



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรพสามิต
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

บทสรุปผู้บริหาร

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 จึงจัดทำรายงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ประจำปี ๒๕๖๔ เสนอผู้บริหารกรมสรรพสามิตรับทราบ เพื่อประกอบการกำหนดทิศทาง นโยบาย แผนการพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของกรมสรรพสามิต และยุทธศาสตร์กระทรวงการคลัง ให้สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารราชการกรมสรรพสามิต อันจะส่งผลให้กรมสรรพสามิตบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการรายงาน

๑. เพื่อติดตามและประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
๒. เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนของส่วนราชการ

การรายงานประกอบด้วยเนื้อหาหลัก ๓ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
- ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งประกอบด้วย
 - ๒.๑ ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของคุณภาพกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ
 - ๒.๒ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ๒.๓ ปัญหาและอุปสรรค
 - ๒.๔ ข้อเสนอแนะ

การจัดทำรายงานประจำปีเสนอกรมทราบภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

รายงานสรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ส่วนที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒๐ คะแนน)

๑.๑ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (๕ คะแนน)

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

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

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

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

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (๑๕ คะแนน)

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

๑.๒ การบริหารจัดการอัตรากำลัง (ต่อ)

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

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

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

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

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

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

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

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

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

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (๒๐ คะแนน)

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

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ต่อ)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๑) บทบาทของผู้บังคับการต่อการทำงานเกี่ยวกับจริยธรรม กฎหมาย และความรับผิดชอบต่อตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อกำกับดูแลองค์กรที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)</p>	<p>๓</p>	<p>ให้ส่วนราชการตอบคำถามต่อไปนี้ (ข้อละ ๑ คะแนน)</p> <p>โปรดระบุจำนวนเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการในรอบปี (ระบุเรื่อง และจำนวนข้าราชการที่ร้องทุกข์แยกตามประเภทเรื่องที่ร้องทุกข์)</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการกรมสรรพสามิต</p> <p>๑. ผู้บังคับการมีกระบวนการอย่างไรในการสร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริม กำกับ และส่งผลให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามกฎหมาย และมีจริยธรรม</p> <p>๑.๑ ผู้บังคับการได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารราชการ เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งร่วมต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ อีกทั้งยังได้ประกาศนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ผู้บริหารได้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมาโดยตลอด เพื่อให้บุคลากรได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและค่านิยมร่วมกัน มีการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติด้วยการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ มีมาตรการขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสภายใน กรมสรรพสามิตที่ดียิ่งขึ้น โดยผู้บังคับการได้ประกาศมาตรการตรวจสอบการใช้ดุลพินิจ ประกาศมาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และการรับสินบน และประกาศมาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับบริบทและบทบาทภารกิจของกรมสรรพสามิต โดยผู้บริหารได้กำหนดการกำกับติดตามรายงานผลการดำเนินการตามมาตรการอย่างต่อเนื่อง และให้มีการทบทวนความเสี่ยงทุกปีงบประมาณ นอกจากนี้ผู้บริหารส่งเสริมกลไกการป้องกันและปราบปรามการทุจริตด้วยโครงการกรมสรรพสามิตคุณธรรม โครงการสรรพสามิตใสสะอาด โครงการตามนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปราม</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>การทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) โครงการภายใต้แผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) และโครงการตามแผนการอุปถัมภ์คุ้มครองศาสนาต่าง ๆ</p> <p>๑.๒ เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างจิตสำนึกและเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม และธรรมาภิบาล รวมทั้งความตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดจากการดำเนินงานที่ไม่สอดคล้องกับกฎหมาย โดยการจัดโครงการฝึกอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น โครงการฝึกอบรม หลักสูตร “ความรู้เกี่ยวกับวินัยและความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่” โครงการสัมมนาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายอาชีวสหวิชาชีพ หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย รุ่นที่ ๑ และโครงการฝึกอบรม</p> <p>๒. สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี เพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เป็นต้นผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไร ในการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงให้อยู่กับองค์กร และการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กรเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่กลุ่มข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS) โดยจัดสรรสิ่งจูงใจให้ได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ มีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นระดับชำนาญการพิเศษ และมอบหมายงานพิเศษให้ดำเนินการเพื่อพัฒนาศักยภาพและช่วยขับเคลื่อนภารกิจของกรมสรรพสามิต นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้บุคลากรผู้มีสมรรถนะสูงเข้าร่วมการอบรมกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต อีกทั้งส่งเสริมให้มีโครงการฝึกอบรมสัมมนาหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของผู้นำในอนาคตขององค์กร เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม หลักสูตรนักรบคลังมืออาชีพ (นคอ.) รุ่นที่ ๑๐ โครงการหลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารงานภาครัฐและกฎหมายมหาชน รุ่นที่ ๒๐ โครงการอบรม</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>หลักสูตร “ผู้นำยุคใหม่” รุ่นที่ ๘ และการศึกษาอบรมหลักสูตรนักปกครองระดับสูง (นปส.) เป็นต้น</p> <p>๓. ผู้นำองค์กรมีส่วนร่วมอย่างไรในการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ผู้นำองค์กรได้กำหนดนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ให้มีศักยภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพและเป็นคนดีมีความสุขเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบคณะบุคคลต่าง ๆ เช่น คณะทำงานโครงการองค์กรคุณธรรม โปร่งใส ไร้อคติประจำกรมสรรพสามิต คณะทำงานประจำกลุ่มงานต่าง ๆ ในศูนย์สรรพสามิตใสสะอาด คณะกรรมการด้านการกำกับดูแลองค์การที่ดี เป็นต้น เพื่อแสดงถึงมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในระดับองค์การ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นคนเก่งและดี อีกทั้งยังตอบสนองนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรคุณธรรม นอกจากนี้ยังมีการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ข้าราชการร่วมกันระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์กร นำไปสู่การกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดการความรู้ของกรมสรรพสามิตเรื่อง ปลดล็อกความคิด พิชิตสารพันปมประเด็นกฎหมายและระเบียบการบริหารการจัดเก็บภาษีสรรพสามิตยาสูบ และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการถอดความรู้จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างฐานความรู้การจัดเก็บภาษีสรรพสามิต เป็นต้น</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ส่วนวินัยและจริยธรรม กรมสรรพสามิต ได้จัดทำแผนงาน/โครงการต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจในด้านวินัยและจริยธรรม โดยมีผลการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายทุกแผนงาน/โครงการ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. โครงการสรรพสามิตใสสะอาด ๒. โครงการกรมสรรพสามิตคุณธรรม

