รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑	โครงการดำเนินการสรรหาเชิงรุก	มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรได้เพียงพอกับความต้องการ	ดำเนินการสรรหาตามกระบวนการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ	๑. ดำเนินการสอบแข่งขันเพื่อวัดความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง มีผู้สอบผ่านการสอบแข่งขันจำนวน ๓,๗๖๔ ราย ๒. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการคัดเลือกบุคลากรให้กับผู้มีหน้าที่ในการดำเนินการคัดเลือก จำนวน ๑๔๙ ราย ๓. สร้างคลิปวิดีโอประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสอบแข่งขันผ่านช่องทาง Tiktok "RD สรรหา" ๑) ประชาสัมพันธ์การรับสมัคร (จำนวน ๓ คลิป) มียอดเข้าชม จำนวน ๑๒,๗๕๘ ครั้ง ๒) ประกาศกำหนดวัน เวลา และระเบียบการสอบ มียอดเข้าชม จำนวน ๒๐,๖๐๘ ครั้ง	กลุ่มงานสรรหา	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๒	โครงการรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่น	จำนวนของบุคลากรที่ได้รับโอนจากหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่ขาดแคลนเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณที่ผ่านมา	ดำเนินการตามกระบวนการรับโอนข้าราชการจากส่วนราชการอื่นในตำแหน่งที่กรมสรรพากรขาดแคลน	ไม่มีข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่ประสงค์จะโอนมารับราชการระหว่างเดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๘ เนื่องจากข้าราชการที่ประสงค์จะโอนมายังกรมสรรพากร ส่วนใหญ่ต้องการปฏิบัติงานยังภูมิลำเนา ซึ่งกรมสรรพากรไม่มีอัตราว่าง หรือหากมีอัตราว่าง กรมสรรพากรจะพิจารณาให้บุคลากรของกรมสรรพากรที่มีคุณสมบัติและความจำเป็นได้ย้ายกลับภูมิลำเนาก่อนเป็นลำดับแรก	ส่วนสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๓	โครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังกรมสรรพากร	กรมสรรพากรมีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบันและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	๑. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล รวบรวมข้อมูลความต้องการของโครงการ กรอบอัตรากำลัง ปัญหาอุปสรรคของหน่วยงาน ๒. กำหนดขอบเขต วิธีการ ระยะเวลา งบประมาณค่าให้จ่ายสำหรับการดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษา ๓. จัดทำสัญญาจ้างที่ปรึกษา จำนวน ๒ ราย	อยู่ระหว่างการดำเนินการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างของกรมสรรพากร โดยได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. การเกลี่ยอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับภาระงาน โดยนำร่องจากหน่วยงานในกรุงเทพมหานคร ซึ่งกรมสรรพากรได้อนุมัติโครงการ “ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานสรรพากรภาค ๑ - ๓ และหน่วยงานในสังกัด” และจ้างที่ปรึกษาโครงการฯ จำนวน ๒ ท่าน เพื่อวิเคราะห์ และจัดทำข้อเสนอในการกำหนดกรอบโครงสร้างและอัตรากำลังของหน่วยงานในสังกัดให้เหมาะสมกับภาระงาน ๒. แต่งตั้งคณะกรรมการ และคณะทำงานทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างกรมสรรพากร เพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานกรมสรรพากร ให้มีความเหมาะสมกับภาระงานในปัจจุบัน และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ๓. ดำเนินการขอข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังฯ จากกองมาตรฐานการกำกับและตรวจสอบภาษี กองมาตรฐานการจัดเก็บภาษี กองสืบสวนและคดี กองอุทธรณ์ภาษี และสำนักงานสรรพากรภาค ๑ - ๔ ๔. ที่ปรึกษาฯ และคณะทำงานฯ ลงพื้นที่สำนักงานสรรพากรภาค ๑ - ๓ เพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาระงานของนักตรวจสอบภาษี และนิติกร ๕. คณะทำงานฯ และที่ปรึกษาฯ ได้ร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้พิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงาน โดยอยู่ระหว่างจัดทำรายงาน และข้อเสนอฯ เพื่อเสนอประธานคณะกรรมการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างกรมสรรพากรจัดประชุมคณะกรรมการฯ ต่อไป	ส่วนจำแนกตำแหน่งและประเมินผลกำลังคน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๔	โครงการแผนพัฒนาสายอาชีพรายบุคคล (RD Individual Career Development Plan : RD ICDP) - RD Career Plan - RD Training Roadmap - RD Success Profile	การกำหนดเส้นทางการพัฒนาและฝึกอบรมของบุคลากร (Training Roadmap)	๑. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาสายอาชีพจากคู่มือการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๒. จัดประชุมหารือร่วมกับที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ๓. จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงานและ Training Roadmap	ผลจากการศึกษาวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตัวชี้วัดที่ ๒ ได้กำหนดให้ดำเนินการจัดทำกรอบการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ จึงได้จัดโครงการสัมมนาจัดทำกรอบสมรรถนะเฉพาะสำหรับสายงานของข้าราชการกรมสรรพากร จำนวน ๒๒ สายงาน จากจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ สายงาน ตลอดจนการจัดทำ Training Roadmap เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการทุกตำแหน่งอย่างเป็นระบบ ซึ่งอยู่ระหว่างการสรุปผลและจัดทำเสนอต่อกรมสรรพากร	ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้ ๑	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๕	