาษี การป้องกันและปราบปราม ผู้กระทำความผิดกฎหมายของกรมสรรพสามิตเป็นไปตามเป้าหมาย

๒. เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสังกัดกรมสรรพสามิต มีอัตรากำลังที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยเฉพาะตำแหน่งที่อยู่ในสายงานหลักหรือตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรือ ตำแหน่งที่ขาดแคลน

๓. กรมสรรพสามิตสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการได้ภายใต้ ข้อจำกัดและระยะเวลาที่กำหนดได้อย่างเหมาะสมกับความต้องการของทุกหน่วยงาน

โครงการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันเป็นยุคของข้อมูลข่าวสารซึ่งระบบสารสนเทศได้ถูกนำมาใช้ประโยชน์อย่างแพร่หลาย ด้วยขีดความสามารถในหลาย ๆ ด้านของเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ตลอดจนการดำรงชีวิตมีบทบาทมากขึ้น ทั้งในการจัดเก็บ บันทึก และประมวลผลข้อมูลต่างๆ เพื่อใช้ในการนำเสนอข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในองค์กร ด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นอีกงานหนึ่งที่มีข้อมูลเป็นจำนวนมาก เนื่องจากรายละเอียดของบุคลากรในด้านต่างๆ อาทิ ข้อมูลด้านนโยบาย และระเบียบวินัย ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลผลการปฏิบัติงาน ข้อมูลด้านผลตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์บุคลากร ข้อมูลสถิติการปฏิบัติงาน และข้อมูลด้านแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งหากไม่มีการบริหารจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถนำข้อมูลที่มีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่

เนื่องจากบุคลากรของกรมสรรพสามิตมีจำนวนมากและแบ่งออกเป็นหลายภาคส่วน การบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล จึงควรมุ่งเน้นให้ตัวบุคลากรและหัวหน้างานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการข้อมูลนับตั้งแต่การบันทึกข้อมูลเพื่อการจัดเก็บ การปรับปรุงข้อมูลในฐานข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับความจริงและเป็นปัจจุบัน ทั้งในส่วนของข้อมูลส่วนบุคคล และข้อมูลของบุคลากร ผู้ได้บังคับบัญชา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียระบบสารสนเทศที่ต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพเพียงพอสำหรับรองรับการวิเคราะห์ ประมวลผล และการนำเสนอข้อมูลผ่านระบบ Dashboard เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมสรรพสามิต อธิบดีกรมสรรพสามิต (นายลวรรณ แสงสนิท) ได้วางกรอบแนวทางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙) โดยต้องการให้ฐานข้อมูลบุคลากร มีความพร้อม เพื่อให้การดูแลสิทธิบุคลากรทำได้ครบถ้วนทุกมิติ เนื่องจากพบปัญหาเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้าย พิจารณาได้ค่อนข้างยาก ดังนั้น จึงกำหนดให้มีโครงการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน เพื่อให้ระบบช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรในแต่ละรอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นคนที่ดี เป็นคนที่ใช้ให้กับกรมสรรพสามิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ฐานข้อมูลด้านบุคลากรมีความถูกต้อง สนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลครบถ้วนทุกมิติ
๒. เพื่อให้มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ใช้เป็นฐานในการวางแผนและการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. เพื่อให้มีระบบสารสนเทศที่มีมาตรฐาน และสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

เป้าหมาย

ปี ๒๕๖๕ - ดำเนินการประเมินและวิเคราะห์ความต้องการระบบฐานข้อมูลบุคลากร
ในระดับผู้บริหาร

- เสนอความต้องการต่อกรมสรรพสามิต เพื่อพิจารณาอนุมัติการพัฒนา
ระบบฐานข้อมูลบุคลากร

- ประเมินผลความพึงพอใจต่อระบบฐานข้อมูลบุคลากร

ปี ๒๕๖๖ - ขออนุมัติการบำรุงรักษาและพัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

โครงการพัฒนาระบบจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์

หลักการและเหตุผล

ตามที่สำนักงาน ก.พ. ได้ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานด้านทะเบียนประวัติข้าราชการ รูปแบบกระดาษสู่ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งเริ่มใช้กับข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป ประกอบกับการประชุมชี้แจงเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับทะเบียนประวัติข้าราชการ และการควบคุมเกษียณอายุของข้าราชการพลเรือน ผ่านระบบออนไลน์ เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้จัดทำร่างระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. และร่างแนวทางและวิธีการดำเนินการเรื่องทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งกำลังดำเนินการเสนอคณะรัฐมนตรี เห็นชอบ โดยเป็นการรวบรวม ทบทวนและปรับปรุงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับทะเบียนประวัติข้าราชการ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางดำเนินการที่ชัดเจนและสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ ข้อมูลส่วนบุคคลและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสอดคล้องการปฏิบัติงานด้านทะเบียนประวัติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ที่เป็นการจัดเก็บข้อมูลของข้าราชการสำหรับใช้เป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐและของส่วนราชการ ได้กำหนดระยะเปลี่ยนผ่านการดำเนินการให้ส่วนราชการนำเข้าระบบฐานข้อมูลของข้าราชการพลเรือนสามัญที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ทั้งหมด เพื่อนำเข้าทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งส่วนราชการจะต้องดำเนินการแปลงเอกสาร ก.พ. ๗ และตรวจสอบข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ให้ครบถ้วน ถูกต้อง ตรงกันกับ ก.พ.๗ ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๒ ปี และแฟ้มประวัติข้าราชการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๕ ปี

เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการดำเนินการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ให้ เป็นไปตามกำหนดระยะเวลาในร่างแนวทางและวิธีการดำเนินการเรื่องทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ ที่จะกำหนดขึ้น จึงกำหนดให้มีโครงการพัฒนาระบบจัดเก็บไฟล์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ สำหรับสนับสนุนงานทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรปัจจุบันและบุคลากรที่พ้นจากราชการไปแล้ว ให้แล้วเสร็จตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
๒. เพื่อให้ระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ของกรมสรรพสามิตมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ปี ๒๕๖๕ ดำเนินการขออนุมัติการจัดซื้อเครื่องแสกนและคอมพิวเตอร์ และดำเนินการนำเข้าไฟล์ทะเบียนประวัติของข้าราชการตามระยะเวลาที่ ก.พ. กำหนด

ประเภทโครงการ/แผนงาน

- ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จอย่างยั่งยืน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาจากรากฐานหรือ การสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าที่สุดขององค์กร โดยการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการขององค์กรนั้น จะต้องพัฒนาให้บุคลากรมีความพร้อมเพื่อที่จะสามารถปรับตัวให้รองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง และเข้าใจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน รวมถึงมีภาวะผู้นำในตนเอง เพื่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จขององค์กร ซึ่งในที่สุดจะสะท้อนไปยังผลประกอบการขององค์กรโดยภาพรวม จึงนับเป็นงานที่ทำหายอย่างยิ่งสำหรับงานพัฒนาบุคลากร เนื่องจากต้องอาศัยการวางแผนและการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ซึ่งเครื่องมือการบริหารจัดการด้านการพัฒนาและฝึกอบรมที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ แผนที่เส้นทางเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา (Training Road Map) โดยการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรแต่ละตำแหน่งในระยะยาว โดยอาศัยข้อมูลและเงื่อนไขการพัฒนาบุคลากรจากแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแผนการพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะ (Competency Based) ซึ่งแผนการฝึกอบรมนั้นจะต้องครอบคลุมถึงหัวข้อการฝึกอบรม ลำดับก่อนหลังของการอบรมแต่ละหัวข้อและช่วงเวลาที่เหมาะสมสำหรับการฝึกอบรมแต่ละหลักสูตร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมสรรพสามิตได้รับข้อเสนอแนะให้มีการจัดหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบแบบแผนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของหลักสูตรเฉพาะ และหลักสูตรพื้นฐานรวมถึงให้หน่วยงานส่วนกลางสนับสนุน และให้คำแนะนำปรึกษาด้านการจัดการพัฒนาองค์ความรู้ภายในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในและระหว่างหน่วยงาน ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม กรมสรรพสามิตจึงควรดำเนินการจัดทำแผนที่เส้นทางเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา (Training Road Map) และพัฒนาระบบฐานข้อมูลการฝึกอบรมพัฒนาในการจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรม และผลการประเมินการฝึกอบรมของบุคลากร รองรับการพัฒนาบุคลากรในแนวทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมสรรพสามิต