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p>๓. โครงการตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี</p> <p>๔. โครงการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)</p> <p>๕. กำหนดมาตรการป้องกันและจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนและการรับสินบนจากการปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับบริบทและบทบาทภารกิจของกรมสรรพสามิต</p> <p>๖. แผนแม่บทการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย</p> <p>๗. การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และการคัดเลือกผู้ประพฤติตนชอบด้วยความซื่อสัตย์สุจริตประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๘. ตรวจสอบประวัติข้าราชการที่ถูกดำเนินการทางวินัยและได้รับโทษทางวินัย</p> <p>๙. แผนบริหารความเสี่ยงการทุจริต ๒๕๖๔ ภายใต้อกรอบประเมินความเสี่ยงการทุจริต ๓ ด้าน</p> <p>๑๐. ตัวชี้วัดเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๑๑. โครงการแผนการอุปถัมภ์คุ้มครองศาสนาต่าง ๆ</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (๒๐ คะแนน)

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
<p>๑๒) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)</p>	๓	<p>๑. จัดให้มีอุปกรณ์และกระบวนการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ขั้นพื้นฐานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร (๑ คะแนน)</p> <p>๒. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ แต่กิจกรรมที่ดำเนินการมีน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๒ คะแนน)</p> <p>๓. จัดให้มีกิจกรรมตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญที่สะท้อนภาพการทำงานของส่วนราชการโดยสามารถดำเนินการได้ครอบคลุมในทุกมิติ และกิจกรรมที่ดำเนินการมีมากกว่าครึ่งหนึ่งของกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ฯ (๓ คะแนน)</p>
<p>๑๓) ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์กร (น้ำหนักร้อยละ ๕)</p>	๕	<p>ให้ส่วนราชการอธิบายระบบวิธีการทำงานที่สามารถช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ สามารถสร้างสรรค์และส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพให้กับส่วนราชการ ทั้งนี้ ตามผลการดำเนินการที่ปรากฏในยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของส่วนราชการ ในมิติด้านการทำงาน</p> <p>มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อผลลัพธ์ขององค์กร ผ่านการสำรวจความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรประจำปี และระบบสำรวจความพึงพอใจอัจฉริยะ (Excise Smart Survey) เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนะประเด็นความผูกพัน และนำผลสำรวจดังกล่าวไปประกอบการเสนอแนะนโยบายด้านสวัสดิการตอบสนองความต้องการของบุคลากร และมีการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งเป็น การดำเนินการตามโครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ได้แก่</p>

