

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมสรรพากร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

วิสัยทัศน์ บุคลากรเป็นมืออาชีพด้านบริหารการจัดเก็บภาษี
ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พันธกิจ

- พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารการจัดเก็บภาษี
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และมีแนวคิดเชิงนวัตกรรมเพื่อพัฒนางาน
- สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริต ตามประมวลจริยธรรม
และหลักธรรมาภิบาล เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาให้ได้คนดีคนเก่ง
เข้าสู่กรมสรรพากร
- พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตกับการทำงานของบุคลากร

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง)

เป้าประสงค์ ๑ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญตามสายงานและภารกิจ

เป้าประสงค์ ๒ บุคลากรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

เป้าประสงค์ ๓ บุคลากรมีแนวคิดในการสร้างผลงานเชิงนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร (คนดี)

เป้าประสงค์ ๔ บุคลากรมีวินัยและคุณธรรม

เป้าประสงค์ ๕ บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต

เป้าประสงค์ ๖ เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (คนมีความสุข)

เป้าประสงค์ ๗ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ๘ บุคลากรมีสภาพแวดล้อมเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ ๙ บุคลากรมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

| ยุทธศาสตร์ กรมสรรพากร | ยุทธศาสตร์ที่ ๑ รักษาเสถียรภาพทางรายได้ภาษีอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารและการบริการเพื่อเสริมสร้างการแข่งขันทางเศรษฐกิจและสังคม | | |
|--|---|--|---|
| ยุทธศาสตร์การบริหาร และพัฒนาบุคลากร | ยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ (คนเก่ง) (Theme Healthy Organization : Organization Health) | | |
| เป้าประสงค์ | บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญ ตามสายงานและภารกิจ | บุคลากรมีความพร้อมต่อกระแส การเปลี่ยนแปลงของโลก | บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีแนวคิด ในเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม |
| ตัวชี้วัด | ๑) ร้อยละของระยะเวลาการปฏิบัติงานแล้วเสร็จ ๒) ร้อยละจำนวนผู้เสียภาษีรายใหม่เข้าสู่ระบบ ๓) ร้อยละอัตราการอุทธรณ์ภาษีลดลง ๔) ร้อยละจำนวนผู้ได้รับการพัฒนาตามภารกิจ | ๑) ร้อยละของข้าราชการที่มีคะแนนสอบ ภาษาอังกฤษ ๒) ร้อยละจำนวนข้าราชการที่ได้รับทุนการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา และดูงาน | ๑) จำนวนผลงานที่เป็นนวัตกรรม ๒) จำนวนแนวคิดในการพัฒนางาน ๓) จำนวนกระบวนการที่มีการปรับปรุงพัฒนาและนำไปใช้ |
| กลยุทธ์ | ๑) การพัฒนาหลักสูตรตามสายงาน/ภารกิจ ๒) การพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ รายบุคคล (IDP) ๓) การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ ๔) การพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กร (RD-DNA) ๕) การสร้างค่านิยมร่วมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม | ๑) การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาษา ต่างประเทศ | ๑) สร้างค่านิยมร่วมในด้านการคิดเชิงสร้างสรรค์นวัตกรรม ๒) ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ๓) ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยกำหนดให้มีการ ประเมินด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม |

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

| | | | |
|--|--|---|--|
| ยุทธศาสตร์ กรมสรรพากร | ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร | | |
| ยุทธศาสตร์การบริหาร และพัฒนาบุคลากร | ยุทธศาสตร์ที่ ๒. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร (คนดี) (Theme Healthy Organization : (Environment Health) | | |
| เป้าประสงค์ | บุคลากรมีวินัยและคุณธรรม | บุคลากรมีความซื่อสัตย์สุจริต | เสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร |
| ตัวชี้วัด | ๑) มีคู่มือของคณะกรรมการในการสัมภาษณ์ ๒) มีแบบทดสอบ Aptitude test/ Attitude test เพื่อวัดความรู้และทัศนคติ | ๑) จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรม ๒) คะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้น | ๑) จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ๒) คะแนนความโปร่งใสจากการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในหน่วยงานภาครัฐเพิ่มขึ้น ๓) จำนวนหนังสือที่ชมเชยจากผู้เสียภาษีเพิ่มขึ้น |
| กลยุทธ์ | ๑) เพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหา ๒) จัดอบรมหลักสูตรเสริมสร้างวินัยและ คุณธรรม | ๑) สร้างการรับรู้ตระหนักถึงโทษที่จะได้รับ จากการกระทำความผิดในหน้าที่ ๒) สร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่โดยซื่อสัตย์สุจริต ๓) การส่งเสริมคนดีให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ | ๑) ส่งเสริมให้เกิด "กรมสรรพากรคุณธรรม" ๒) ส่งเสริม "ปฎิญญาอายุภักษ์" |

แผนยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาบุคลากรกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔

| | | | |
|--|--|---|---|
| ยุทธศาสตร์ กรมสรรพากร | ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างธรรมาภิบาลและสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร | | |
| ยุทธศาสตร์การบริหาร และพัฒนาบุคลากร | ยุทธศาสตร์ที่ ๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างสมดุลของชีวิตและการทำงาน (คนมีความสุข) (Theme Healthy Organization : Employee Health) | | |
| เป้าประสงค์ | บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน | บุคลากรมีสภาพแวดล้อมเหมาะสม ต่อการปฏิบัติงาน | บุคลากรมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี |
| ตัวชี้วัด | ๑) ร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ๒) จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน | ๑) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ๒) ร้อยละของหน่วยงานที่มีการปรับปรุง สถานที่ทำงาน | ๑) ร้อยละของบุคลากรที่โอน ย้าย หรือลาออก ๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ สวัสดิการกรมสรรพากร ๓) ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น ๔) อัตราการป่วย สาย ลา ขาดงานลดลง ๕) ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร ๖) อัตราการโอน ย้าย หรือลาออกของบุคลากร กลุ่มผู้รับทุนและบรรจุใหม่ไม่เกิน ๕ ปี |
| กลยุทธ์ | ๑) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกกระบวนการงาน ๒) ปรับปรุงระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุน การทำงานและรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓) ส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ ๔) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ๕) สรรหาบุคลากรแยกตามภูมิภาค | ๑) สร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานที่ดี ๒) กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ ในหน่วยงาน | ๑) สร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ๒) ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ๓) นำระบบ IT มาช่วยในการทำงาน ๔) สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ๕) เพิ่มโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ๖) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพและ สันทนาการ ๗) สร้างค่านิยมใส่ใจดูแลสุขภาพ ๘) ปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ปริมาณงาน |