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อจัดทำแผนที่เส้นทางเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา (Training Road Map) สำหรับทุกตำแหน่งงานของกรมสรรพสามิต
- ๒) เพื่อพัฒนาระบบการประเมินผลการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับเนื้อหาการฝึกอบรมสำหรับการวัดความรู้ ทักษะ และระดับสมรรถนะ รวมถึงการติดตามผลการอบรมเพื่อปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสม
- ๓) เพื่อจัดทำฐานข้อมูลงานบริหารการฝึกอบรมสำหรับเป็นข้อมูลอ้างอิงด้านการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

เป้าหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๑) รวบรวมข้อมูล ความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของทุกตำแหน่งงานของ กรมสรรพสามิต และสำรวจความต้องการการฝึกอบรม (Training Needs)
- ๒) จัดกลุ่มหลักสูตร จัดลำดับความสำคัญของหัวข้อหลักสูตร และจัดหา หรือจัดทำหลักสูตรทั่วไป(Generic Course) เพื่อเตรียมบรรจุในแผนการฝึกอบรมประจำปีและหลักสูตรปฐมนิเทศ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ๑) จัดทำเครื่องมือวัด และประเมินหลักสูตรการฝึกอบรม
- ๒) จัดทำฐานข้อมูลงานบริหารการฝึกอบรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ :

จัดทำแผนที่เส้นทางเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา (Training Road Map) สำหรับทุกตำแหน่งงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙ :

จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี และจัดการฝึกอบรมตามแผนฯ

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑) เก็บข้อมูลหัวหน้างานส่วนงานต่าง ๆ โดยการสัมภาษณ์ หรือใช้แบบสอบถาม หรือใช้วิธีการประชุม/สัมมนาระดมความคิดเห็น เพื่อรวบรวมความรู้ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน รวมถึงเนื้อหาสำคัญ และวิธีการที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาบุคลากร โดยมีข้อคำถามครอบคลุมประเด็นต่อไปนี้

- ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีความรู้หรือทักษะอะไรบ้างเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามที่กำหนดไว้
- ความรู้และทักษะใดบ้างที่ผู้ดำรงตำแหน่งต้องรู้ หรือมีก่อนที่จะเข้ามาปฏิบัติงาน
- ความรู้และทักษะใดบ้างที่ผู้ดำรงตำแหน่งแม้อย่างไม่รู้ หรือไม่มีก็สามารถปฏิบัติงานได้
- ผู้ดำรงตำแหน่งควรมีความรู้ ทักษะอื่นใด ที่จะช่วยให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น
- เมื่อใดที่ผู้ดำรงตำแหน่งควรได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ และควรฝึกอบรม

หลักสูตรใดก่อนหลัง

- เนื้อหาสำคัญของแต่ละหลักสูตรมีรายละเอียดเป็นอย่างไร

๒) รวบรวมความคิดเห็นของหัวหน้างานจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะในส่วนของคุณลักษณะหรือจุดที่ควรพัฒนาของบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อลดช่องว่างของสมรรถนะ (Competency Gap) ตามเป้าหมายของแต่ละระดับตำแหน่ง

๓) รวบรวมข้อมูล เพื่อจัดกลุ่มประเภทหลักสูตรตามกลุ่มเป้าหมาย และความสำคัญ อาทิ

- หลักสูตรความรู้ หรือทักษะทั่วไป สำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง ทุกระดับ
- หลักสูตรความรู้ หรือทักษะ เฉพาะทาง สำหรับบางตำแหน่ง บางสายงาน
- หลักสูตรความรู้ ทักษะเฉพาะทางพื้นฐาน
- หลักสูตรความรู้ ทักษะเฉพาะทางขั้นกลางเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- หลักสูตรความรู้ ทักษะเฉพาะทางขั้นสูงเพื่อรองรับความก้าวหน้าในอาชีพ
- หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะบริหาร

(Managerial

Competency) และสมรรถนะเฉพาะหน้าที่งาน (Functional Competency)

- หลักสูตรพิเศษอื่น ๆ

๔) จัดทำหรือจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในกลุ่มหลักสูตรความรู้ หรือทักษะทั่วไป และแนวทางการวัดและประเมินผล โดยพิจารณาเป้าหมาย ๔ ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจ วัดความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรม และผลกระทบต่อธุรกิจสำหรับแต่ละหลักสูตร

