

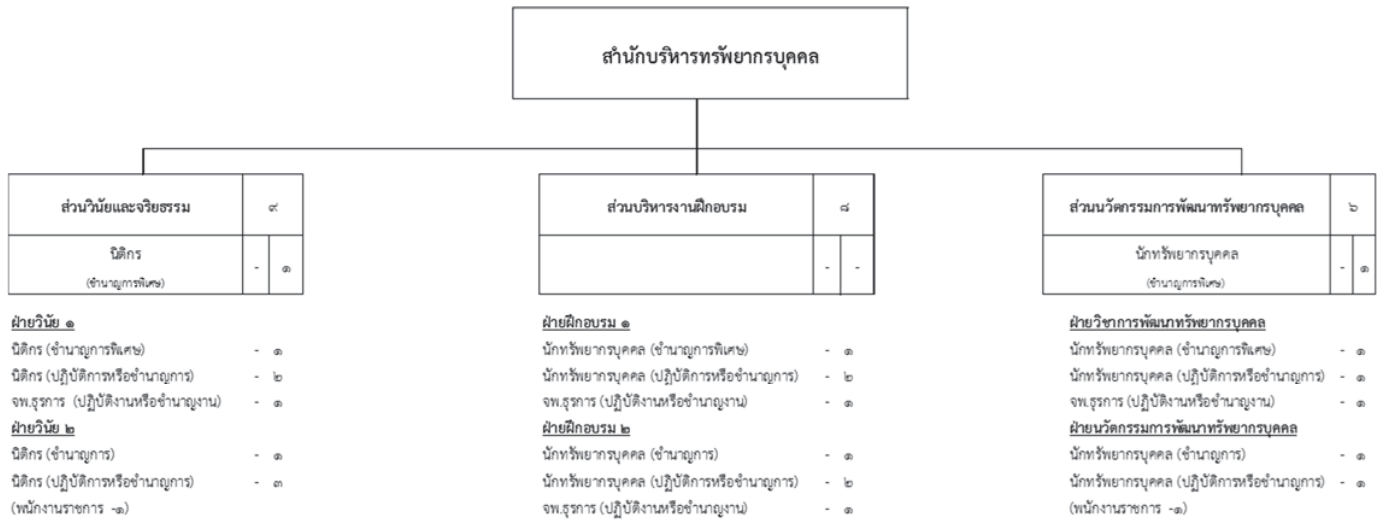
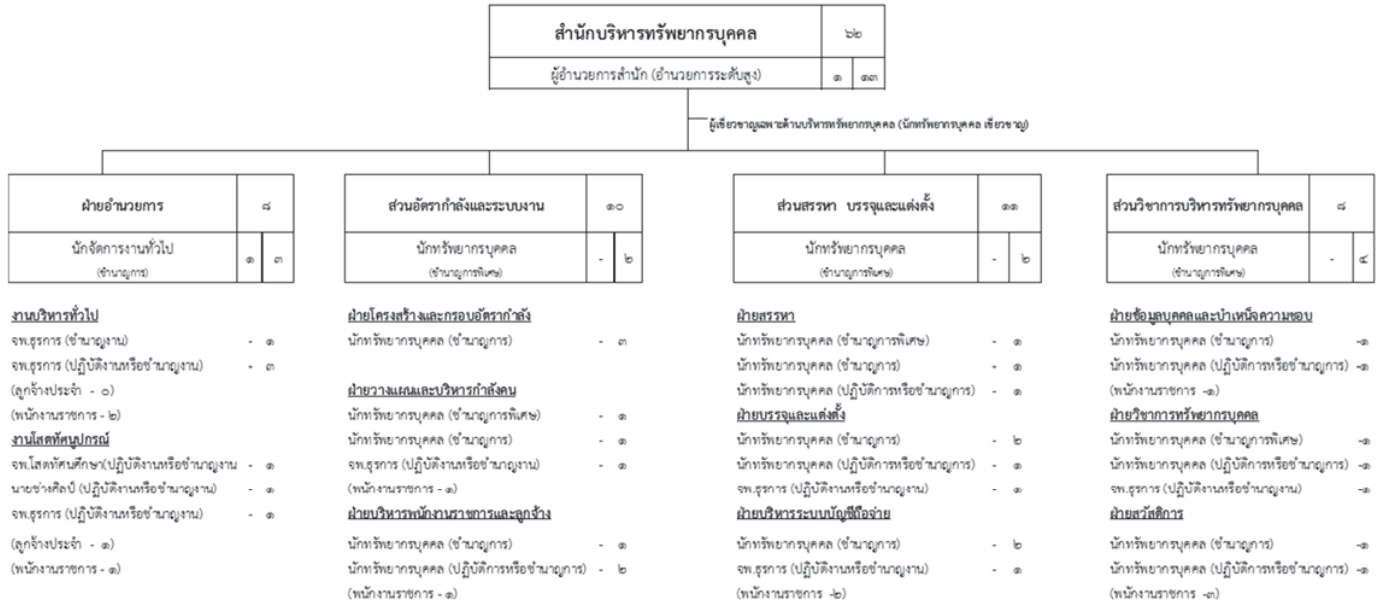