รายการ	คะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
		<p> มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มาดำเนินการ ผลที่ได้จากการสำรวจจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำกับและประเมินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป นอกจากนี้กรมยังได้กำหนดกิจกรรม CSR และ CRM เป็นตัวชี้วัดสำคัญขององค์กรและส่งเสริมดำเนินกิจกรรมทุกหน่วยงานภายในกรมสรรพสามิต ทำให้เกิดประโยชน์กับสังคมโดยรวมและสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย </p>

ส่วนที่ ๒ ผลสัมฤทธิ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลเชิงสถิติทั้งในส่วนของข้อมูลกำลังคน ข้อมูลผลการปฏิบัติราชการ และข้อมูลการใช้จ่ายงบประมาณ

▶ข้อมูลกำลังคนของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน
๒.๑.๑ อัตรากำลังคน						
๑) ข้าราชการ	๓,๑๘๓	๕๐.๐๖	๓,๕๘๕	๕๔.๑๖	๓,๒๓๑	๕๑.๕๔
๒) ลูกจ้างประจำ	๑๖๗	๒.๖๓	๑๘๕	๒.๗๙	๒๐๓	๓.๒๔
๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๒,๒๘๕	๓๕.๙๓	๒,๒๕๓	๓๔.๐๔	๒,๑๒๖	๓๓.๙๑
๔) พนักงานราชการ	๗๒๔	๑๑.๓๘	๕๙๖	๙.๐๑	๗๐๙	๑๑.๓๑
ผลรวมกำลังคน	๖,๓๕๙	๑๐๐.๐๐	๖,๒๖๙	๑๐๐.๐๐	๖,๕๗๐	๑๐๐.๐๐
๒.๑.๒ การเคลื่อนไหวของข้าราชการ						
๑) การเข้ารับราชการ	๖๘	๑๐๐.๐๐	๑๓๓	๑๐๐.๐๐	๒๑๑	๑๐๐.๐๐
- บรรจุใหม่	๕๐	๗๓.๕๓	๑๑๐	๘๒.๗๑	๑๖๓	๗๗.๒๕
- รับโอน	๑๗	๒๕.๐๐	๒๓	๑๗.๒๙	๔๘	๒๒.๗๕
- บรรจุกลับ	๑	๑.๔๗	๐	๐	๐	๐
- การเข้ารับราชการตาม มาตรา ๕๖	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๒) การสูญเสียข้าราชการ	๒๓๔	๑๐๐.๐๐	๒๑๐	๑๐๐.๐๐	๑๘๗	๑๐๐.๐๐
- ลาออก	๓๑	๑๓.๒๕	๓๒	๒๕.๘๗	๔๒	๒๒.๔๖
- ให้โอน	๗	๒.๙๙	๙	๒.๘๐	๗	๓.๗๔
- เกษียณอายุ	๑๗๘	๗๖.๐๗	๑๖๐	๖๘.๕๓	๑๓๖	๗๒.๗๓
- อื่น ๆ (ตาย, ไล่ออก, ลาออก)	๑๘	๗.๖๙	๙	๒.๘๐	๒	๑.๐๗

▶ข้อมูลข้าราชการของส่วนราชการ

รายการ	ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๓			ปี ๒๕๖๒		
	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบ ที่มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง	กรอบที่ มี	จำนวน (คน)	อัตรา ว่าง
๑. บริหาร	๕	๕	๐	๕	๕	๐.๐๐	๕	๔	๒๐.๐๐
๒. อำนวยการ	๑๐๖	๑๐๖	๐	๑๐๖	๘๘	๑๖.๘๘	๑๐๖	๑๐๖	๐.๐๐
๓. วิชาการ	๑,๘๔๖	๑,๖๒๗	๑๑.๘๖	๑,๘๔๖	๑,๖๑๒	๑๒.๖๘	๑,๘๔๖	๑,๖๙๓	๘.๒๙
๔. ทั่วไป	๑,๖๑๔	๑,๔๔๕	๑๐.๔๗	๑,๖๒๘	๑,๔๑๔	๑๓.๑๔	๑,๖๔๑	๑,๔๒๘	๑๒.๙๘
รวม	๓,๕๓๑	๓,๑๘๓	๑๐.๘๗	๓,๕๘๕	๓,๑๑๘	๑๓.๐๐	๓,๕๙๘	๓,๒๓๑	๑๐.๒๐