๕) จัดทำรายงานเสนอหลักสูตรต่อผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑) จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี และหลักสูตรปฐมนิเทศ โดยบรรจุหลักสูตรความรู้ หรือทักษะทั่วไป

๒) จัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผลของหลักสูตรในแผนการฝึกอบรมประจำปี

๓) เสนอผู้บริหารอนุมัติ และประกาศใช้

๔) ดำเนินการตามแผนการฝึกอบรม และประเมินผลตามแนวทางที่กำหนด

๕) รวบรวมข้อมูลการฝึกอบรมและผลการประเมินของบุคลากรทั้งในอดีตและปัจจุบัน

๖) จัดระเบียบหัวข้อการฝึกอบรมตามประเภทของหลักสูตร และทำการบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมใน ระบบคอมพิวเตอร์

๗) บันทึกข้อมูลผลการประเมินความรู้ ทักษะของบุคลากรหลังการฝึกอบรมในระบบคอมพิวเตอร์

๘) ตรวจสอบความถูกต้องของฐานข้อมูล

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑) รวบรวมข้อมูลการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

๒) จัดทำแผนที่เส้นทางเพื่อการฝึกอบรมพัฒนา (Training Road Map) สำหรับทุกตำแหน่งงาน

๓) จัดหาหรือจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมในกลุ่มหลักสูตรความรู้ หรือทักษะเฉพาะทาง ซึ่งอาจประกอบด้วยวิธีการในการพัฒนาที่หลากหลาย อาทิ

- การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
- การฝึกอบรมพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี และสมรรถนะ
- การทำแบบฝึกหัดในเชิงประสบการณ์
- การฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน
- การใช้โปรแกรมพี่เลี้ยง
- การสอนงาน
- การหมุนเวียนงาน
- การให้คำปรึกษาแนะนำ
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง

๔) จัดทำเครื่องมือการวัดและประเมินผล โดยพิจารณาข้อมูลจากคลังข้อสอบ

๕) เสนอหลักสูตรต่อผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙

๑) จัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี

๒) เสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ และประกาศใช้

๓) ดำเนินการฝึกอบรมตามแผน และทำการวัด ประเมินผลตามแนวทางที่กำหนด

๔) นำข้อมูลจากการประเมินผลมาพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ

๕) บันทึกข้อมูลการฝึกอบรมพัฒนาในระบบฐานข้อมูล

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

โครงการบริหารสมรรถนะ (Competency Management)

หลักการและเหตุผล

สมรรถนะคือมาตรฐานคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมพึงประสงค์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จำแนกได้เป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะเฉพาะหน้าที่งาน (Functional Competency) โดยเป็นเครื่องมือสำหรับการบริหารบุคลากรในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ มาสู่กระบวนการประยุกต์ใช้ เพื่อนำไปใช้ในการสรรหาและการคัดเลือก การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นระบบ และต่อเนื่อง อาทิ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการจัดทำแผนที่เส้นทางการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารกรมสรรพสามิต พบว่า ระบบการบริหารสมรรถนะในปัจจุบันมีการกำหนดคุณลักษณะจำนวนมาก และยากต่อการทำความเข้าใจ หรือตีความ นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารหรือหัวหน้างานบางส่วนยังขาดความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับความสำคัญ และการนำระบบสมรรถนะมาใช้ทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่กำหนดสมรรถนะที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร และมาตรฐานในการประเมิน ดังนั้นการทบทวนสมรรถนะและการกำหนดแนวทางการบริหารสมรรถนะให้เป็นระบบแบบแผนจึงเป็นสิ่งที่กรมสรรพสามิตควรให้ความสำคัญเพื่อให้การจัดการสมรรถนะขององค์กรสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อทบทวนสมรรถนะองค์กร และจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary)
๒. เพื่อกำหนดแผนการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ
๓. เพื่อทบทวนระบบการประเมินสมรรถนะและพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะให้นำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๑. ทบทวนสมรรถนะองค์กร และพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary)
- ๒) กำหนดแผนการพัฒนาสมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหารและสมรรถนะเฉพาะหน้าที่

