

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการดำเนินการสรรหาเชิงรุก	ผู้สมัครสอบเข้ากรมสรรพากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	๑. วิเคราะห์สภาพปัญหา สาเหตุที่มีอัตราตำแหน่งว่างจำนวนมาก ๒. กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่มีคุณสมบัติตรงตามที่กรมสรรพากรต้องการ ๓. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการรับสมัคร ๔. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการรับสมัครสอบแข่งขัน ผ่านช่องทาง Line Facebook และ Tiktok	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๒	โครงการวางแผนการทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณ โอนย้าย ลาออก	กรมสรรพากรมีอัตรากำลังเพียงพอและสามารถทดแทนอัตราว่างที่เกิดขึ้นในกรณีต่าง ๆ	๑. รวบรวมข้อมูลข้าราชการที่กำลังจะเกษียณในปีงบประมาณปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบสำหรับการสรรหาบุคคล ๒. วิเคราะห์ข้อมูลบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันที่ได้ขึ้นบัญชีไว้ เพื่อประมาณการอัตราว่างในแต่ละตำแหน่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ๓. ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการตามตำแหน่งว่างจากการเกษียณ และกรณีอื่น ๆ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๓	โครงการรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่น	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับโอนจากหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่ขาดแคลนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา	ดำเนินการตามกระบวนการรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่นในตำแหน่งที่กรมสรรพากรขาดแคลน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๔	โครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังกรมสรรพากร	กรมสรรพากรมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	๑. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมข้อมูล ความต้องการของโครงการ กรอบอัตรากำลัง ปัญหา อุปสรรคของหน่วยงาน ๒. กำหนดขอบเขต วิธีการ ระยะเวลา งบประมาณ ค่าใช้จ่ายสำหรับการดำเนินการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญหรือสถาบันฯ ๓. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังกรมสรรพากรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๕	โครงการพัฒนาศายอาชีพรายบุคคล (RD Individual Career Development Plan : RD ICDP) - RD Career Plan - RD Training Roadmap - RD Success Profile	แผนพัฒนาศายอาชีพรายบุคคล (RD Individual Career Development Plan : RD ICDP) อย่างน้อย ๓ สายงานหลัก	๑. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาศายอาชีพรายบุคคล (RD Individual Career Development Plan : RD ICDP) โดยศึกษาจากคู่มือ การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น ๒. จัดประชุมหารือร่วมกับที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ๓. กำหนดสายงานที่มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการก่อน ๔. จัดทำแผนพัฒนาศายอาชีพรายบุคคล จำนวน ๓ สายงาน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๖	โครงการการจัดการความรู้ RD - KM (Knowledge Management)	การจัดการความรู้เกี่ยวกับ Mindset/Future Skill/Soft Skill/Digital Skill เผยแพร่ในระบบโรงเรียนสรรพากรเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา	๑. ทบทวนข้อจำกัด และจุดเด่นของระบบโรงเรียนสรรพากร ร่วมกับศึกษาระบบการเรียนรู้ออนไลน์ของกรมศุลกากร กรมสรรพสามิต Thai MOOC และ Chula MOOC ๒. ปรับรูปแบบโรงเรียนสรรพากรให้มีความทันสมัย และปรับเนื้อหาคลิปปิโด และระบบการค้นหาให้มีความถูกต้อง ชัดเจน ๓. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เพื่อดึงดูดให้กลุ่มเป้าหมายเรียนรู้ผ่านระบบโรงเรียนสรรพากร ๔. อัปโหลดคลิปปิโดจาก facebook live ของกรมสรรพากรในด้าน Digital เพื่อเสริมสร้างทักษะด้าน Digital ให้แก่บุคลากรกรมสรรพากร ๕. กำกับติดตามการเรียนรู้ผ่านระบบ Line OpenChat และการติดตามบนระบบอินเทอร์เน็ต	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๗	กิจกรรมประเมินองค์กรคุณธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	จำนวนหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐จากหน่วยงานระดับสำนัก/กอง หรือเทียบเท่า	๑. ชี้แจงให้หน่วยงานเข้าร่วมประเมินหน่วยงานของตนเองให้สอดคล้องตามคู่มือการประเมิน