แผนแม่บทด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

(ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

กรมสรรพสามิต

โครงสร้างสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล



ระดับ	อำนาจการระดับสูง	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการหรือชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกรหรือชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงานหรือชำนาญงาน	รวมข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวมอัตรากำลัง
จำนวน	๑	๑	๑๑		๑๖	๑๘	๑	๑๔	๖๒	๑	๑๓	๗๖

หมายเหตุ:

๑	ข้าราชการ
๒	ลูกจ้างประจำ
๓	พนักงานราชการ



วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีศักยภาพสูง มีความเป็นมืออาชีพ
มุ่งสู่การเป็นผู้นำประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๖๔”

นโยบายและพันธกิจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมสรรพสามิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ให้มีศักยภาพ มุ่งพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้เป็นผู้มืออาชีพและเป็นคนดี มีความสุข ภายใต้วัฒนธรรมของการทำงานที่มีมาตรฐาน โปร่งใส รับผิดชอบ รวดเร็ว เรียบง่าย สร้างความพึงพอใจ ตามค่านิยม STARS ไปพร้อมกับการพัฒนาให้เป็นองค์กรชั้นนำของภาครัฐในระดับสากลและเป็นผู้นำในประชาคมอาเซียน

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพปรับปรุงการกำหนดงาน และจัดการกรอบอัตรากำลังเพื่อให้กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาท ภารกิจของกรมสรรพสามิต
๒. สรรหาข้าราชการและลูกจ้างตามสมรรถนะและกรอบอัตราที่กำหนด
๓. พัฒนาข้าราชการและลูกจ้างให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและตำแหน่งงาน ตามสมรรถนะที่กำหนด และพัฒนาระบบการบริหารองค์ความรู้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
๔. บริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความเสมอภาคภายในกรมสรรพสามิต
๕. พัฒนากระบวนการและการจัดกิจกรรมโดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการและลูกจ้าง

กำหนดยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ การดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำแผนแม่บทด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะเวลา ๕ ปีพ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้จัดทำตามแนวทาง HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. โดยนำมาตราฐานความสำเร็จตาม HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติที่กำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ พัฒนาบุคลากรศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ

กลยุทธ์ที่ ๑.๔ พัฒนabethบาทผู้บริหารให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑.๕ พัฒนabethบาทสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ นำระบบสารสนเทศมา
ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กรม
สรรพสามิต

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ยกกระดับมาตรฐานงาน
สรรหา แต่งตั้ง โยกย้ายให้มี
ประสิทธิภาพ



มิติมิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาศักยภาพ
บุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะ
เต็มรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาประสิทธิผลของ
ระบบการบริหารผลงาน



มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ยกระดับการบริหารความโปร่งใส เป็นธรรม โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตกับการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร



ตารางสรุปโครงการ/กิจกรรมตาม HR Scorecard ทั้ง ๕ มิติ ของแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล (ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) กรมสรรพสามิต

โครงการ / กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินโครงการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓		
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์						
กลยุทธ์ ๑.๑ บริหารงานภายใต้แผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมฯ						
๑.๑.๑ โครงการบริหารแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔	X	X	X	X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนวิชาการบริหารฯ
๑.๑.๒ โครงการจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ฉบับที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙				X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนวิชาการบริหารฯ
กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนากำลังคนเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์กรมฯ						
๑.๒.๑ โครงการบริหารกำลังคน (Workforce Management) - จัดทำแผนกำลังพลและโครงสร้างตำแหน่งงาน - จัดทำแผนการเกี่ยกำลังคน	X	X	X		จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนอัตรากำลังและ ระบบงาน
กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาศักยภาพสูงที่จำเป็นต่อภารกิจกรมฯ						
๑.๓.๑ โครงการบริหารดาวเด่น (Stars Management)	X	X	X	X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนนวัตกรรม พัฒนาฯ