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. จัดทำพจนานุกรมสมรรถนะกรมสรรพสามิต
๒. ทบทวนระบบประเมินสมรรถนะ และพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ประชาสัมพันธ์ และให้ความรู้เรื่องการบริหารสมรรถนะ การประเมินสมรรถนะ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และทำการประเมินสมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีโดยใช้แบบประเมินใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ – ๒๕๖๙

ติดตามผล และรวบรวมข้อเสนอแนะ และดำเนินการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากร

ขั้นตอนการดำเนินงาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

- ๑) จัดตั้งคณะทำงานบริหารสมรรถนะ
- ๒) ศึกษา ทบทวนสมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหาร และสมรรถนะเฉพาะหน้าที่งาน (สำหรับแต่ละตำแหน่งงาน โดยพิจารณาครอบคลุมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 - วิเคราะห์องค์กร กระบวนการหลัก ภารกิจหลักของกรมสรรพสามิต คำนึงมององค์กรเพื่อพิจารณาทบทวนการกำหนดสมรรถนะหลัก
 - สัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อทบทวนการกำหนดสมรรถนะบริหารสำหรับคุณสมบัติของผู้บริหารต้นแบบกรมสรรพสามิต
 - สัมภาษณ์หัวหน้างานของแต่ละส่วนงานเพื่อทบทวนการกำหนดสมรรถนะเฉพาะหน้าที่งานสำหรับคุณสมบัติของบุคลากรระดับปฏิบัติการ
- ๓) จัดทำพจนานุกรมสมรรถนะที่ระบุการบรรยายลักษณะมาตรฐานพฤติกรรมรายสมรรถนะโดยกำหนดพฤติกรรมในแต่ละระดับของสมรรถนะ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์อ้างอิงในการประเมินสมรรถนะ
- ๔) วิเคราะห์พฤติกรรมจากสมรรถนะหลัก สมรรถนะบริหารและสมรรถนะเฉพาะหน้าที่งาน เพื่อจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรตามหลักสมรรถนะ ซึ่งอาจประกอบด้วยวิธีการในการพัฒนาที่หลากหลาย อาทิ
 - การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ
 - การฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะ
 - การทำแบบฝึกหัดในเชิงประสบการณ์
 - การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน
 - การใช้โปรแกรมที่เลี้ยง
 - การสอนงาน
 - การหมุนเวียนงาน
 - การให้คำปรึกษาแนะนำ
- ๕) นำเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. จัดพิมพ์พจนานุกรมสมรรถนะกรมสรรพสามิตและส่งมอบให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
๒. ส่งข้อมูลแผนการพัฒนาตามหลักสมรรถนะให้กับส่วนบริหารฝึกอบรมเพื่อนำไปจัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมสอดคล้องกับพื้นฐานสมรรถนะ และบรรจุในแผนการฝึกอบรม
๓. ทบทวนระบบประเมินสมรรถนะ โดยรวบรวมข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นจากผู้ประเมินเพื่อพิจารณากำหนดรูปแบบและแนวทางการประเมินสมรรถนะที่เหมาะสม มีมาตรฐาน
๔. จัดทำแบบประเมินสมรรถนะตามแนวทางการกำหนดสมรรถนะใหม่
๕. นำเสนอผู้บริหารพิจารณาอนุมัติ และประกาศใช้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๑. จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ และการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรระดับหัวหน้างานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เรื่องการบริหารสมรรถนะ และการประเมินสมรรถนะตามรูปแบบและแนวทางใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจ และมีความพร้อมสำหรับดำเนินการประเมินสมรรถนะผู้ได้บังคับบัญชา
๒. ให้คำปรึกษาแนะนำกับหัวหน้างานในการประเมินสมรรถนะ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติ และสร้างกรอบในการประเมินที่ถูกต้องเหมาะสม
๓. ดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคลากรในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยใช้แบบประเมินใหม่
๔. จัดทำรายงานรวบรวมผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากร และรายชื่อบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้าน
๕. รวบรวมข้อเสนอแนะ และปัญหาที่พบในการประเมินสมรรถนะ เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ และแนวทางการประเมินสมรรถนะในปีต่อไป
๖. นำส่งข้อมูลรายชื่อบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้ส่วนบริหารฝึกอบรม และผู้บังคับบัญชาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตามแผนการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๖๙