▶ข้อมูลโครงสร้างอายุของข้าราชการของส่วนราชการ

ช่วงอายุ (ปี)	จำนวนข้าราชการ (คน)					
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย	ผู้หญิง	ผู้ชาย
<= ๒๔	๑๓	๔	๑๗	๖	๑๒	๘
๒๕-๒๙	๑๑๑	๔๖	๑๑๑	๔๕	๗๙	๔๐
๓๐-๓๔	๒๒๖	๗๒	๒๔๒	๗๕	๒๑๘	๖๕
๓๕-๓๙	๓๕๐	๙๘	๓๖๕	๑๐๒	๘๘	๓๔๖
๔๐-๔๔	๔๑๑	๑๐๙	๓๖๕	๑๐๒	๓๒๒	๑๑๐
๔๕-๔๙	๒๒๐	๑๒๓	๒๐๓	๑๔๓	๒๐๘	๑๕๓
๕๐-๕๔	๒๑๙	๒๗๕	๒๑๗	๓๒๒	๒๑๘	๔๐๐
>=๕๕	๒๙๓	๖๑๓	๒๕๘	๕๔๕	๒๙๘	๖๖๖
รวม	๑,๘๔๓	๑,๓๔๐	๑,๗๗๘	๑,๓๔๐	๑,๔๔๓	๑,๗๘๘

▶จำนวนบุคลากรของหน่วยการเจ้าหน้าที่

รายการ	จำนวน (คน)		
	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๓	ปี ๒๕๖๒
๑. ข้าราชการ	๕๔	๕๑	๕๐
๒. พนักงานราชการ	๑๓	๑๓	๑๔
รวม	๖๗	๖๔	๖๔

▶ข้อมูลด้านงบประมาณการใช้จ่าย

รายการ	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน	มูลค่า	สัดส่วน
๒.๕.๑ งบประมาณตาม พ.ร.บ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี						
งบประมาณรวมของส่วนราชการ (ล้านบาท)	๒,๕๔๑.๙๗๖๘	๑๐๐.๐๐	๒,๓๕๖.๒๒๙๙	๑๐๐.๐๐	๒,๕๖๑.๓๒๗๕	๑๐๐.๐๐
งบประมาณรายจ่ายประเภทงบบุคลากร (ล้านบาท)	๑,๕๒๑.๖๐๔๓	๕๙.๘๖	๑,๕๖๔.๑๘๓๒	๖๖.๓๘	๑,๕๐๐.๖๒๙๒	๕๘.๕๙
๒.๕.๒ ข้อมูลรายงานต้นทุนรวมแยกตามแหล่งเงิน (เบิกจ่ายจริง)						
ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑,๕๖๓.๔๘๙๔	๖๒.๘๒	๑,๕๖๒.๙๔๘๗	๖๒.๐๔	๑,๕๕๐.๔๔๒๗	๖๔.๔๗
ค่าใช้จ่ายด้านการฝึกอบรม	๒.๙๔๒๐	๐.๑๒	๓.๒๖๗๖	๐.๑๓	๕.๐๑๕๒	๐.๒๐
ค่าใช้จ่ายเดินทาง	๑๕.๐๑๔๔	๐.๖๐	๒๗.๙๑๑๒	๑.๑๑	๒๖.๗๒๙๕	๑.๐๘
ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ และค่าสาธารณูปโภค	๑๙๘.๘๙๖๑	๗.๙๙	๒๑๙.๖๙๗๐	๘.๗๒	๒๕๒.๑๓๙๐	๑๐.๑๖
ค่าเสื่อมราคา และ ค่าตัดจำหน่าย	๗๐๘.๓๒๕๒	๒๘.๔๖	๗๐๓.๔๓๖๐	๒๗.๙๒	๖๓๖.๙๒๙๘	๒๕.๖๖
ค่าใช้จ่ายเงินอุดหนุน	๐.๑๓๓๘	๐.๐๑	๒.๐๒๔๒	๐.๐๘	๑๐.๕๐๓๖	๐.๔๒
ต้นทุนในการผลิตอื่น			๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
รวมต้นทุนผลผลิต	๒,๔๘๘.๘๐๕๙	๑๐๐.๐๐	๒,๕๑๙.๒๘๔๗	๑๐๐.๐๐	๒,๔๘๑.๗๖	๑๐๐.๐๐
	ปี ๒๕๖๔		ปี ๒๕๖๓		ปี ๒๕๖๒	
๒.๕.๓ ข้อมูลรายงานต้นทุนกิจกรรมย่อยเกี่ยวกับบุคลากร						
ต้นทุนรวมด้านบริหารบุคลากร (บาท)	๓,๖๙๘,๓๙๖.๗๙		๓,๐๗๗,๐๒๙.๐๐๐๐		๔,๘๓๑,๗๖๕.๙๐๐๐	
จำนวนบุคลากรที่ใช้คำนวณ (คน)	๔๓๓.๐๐๐๐		๓๐๓.๐๐๐๐		๕๒๐.๐๐๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านบริหารบุคลากร	๘,๕๔๑.๓๓๒๐		๑๐,๑๕๕.๒๑๑๒		๙,๒๙๑.๘๕๗๕	
ต้นทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑๒,๑๕๗,๒๖๘.๒๕๐๐		๗๑,๑๘๓,๕๕๘.๗๓๐๐		๘๐,๗๔๓,๓๖๗.๑๕๐๐	
จำนวนชั่วโมง/คนการฝึกอบรม	๒,๐๘๕.๐๐๐๐		๙,๑๘๔.๐๐๐๐		๑๑,๓๑๙.๐๐๐๐	
ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๕,๘๓๐.๘๒๔๑		๗,๗๕๐.๘๒๓๐		๗,๑๓๓.๔๓๖๔	