ขุมชน องค์กร อำเภอ และจังหวัดคุณธรรม ทั้ง ๙ ตัวชี้วัด ๒. จัดทำตัวอย่างประกอบการดำเนินการทั้ง ๙ ตัวชี้วัด เพื่อให้หน่วยงานเข้ามาศึกษาเรียนรู้ เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการ ๓. จัดทำเพจผ่านหน้าเว็บไซต์อินทราเน็ต เพื่อเป็นช่องทางในการศึกษาเรียนรู้ของหน่วยงาน ๔. รวบรวมการประเมินองค์กรคุณธรรมของทุกหน่วยงาน เพื่อนำมาตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้อง ครบถ้วน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๘	โครงการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร “สรรพากรคุณธรรม” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. เจ้าหน้าที่ปฏิเสธการรับของขวัญ/ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ ๑๐๐ จากกลุ่มเป้าหมาย ๒. เจ้าหน้าที่รับทราบหลักเกณฑ์ตามคู่มือ/แนวทางปฏิบัติตนของข้าราชการกรมสรรพากร (สิ่งที่ควรทำ และสิ่งที่ไม่ควรทำ) มากกว่าร้อยละ ๘๐ จากกลุ่มเป้าหมาย	๑. การแจ้งเวียนหนังสือขอความร่วมมือหน่วยงานทั่วประเทศงดรับของขวัญปีใหม่เผยแพร่ Infographic ผ่านเว็บไซต์หลักของกรมสรรพากรและเว็บไซต์อินทราเน็ตของกรมสรรพากรและอธิบดีกล่าวนำปฎิญาณตน สร้างเจตนารมณ์แก่ผู้บริหารกรมสรรพากรทั่วประเทศต่อต้านการทุจริต ๒. ขออนุมัติเผยแพร่ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมสรรพากรในรูปแบบ Infographic จำแนกเป็นข้อควรทำ (Do's) และข้อไม่ควรทำ (Don'ts) ในการประพฤติตนทางจริยธรรมของกรมสรรพากร เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรมให้บุคลากรกรมสรรพากรพึงยึดถือและปฏิบัติ ๓. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรกรมสรรพากร สังกัดหน่วยงานส่วนกลางภายในอาคารกรมสรรพากร และสำนักงานสรรพากรภาค ๑ - ๓ เพื่อพัฒนากายและจิตใจเจ้าหน้าที่และตอบสนองนโยบายตามแผนขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรสรรพากรคุณธรรม ๔. กำกับติดตามการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ทุกหน่วยงานรายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาดำเนินการ
๙	โครงการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงาน	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนาตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงาน ร้อยละ ๘๐ ของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย	๑. ศึกษาวิเคราะห์ ทบทวน แนวทางการจัดทำกรอบการพัฒนาทักษะเฉพาะของบุคลากรกรมสรรพากร ๒. ขออนุมัติจัดทำแผนการจัดทำกรอบการพัฒนาทักษะเฉพาะของบุคลากรกรมสรรพากรให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบัน ๓. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการจัดทำกรอบการพัฒนาทักษะเฉพาะของบุคลากรกรมสรรพากรให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบันและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ๔. ดำเนินการจัดทำแผนการจัดทำกรอบการพัฒนาทักษะเฉพาะของบุคลากรกรมสรรพากรให้เหมาะสมและเป็นปัจจุบันสอดคล้องกับแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๕. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายตามแผนการจัดทำกรอบการพัฒนาทักษะเฉพาะของบุคลากรกรมสรรพากรของบุคลากรกรมสรรพากร	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๑๐	โครงการพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HR e-Service) เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร	ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฯ ร้อยละ ๘๐ จากผู้ประเมินความพึงพอใจทั้งหมด	๑. ทบทวนข้อจำกัดและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร เพื่อพัฒนาการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ ๒. ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันออกแบบระบบการทำงานในการสนับสนุนกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร ๓. พัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์ (HR e-Service) ทั้งด้านฐานข้อมูลและการแสดงผลข้อมูล (พัฒนา UX/UI) เพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมสรรพากร ๔. ทดลองใช้ระบบฯ และเปิดช่องทางให้ผู้ทดลองใช้ระบบฯ แสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการทำงาน ๕. ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฯ ร้อยละ ๘๐ จากผู้ประเมินความพึงพอใจทั้งหมด และรายงานผลการดำเนินการเสนอกรมสรรพากร	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