แผนแม่บทด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กรมสรรพสามิต

โครงการ / กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินงานโครงการ					งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนาระบบบทบาทผู้บริหารให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์							
๑.๔.๑ โครงการจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	X	X	X	X	X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนสรรหาฯ
กลยุทธ์ ๑.๕ พัฒนาระบบบทบาทผู้นำบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็น HR เชิงกลยุทธ์							
๑.๕.๑ โครงการพัฒนา HR เชิงกลยุทธ์ - พัฒนา HR เชิงกลยุทธ์ ภายใต้ระบบสมรรถนะ - พัฒนาเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลส่วนภูมิภาคเป็น Change Agent		X	X	X	X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนนวัตกรรม พัฒนาฯ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกองการบริหารทรัพยากรบุคคล							
กลยุทธ์ ๒.๑ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในกองบริหารทรัพยากรบุคคลตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์กรมฯ							
๒.๑.๑ โครงการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน (Dashboard) - จัดทำระบบ HRI สำหรับหัวหน้างาน - วิเคราะห์ฐานข้อมูลด้านบุคลากรสำหรับการบริหารงาน (Dashboard) - จัดทำระบบ ESS (Employee Self Service)	X	X	X	X	X	๑๗,๐๐๐,๐๐๐ ๘,๐๐๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐,๐๐๐	ส่วนวิชาการบริหารฯ

แผนแม่บทด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) กรมสรรพสามิต

โครงการ / กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินโครงการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓		
กลยุทธ์ ๒.๒ ยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากร สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ให้มีประสิทธิภาพ						
๒.๒.๑ โครงการพัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง ภายในกรมฯ	X				จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนสรรหาฯ
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล						
กลยุทธ์ ๓.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามหลักของระบบสมรรถนะเต็มรูปแบบ						
๓.๑.๑ โครงการบริหารสมรรถนะ (Competency Management) - ทบทวนสมรรถนะองค์กร และจัดทำ พจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Dictionary) - ทบทวนระบบการประเมินสมรรถนะและสร้างแบบประเมินสมรรถนะให้นำไปใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - กำหนดแผนการพัฒนาตามหลักสมรรถนะ (Competency Base)	X				จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนบริหารงาน ฝึกอบรม
๓.๑.๒ โครงการบริหารจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management) - จัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ Career Path - กิจกรรวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Planning)		X	X	X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนสรรหาฯ

โครงการ / กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินการ					งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔		
๓.๑.๓ โครงการพัฒนาประสิทธิภาพงานฝึกอบรม							
- จัดทำเส้นทางฝึกอบรม (Training Road Map)	X	X	X	X	X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนบริหารงาน ฝึกอบรม
- ประเมินผลสำเร็จของการฝึกอบรม	X	X	X	X	X		
- การจัดทำฐานข้อมูลสำหรับงานบริหารการฝึกอบรม	X	X	X	X	X		
กลยุทธ์ ๓.๒ พัฒนาประสิทธิภาพของระบบการบริหารผลงาน							
๓.๒.๑ โครงการทบทวนและพัฒนาระบบประเมินผลปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด	X	X				จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนวิชาการบริหารฯ

โครงการ / กิจกรรม	ปีที่เริ่มดำเนินงานโครงการ				งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔.๑.๑ โครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบ ความโปร่งใส เป็นธรรม	X	X	X	X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนวินัยฯ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและสมตูลชีวิตรักกับการทำงาน						
กลยุทธ์ ๕.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร						
๕.๑.๑ โครงการพัฒนาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร - ทบทวนและพัฒนาแบบประเมินความผูกพันองค์กร - สำรวจความผูกพันองค์กรประจำปี - ทำแผนพัฒนาความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร - ติดตามประเมินผลการพัฒนา	X	X	X	X	จัดสรรภายใต้ งบประมาณ ประจำปี	ส่วนวิชาการบริหารฯ