▶ข้อมูลด้านผลการปฏิบัติราชการ

๑) ผลการปฏิบัติราชการ โปรตระบุรายละเอียดตัวชี้วัดสำคัญตามบทบาทภารกิจของส่วนราชการ
(ใช้ข้อมูลตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ)

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ การป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๖๐ - ผลการป้องกันและปราบปราม	คดี ล้านบาท	๓๓๒.๕๐ ๑๗,๗๐๑.๐๐	๔๗๒.๒๒ ๒๕,๗๐๓.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๒ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีและรายได้ - ผลการจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิต - โครงการติดตามและวิเคราะห์ผลการจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิตเป็นรายสินค้าและรายเดือน - โครงการปฏิรูปการบริหารการจัดเก็บภาษีด้วยระบบ Direct Code - โครงการปรับปรุงและเปลี่ยนทดแทนอุปกรณ์ระบบมาตรวัดและระบบคอมพิวเตอร์สื่อสารทางไกลฯ - โครงการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการควบคุมโรงอุตสาหกรรมน้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน (Block Chain & e - lock) - โครงการจัดเก็บภาษีสินค้าและบริการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม	ล้านบาท ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน	๕๔๘,๐๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐	๕๓๑,๖๐๖.๓๘ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๓ การเร่งรัดเบิกจ่ายเงินงบประมาณ - ผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ	ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณ	๑๐๐.๐๐	๘๕.๑๗
ตัวชี้วัดที่ ๔ ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส - โครงการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินคดีและเปรียบเทียบคดี - โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีโดยสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนมากขึ้น	ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินงาน	๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐ ๑๐๐.๐๐

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๔	
		เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ที่ได้
- โครงการยกระดับการให้บริการข้อมูลแก่ประชาชนและผู้มีหน้าที่เสียภาษีสรรพสามิตอย่างทั่วถึง	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
- โครงการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารอัจฉริยะ	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
- โครงการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการของกรมสรรพสามิต	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงาน	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