๑. ทบทวนการประเมินสมรรถนะ และการบรรยายลักษณะมาตรฐานพฤติกรรมของสมรรถนะประจำปี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งด้านระบบการประเมิน และการพัฒนาบุคลากรตามพื้นฐานสมรรถนะขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
๒. ให้คำปรึกษาแนะนำกับหัวหน้างานในการประเมิน และการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะหน่วยงานของบุคลากร
๓. ติดตามการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ และจัดทำรายงานการพัฒนาฯ รายไตรมาส

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

โครงการทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด

หลักการและเหตุผล

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นการบริหารผลงานของบุคลากร ซึ่งเกิดจากการตกลงกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน ความคาดหวังจากหัวหน้างาน เป้าหมายในการทำงาน รวมถึงการรับฟังความเห็นของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง และการยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกำหนดเกณฑ์และเป้าหมายในการประเมินที่ชัดเจน เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการตัดสินและผลงานสำเร็จตามตัวชี้วัดขององค์กร

ปัจจุบันแม้จะมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม แต่ยังไม่มีความมาตรฐานในการวัดผลที่ชัดเจนเพียงพอ ทำให้ผลการประเมินที่ได้ไม่สะท้อนถึงผลงาน และพฤติกรรมที่แท้จริงของผู้ถูกประเมินทำให้เกิดผลกระทบต่อการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร เพราะตัวชี้วัดไม่ได้ถูกกำหนดอยู่บนมาตรฐานเดียวกัน และยังมีปัจจัยอื่นหลายประการซึ่งเป็นปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งส่งผลกระทบต่อผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด (KPI) จึงควรได้รับการทบทวนและพัฒนาเพื่อให้เกิดบรรทัดฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีมาตรฐานทุกระดับตำแหน่งงาน
- ๒) เพื่อให้การนำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการประเมินวัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับผลงานระดับหน่วยงานและองค์กร

เป้าหมาย

ปี ๒๕๖๕ ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานสู่ระดับหัวหน้างาน

ปี ๒๕๖๖ ดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากหน่วยงานสู่ระดับตัวบุคคล

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว

ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี

อื่น ๆ.....

โครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบคุณธรรมและความโปร่งใส

หลักการและเหตุผล

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เป็นแผนการพัฒนาประเทศที่มีกรอบและแนวทางพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐต้องปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่ว่า "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" และยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ภายใต้วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต" โดยประเทศไทยในระยะ ๕ ปีข้างหน้า จะมุ่งสู่การเป็นประเทศที่มีมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม เป็นสังคมใหม่ที่ประชาชนไม่เพิกเฉยต่อการทุจริตทุกรูปแบบ เพื่อยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใสของประเทศไทยทุกมิติให้มีมาตรฐานอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต ค.ศ. ๒๐๐๓ ประกอบกับรัฐบาลได้ประกาศใช้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) อันเป็นแผนส่งเสริมคุณธรรมฉบับแรกของไทยเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๙ เพื่อให้คนไทยได้ตระหนักในความสำคัญของชาติ ยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือและจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ให้คงคู่สังคมไทยอย่างมั่นคงและยั่งยืน เกิดสังคมคุณธรรม อยู่ร่วมกันด้วยความสมานฉันท์ภายใต้หลักธรรมทางศาสนาปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและมีวิถีวัฒนธรรมอันดีงามตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และโมเดลประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายในเพื่อวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะยาวอีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตคุณธรรมของคนในชาติให้ "คุณธรรมนำการพัฒนา" ด้วยการบูรณาการของทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยในส่วนของกระทรวงการคลังนั้น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังได้ให้นโยบายว่า กระทรวงการคลังจะเป็นกระทรวงที่ปลอดจากการทุจริตเป็นกระทรวงแรก ภายใต้นโยบาย "กระทรวงการคลัง : โปร่งใส ไร้ทุจริต" โดยให้ทุกส่วนราชการสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ กรมสรรพสามิตจึงได้ดำเนินโครงการกรมสรรพสามิตคุณธรรมเพื่อสนองต่อนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นกระทรวงแห่งคุณธรรม