หมายเหตุ ตัวชี้วัดตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ไม่มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๓	
		เป้าหมาย	ผลสัมฤทธิ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ การเร่งรัดเบิกจ่ายเงินงบประมาณ - ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๒ การจัดเก็บรายได้ - ผลการจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิต	ล้านบาท	๖๔๒,๖๐๐.๐๐	๕๔๘,๓๖๒.๓๖
ตัวชี้วัดที่ ๓ การป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติภาษีสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๖๐ - ผลการจับกุมผู้กระทำความผิดภาษี สรรพสามิต - จำนวนค่าปรับเปรียบเทียบคดี	คดี	๒๒,๑๑๖	๒๘,๘๗๒
	ล้านบาท	๔๓๒.๑๙	๕๐๖.๒๗
ตัวชี้วัดที่ ๔ การดำเนินงานซึ่งสนับสนุนโครงการ National e - Payment - ผลการจัดเก็บภาษีอากรผ่านช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์ (e - Payment)	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๕ การดำเนินงานภายใต้นโยบาย : ประชา รัฐสร้างไทย - ระดับความสำเร็จของการส่งเสริม เศรษฐกิจชุมชน ๘๒ พื้นที่	ระดับ	๕	๕
ตัวชี้วัดที่ ๖ การดำเนินงานซึ่งสนับสนุนโครงการ กระทรวงการคลังคุณธรรม - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนิน โครงการ	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐
ตัวชี้วัดที่ ๗ กองทุนให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา (กยศ.) - การประชาสัมพันธ์ให้ลูกหนี้ กยศ. ในสังกัดกรมสรรพสามิตปฏิบัติตาม มาตรา ๔๒	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๑๐๐.๐๐

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

รายการ	หน่วยวัด	ปี ๒๕๖๒	
		เป้าหมาย	ผลลัพธ์ที่ได้
ตัวชี้วัดที่ ๑ การจัดเก็บภาษีสรรพสามิต - ผลการจัดเก็บภาษีสรรพสามิต - ผลการจับกุมผู้กระทำความผิดภาษี สรรพสามิต - จำนวนค่าปรับเปรียบเทียบคดี	ล้านบาท	๖๒๒,๖๐๐.๐๐	๕๘๕,๔๐๘.๐๐
	คดี	๒๐,๔๙๕	๓๔,๖๕๖
	ล้านบาท	๓๔๗.๔๒๐	๕๔๔.๐๔๒
ตัวชี้วัดที่ ๒ การส่งเสริม E - Payment ภาครัฐ (การจัดเก็บรายได้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์) - การติดตั้งเครื่อง EDC ที่หน่วยรับเงิน	เครื่อง	๒๗๕	๔๑๗
ตัวชี้วัดที่ ๓ ผลการเบิกจ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ๓.๑ ผลการเบิกจ่ายงบลงทุน ๓.๒ รายจ่ายภาพรวม	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๖๔.๔๔
	ร้อยละ	๑๐๐.๐๐	๙๑.๙๐
ตัวชี้วัดที่ ๔ โครงการกรมสรรพสามิตคุณธรรม - ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้อัตลักษณ์กรม สรรพสามิตคุณธรรม	ร้อยละ	๘๐.๐๐	๘๐.๐๐

หมายเหตุ ตัวชี้วัดตามแผนการตรวจราชการของผู้ตรวจราชการกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล คือ ตัวชี้วัดที่ ๔ โครงการ กรมสรรพสามิตคุณธรรม

๒) การบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทน

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๔	๒,๖๑๕
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๑	๔๒๖
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๒๑
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๔
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๓
๒/๒๕๖๔	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๖	๒,๗๓๗
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐	๒๘๘
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๑๔
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๑๕
๑/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๘๗	๒,๕๕๔
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๑๒	๔๑๗
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๒๗
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๖
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๕
๒/๒๕๖๓	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๖	๒,๘๐๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐	๓๔๓
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๓๐
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๑๗๒

รอบ การประเมิน/ ปีที่	ระดับผล การประเมิน	ช่วงคะแนน การประเมิน	ช่วงร้อยละ การเลื่อนเงินเดือน	จำนวนข้าราชการ	
				อำนวยการ	วิชาการและทั่วไป
๑/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๕	๒,๓๗๖
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๑	๖๑๐
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๔๒
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๓
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๐	๙๔
๒/๒๕๖๒	ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	๓.๐๐ - ๔.๐๐	๑๐๒	๒,๖๑๓
	ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙	๒.๐๐ - ๒.๙๙	๐	๔๑๐
	ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙	๑.๐๐ - ๑.๙๙	๐	๓๓
	พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙	๐.๐๑ - ๐.๙๙	๐	๒
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้เลื่อน	๔	๑๐๒

หมายเหตุ

๑. ช่วงร้อยละการเลื่อนเงินเดือนเป็นค่าประมาณการ เนื่องจากกรมสรรพสามิตได้ประกาศอัตรา ร้อยละที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน แยกตามหน่วยงานและกลุ่มข้าราชการ โดยแบ่งเป็น อำนวยการและวิชาการทั่วไป

๒. จำนวนผู้ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนประกอบด้วยกรณีบรรจุใหม่ ลาศึกษาต่อ ลาติดตามคู่สมรสไป ต่างประเทศ ลาป่วย/กิจเกินหลักเกณฑ์ที่กำหนด

โปรดระบุหลักเกณฑ์เกี่ยวกับรูปแบบในการกำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนที่ใช้ของแต่ละปี

กรมสรรพสามิตกำหนดแนวทางในการพิจารณาอัตราร้อยละของการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยมีการ บริหารอัตราร้อยละภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละกลุ่ม และให้เลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินของ แต่ละกลุ่ม มีการกำหนดให้อัตราร้อยละการเลื่อนเงินเดือนสูงสุดไม่เกินร้อยละ ๖ และกำหนดให้อัตราร้อยละ มีทศนิยมไม่เกิน ๒ ตำแหน่ง

๒.๒ นวัตกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของส่วนราชการเพื่อการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการ หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งการพัฒนา หรือการเตรียมการรองรับ สถานการณ์ในอนาคตที่จะส่งผลให้ส่วนราชการมีผลการปฏิบัติราชการที่สูงขึ้นหรือมีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น หรือสามารถช่วยแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นอยู่ของส่วนราชการ

กรมสรรพสามิตมีระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่สนับสนุนการเข้าสู่องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (ประเทศไทย ๔.๐) ซึ่งได้เตรียมความพร้อมบุคลากร โดยมีการกำหนดโครงการที่ผลักดันการนำนวัตกรรมไปใช้ ในการปฏิบัติงาน มีการบูรณาการต่อยอดผลงานนวัตกรรม มีการทำข้อตกลงกับสถาบันการศึกษาในการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรม และจตอนุสิทธิบัตรผลงานที่จะนำไปพัฒนาต่อ นอกจากนี้ ยังพัฒนาบุคลากรในเรื่องความรู้และทักษะใหม่ ๆ โดยจัดให้มีการประกวดรางวัลนวัตกรรมเพื่อ ยกย่องระดับกรมสรรพสามิตไปสู่องค์กรนวัตกรรม โดยดำเนินการภายใต้ชื่อ “การประกวดรางวัลเพชรสรรพสามิต (Excise Innovation Awards)” ซึ่งได้ดำเนินการจัดกิจกรรมสร้างนวัตกรรมองค์กร KM Roadshow ถอดรหัสความรู้ สร้างช่องทางในการพัฒนาการเรียนรู้ และการสร้าง COP สำหรับในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เป็นการจัดการ ดำเนินการเป็นครั้งที่ ๑๐ ซึ่งได้แบ่งรางวัลออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

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

นอกจากนี้ กรมสรรพสามิตยังได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนจะต้องนำไปสู่กระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งปรับ กรอบความคิด พฤติกรรม วัฒนธรรมองค์กร วิธีการทำงาน และการให้บริการภาครัฐใหม่ โดยนำเทคโนโลยี ข้อมูล และนวัตกรรมมาใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจการบริหารราชการ ขณะเดียวกันจะต้องปรับกลไกในการพัฒนาและ ยกย่องระดับขีดสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมปฏิบัติงาน เพื่อรองรับภารกิจในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลง ในอนาคตตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น จึงพัฒนาระบบงานและกระบวนการปฏิบัติงานด้านการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) ภายใต้ “แผนงานเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบ KM & e - Learning และการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์แบบเปิด (Massive Open Online Course) เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรภาครัฐภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี” ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ รวม ๔ โครงการ ดังนี้

๑. โครงการจ้างบำรุงรักษาและปรับปรุงระบบงาน Knowledge Management (KM) และ e - Learning
๒. โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อศึกษา วิเคราะห์ ออกแบบ และพัฒนาสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ แบบเปิด (Massive Open Online Course) เพื่อขับเคลื่อนมาตรการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (Digital Thailand)
๓. โครงการพัฒนาบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์เชิงโต้ตอบแบบประหยัด (Low Cost Interactive Online Course)
๔. โครงการประยุกต์ใช้ Social Media เพื่อจัดการฝึกอบรมออนไลน์

๒.๓ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

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

๒. ข้อจำกัดด้านอัตรากำลังข้าราชการที่มีแนวโน้มลดลง เนื่องจากมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ และมาตรการอื่น ๆ ตามที่ ก.พ. กำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการตาม มาตรการดังกล่าว ซึ่งส่งผลให้อัตรากำลังลดลงอย่างต่อเนื่อง