อย่างไรก็ตาม การสร้างองค์กรให้มีคุณธรรมเป็นรากฐานนั้น จำเป็นต้องบูรณาการความร่วมมือ จากสมาชิกขององค์กร โดยแสดงเจตนารมณ์และมุ่งมั่นร่วมกันที่จะดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม ในองค์กร ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามมาเป็นหลักในการดำรงชีวิต ตลอดจนมีส่วนร่วมรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม ให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ส่วนวินัยและจริยธรรม จึงได้จัดทำ "โครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบคุณธรรม และความโปร่งใส" ขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริม พัฒนาและยกระดับองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส ที่ดียิ่งขึ้น โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ตามที่คณะอนุกรรมการด้านการประเมินชุมชน องค์กร อำเภอและจังหวัดคุณธรรม ซึ่งได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติกรมการศาสนา กำหนด

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรของกรมสรรพสามิตตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างและพัฒนาบุคลากร ให้เป็นคนดีและเก่ง โดยมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต มีมาตรฐานโปร่งใส และเป็นธรรม

๒. เพื่อเกิดการสร้างเครือข่ายองค์กรต้นแบบคุณธรรมและความโปร่งใส โดยกำหนดให้มีการดำเนิน กิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมเพิ่มมากขึ้น มีการดำเนินกิจกรรมใน ๓ มิติ ได้แก่ การยึดมั่นใน

หลักธรรม ทางศาสนา หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและวิถีวัฒนธรรม อีกทั้งเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นองค์กรที่มี ความรู้จากการเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบเพื่อเผยแพร่ และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ถ่ายทอดขยายผลไปสู่ องค์กรอื่น ๆ ได้

๓. เพื่อการขับเคลื่อนกรมสรรพสามิตให้เป็นองค์กรคุณธรรม โปร่งใส ไร้ทุจริต ไปสู่การยกระดับ มาตรฐานทางจริยธรรม คุณธรรม และความโปร่งใส

ประเภทโครงการ/แผนงาน

ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....

วิธีการดำเนินงาน

สำนักงานสรรพสามิตภาค และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ดำเนินการประเมินตนเองตามตัวชี้วัด และเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม จำนวน ๖ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑. องค์กรมีการประกาศเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานให้เป็นองค์กรคุณธรรม
๒. องค์กรมีการกำหนดคุณธรรมเป้าหมายและกำหนด“ปัญหาที่อยากแก้” และ“ความดีที่อยากทำ” ที่สอดคล้องกับคุณธรรม ๔ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา
๓. องค์กรมีการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม อย่างมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรที่สอดคล้องกับ คุณธรรมเป้าหมายที่กำหนด
๔. องค์กรมีผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้เพิ่มมากขึ้น และพฤติกรรมของคนในองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลง
๕. องค์กรมีการจัดกิจกรรม ใน ๓ มิติ ได้แก่ การยึดมั่นในหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง และวิถีวัฒนธรรมที่เพิ่มเติมจากแผนส่งเสริมคุณธรรมที่กำหนดไว้
๖. องค์กรมีองค์ความรู้จากการดำเนินงาน องค์กรคุณธรรม เพื่อเผยแพร่และสามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ ถ่ายทอดขยายผลไปสู่องค์กรอื่น ๆ ได้

การติดตามและประเมินผล

ให้สำนักงานสรรพสามิตภาครวบรวมรายงานผลการประเมินตนเองทั้งของสำนักงานสรรพสามิตภาค และสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบตามแบบรายงานผลการดำเนินงานองค์กรต้นแบบ คุณธรรมและความโปร่งใสที่กำหนด โดยส่งสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลภายในวันที่ ๑ มิถุนายน ของปีงบประมาณหรือภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อจะได้รวบรวมรายงานผลการประเมินในภาพรวมของกรมสรรพสามิต และจัดส่งผลการประเมินให้ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงการคลัง เสนอคณะอนุกรรมการส่งเสริมคุณธรรมกระทรวงการคลัง และรายงานให้กรมศานาทราบต่อไป