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

๔. กรณีการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ ข้อ ๘ กำหนดให้พัฒนาข้าราชการฯ โดยดำเนินการในกระบวนการ ดังนี้ (๑) การปฐมนิเทศ (๒) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (๓) การอบรมสัมมนาพร้อมกัน ซึ่งจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ กับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการอบรมสัมมนาพร้อมกัน ซึ่งบางกรณีจำนวน ข้าราชการที่บรรจุใหม่ภายในกระทรวง ทบวง กรม มีจำนวนน้อย ทำให้ไม่สามารถจัดอบรมสัมมนาพร้อมกันได้ แม้ว่า สำนักงาน ก.พ. กำหนดว่าถ้าจำนวนคนน้อยจะดำเนินการร่วมกับกระทรวงอื่นได้ แต่ยังมีปัญหาในทาง ปฏิบัติ ทำให้บางครั้งข้าราชการบรรจุใหม่ไม่สามารถผ่านการทดลองได้ภายในระยะเวลา ๖ เดือน ต้องขยายระยะเวลาการดำเนินการออกไป บางครั้งจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่มีจำนวนน้อยไม่คุ้มค่ากับ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ จึงเห็นควรแก้ไขหลักเกณฑ์ข้อ ๘ (๓) การอบรมสัมมนาพร้อมกัน ควรแก้ไขใหม่เป็น “(๓) ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรของส่วนราชการหรือหลักสูตรอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งมี ระยะเวลาการจัดฝึกอบรมไม่น้อยกว่า ๕ วัน” ซึ่งจะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาในการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ และเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้เป็นอย่างดี ไม่ต้องกังวลเรื่องการไม่ผ่านการฝึกอบรมสัมมนาพร้อมกัน และสามารถผ่านการทดลองราชการได้ภายใน ระยะเวลา ๖ เดือน

๕. การเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งจนส่งผลให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานและขาดความ เข้าใจในกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังไม่มี การ Put the right man in the right job ใน บางฝ่ายงาน

๖. ข้าราชการซึ่งถือว่าเป็นแก่นหลักขาดความชำนาญในการทำงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเฉพาะทาง วิชาการ รวมถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกทั้งยังขาดความรู้ความชำนาญในการใช้ทักษะภาษาอังกฤษในด้านการพูด อ่าน และเขียนได้ในระดับดี

๗. ไม่มีระบบสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรทำให้ข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพสามิตกระจายและไม่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจทางการบริหารการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. การวางแผนพัฒนารายบุคคลและการจัดการองค์ความรู้ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๙. ขาดการสร้างวิทยากรภายใน หรือผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาของงานบริหารบุคคล (Subject Champion)

๑๐. ขาดการประเมินความคุ้มค่าของการฝึกอบรม (Return on Investment Training : ROI Training)

๑๑. ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรมของสำนักงาน ก.พ. (Departmental Personnel Information System : DPIS) ยังไม่เอื้อต่อการนำมาประมวผลเพื่อตัดสินใจทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒. ความแตกต่างในแนวคิดของคนต่างรุ่น (Generation) ทำให้ต้องปรับวิธีการบริหารจัดการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑๓. มีแผนในการสรรหาแต่ไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ตามแผน เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทำให้การสอบแข่งขันเข้ารับราชการ จำนวน ๙ ตำแหน่ง ไม่สามารถดำเนินการได้ ต้องรอสถานการณ์โควิด 19 คลี่คลายก่อน จึงจะสามารถดำเนินการสอบแข่งขันได้ต่อไป ส่งผลให้มีอัตราว่างเกินร้อยละ ๖ ของกรอบอัตรากำลัง

๒.๔ ข้อเสนอแนะ

๑. กรมสรรพสามิตควรมีการปรับปรุงขั้นตอนดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากร กรณีการสรรหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการไปแล้วให้เร็วขึ้น เพื่อลดอัตรากำลังที่ขาดแคลน
๒. กรมสรรพสามิตควรมีระบบเทคโนโลยีการแจ้งเตือนหรือประชาสัมพันธ์โครงการหรือหลักสูตรที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากร และระบบการตอบกลับให้แก่บุคลากรผู้ที่ได้รับการอนุมัติให้เข้าร่วมโครงการทราบ