ระยะเวลาดำเนินการ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

สถานะของโครงการ อยู่ระหว่างเสนอกรมอนุมัติโครงการ

โครงการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรกรมสรรพสามิต

หลักการและเหตุผล

กรมสรรพสามิตมีการดำเนินการด้านการเสริมสร้างสวัสดิการและความผูกพันเพื่อให้บุคลากรในสังกัดได้รับสวัสดิการที่ตรงตามความต้องการและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยที่ผ่านมามูลค่าการได้ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมด้วยดี ในการบริหารจัดการด้านบุคลากรให้เกิดความผูกพัน และเล็งเห็นความสำคัญในการสร้างความผูกพันให้เกิดแก่บุคลากรในองค์กร จึงมีแนวคิดในการจัดสวัสดิการโดยกำหนดรูปแบบกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการ โดยมุ่งหวังให้บุคลากรมีการทำกิจกรรมร่วมกัน เกิดความรู้สึกสามัคคีในกลุ่มบุคลากร สร้างเครือข่ายระหว่างบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งเพื่อให้สอดคล้องต่อสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในปัจจุบัน จึงได้กำหนดการจัดโครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรกรมสรรพสามิต อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์โครงการ

๑. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนความสามัคคี สร้างสัมพันธภาพอันดี สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรให้เกิดขึ้นในองค์กร
๒. เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กรมสรรพสามิตกำหนดไว้
๓. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ประสบการณ์ที่มีประโยชน์ สามารถนำไปปรับใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานให้เกิดศักยภาพที่ดี
๔. เพื่อส่งเสริมและเตรียมความพร้อมเข้าสู่วัยผู้สูงอายุที่มีศักยภาพให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย

- ปี ๒๕๖๕ มีคู่มือ/ต้นแบบการจัดสวัสดิการให้กับหน่วยงานระดับภูมิภาค
ปี ๒๕๖๖ มีระบบการรายงานผลการจัดสวัสดิการในภาพรวมของกรมสรรพสามิต

ประเภทโครงการ/แผนงาน

- ดำเนินการปีเดียว ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี อื่น ๆ.....



อธิบดี
เลขที่รับ.....1704
วันที่.....29 ก.ค. 64
บันทึกข้อความ

รองอธิบดี
เลขที่รับ.....1154
วันที่.....27 ก.ค. 2564
เวลา.....13.29

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนวิชาการบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๕๔๒๔๑๒

ที่ กค ๐๖๑๘/ ๕๖๘๕

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

อธิบดี

เลขที่รับ.....1704

เรื่อง ขออนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

วันที่ 28 ต.ค. 64

เรียน อธิบดี (ผ่านรองอธิบดี นางสิริพร ธนนันทนสกุล)

ตามที่กรมสรรพสามิตอนุมัติให้ดำเนินโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวทางของการบริหารจัดการ การพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของ กรมสรรพสามิต และยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง ซึ่งสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดทำแผน กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ตามขั้นตอนที่กำหนดแล้ว นั้น

ดังนั้น เพื่อให้มีการดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากร บุคคลและพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรมสรรพสามิต อันจะส่งผลให้กรมสรรพสามิตบรรลุ เป้าหมายตามตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเสนอขออนุมัติการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากขอด้วยดำริ โปรดอนุมัติการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) ที่เสนอมาพร้อมนี้ จะขอบคุณยิ่ง

(นายพงษ์สิทธิ์ สุ่มेतยกุล)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ท่านอธิบดี

เพื่อโปรดอนุมัติแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

(นางสิริพร ธนนันทนสกุล)

รองอธิบดี

อนุมัติ

๒๐๖๓
1 พ.ค. 64

(นายลวณ แสงสนิท)
อธิบดีกรมสรรพสามิต

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙)

ที่ปรึกษาการจัดทำแผนกลยุทธ์และการจัดทำแผนงาน/โครงการ

นางสิริพร ธนนันทนสกุล รองอธิบดีกรมสรรพสามิต ที่ปรึกษาโครงการ

คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	ประธานคณะกรรมการ
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	รองประธานคณะกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนอัตรากำลังและระบบงาน	คณะกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง	คณะกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนวิชาการบริหารทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนวินัยและจริยธรรม	คณะกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนบริหารงานฝึกอบรม	คณะกรรมการ
ผู้อำนวยการส่วนนวัตกรรมกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	คณะกรรมการ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	เลขานุการ
ฝ่ายวิชาการทรัพยากรบุคคล	
ส่วนวิชาการบริหารทรัพยากรบุคคล	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ
ฝ่ายวิชาการทรัพยากรบุคคล	
ส่วนวิชาการบริหารทรัพยากรบุคคล	