โครงการการจัดการความรู้ RD - KM (Knowledge Management)	เจ้าหน้าที่เข้าเรียนรู้ผ่านระบบโรงเรียนสรรพากร เกี่ยวกับ Mindset/Future Skill/Soft Skill/Digital Skill มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมาย	๑. การปรับปรุงระบบโรงเรียนสรรพากร โดยเพิ่มเมนูในระบบโรงเรียนสรรพากรให้สามารถรองรับเอกสารในรูปแบบ PDF File ๒. ขอความร่วมมือสำนักงานสรรพากรภาค ๑ - ๑๒ ส่งเอกสารประกอบการอบรมที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภาษีระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ เพื่อให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมเอกสารทั้งหมด และนำขึ้นบนระบบโรงเรียนสรรพากร	๑. จำนวน VDO Clip ที่บรรจุในระบบโรงเรียนสรรพากร จำนวน ๕ หลักสูตร จำนวน ๒๕ คลิป (ข้อมูลระหว่างเมษายน - กันยายน ๒๕๖๘) ๒. สำนักงานสรรพากรภาค ๑ - ๑๒ ได้จัดส่งเอกสารประกอบการอบรมครบถ้วนทุกภาค จำนวน ๑๓๔ ไฟล์	ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้ ๒	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๖	โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา Mindset และทักษะสมัยใหม่ของบุคลากร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กรมสรรพากรและบริบทในอนาคต	เจ้าหน้าที่ได้รับการปรับ Mindset มากกว่าร้อยละ ๘๐ ของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละปี	กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนา Mindset เจ้าหน้าที่กรมสรรพากรสังกัดกอง กลุ่ม ศูนย์ และงานตรวจราชการ จำนวน ๔ หลักสูตร ได้แก่ ๑. หลักสูตร "ด้านการโน้มน้าวและเจรจาต่อรอง (Persuasion and Negotiation)" จำนวน ๒ รุ่น รุ่นละ ๕๐ คน ๒. หลักสูตร "ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม (Analytical and Innovation Thinking)" จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๕๐ คน ๓. หลักสูตร "พัฒนาทักษะการจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อนด้วยการวิเคราะห์และการคิดเชิงวิพากษ์ (Complex Problem Solving with Critical Thinking)" จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๕๐ คน ๔. หลักสูตร "ก้าวข้ามกรอบความคิดสู่ศักยภาพใหม่ (Outward Mindset & Adaptive Leadership Skill)" จำนวน ๑ รุ่น จำนวน ๑๐๐ คน	ดำเนินการฝึกอบรมทั้งหมด ๔ หลักสูตร ได้แก่ ๑. หลักสูตร "ด้านการโน้มน้าวและเจรจาต่อรอง (Persuasion and Negotiation)" รุ่นที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๒๕ - ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒๗ - ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ๒. หลักสูตร "ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม (Analytical and Innovation Thinking)" ระหว่างวันที่ ๑๒ - ๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๘ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ๓. หลักสูตร "พัฒนาทักษะการจัดการปัญหาที่มีความซับซ้อนด้วยการวิเคราะห์และการคิดเชิงวิพากษ์ (Complex Problem Solving with Critical Thinking)" ระหว่างวันที่ ๒๓ - ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘ มีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด ๔. หลักสูตร "ก้าวข้ามกรอบความคิดสู่ศักยภาพใหม่ (Outward Mindset & Adaptive Leadership Skill)" ในวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒ ของกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด	ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้ ๒	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๗	โครงการส่งเสริมองค์กรคุณธรรม	จำนวนหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๑๐๐ จากหน่วยงานทั้งหมด	จัดกิจกรรมส่งเสริมองค์กรคุณธรรม ผ่านการขับเคลื่อนข้าราชการบรรจุใหม่ ให้มีคุณธรรม ผ่านหัวข้อวิชา ได้แก่ หัวข้อวิชา “สรรพากรคุณธรรม” และหัวข้อวิชา “หลักธรรมจรรยา สำหรับข้าราชการบรรจุใหม่” แก่ข้าราชการ บรรจุใหม่ของกรมสรรพากร	ดำเนินการจัดกิจกรรม จำนวน ๓ รุ่น ได้แก่ ๑. รุ่นที่ ๑/๒๕๖๘ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ มีข้าราชการบรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๒๖๕ คน จากสังกัดหน่วยงานที่กำหนดตาม กลุ่มเป้าหมาย คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ๒. รุ่นที่ ๒/๒๕๖๘ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๘ มี ข้าราชการบรรจุใหม่เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๓๖ คน จากสังกัดหน่วยงานที่กำหนดตาม กลุ่มเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ ๙๘.๕๖ ๓. รุ่นที่ ๓/๒๕๖๘ ดำเนินการเมื่อวันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มีข้าราชการบรรจุใหม่ เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน ๑๒๐ คน จากสังกัดหน่วยงานที่กำหนดตาม กลุ่มเป้าหมายคิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๐	ส่วนนวัตกรรม การเรียนรู้ ๒	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๘	โครงการขับเคลื่อน วัฒนธรรมองค์กร “สรรพากรคุณธรรม”	เจ้าหน้าที่ปฏิเสธการรับของขวัญ/ ของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ ๑๐๐ จากกลุ่มเป้าหมาย	๑. การประกาศนโยบายการไม่รับของขวัญ และของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ๒. รองอธิบดีกรมสรรพากรถ่ายทอดนโยบาย No Gift Policy ผ่านโครงการสัมมนาสรรพากร ทั่วราชอาณาจักร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ ๓. เผยแพร่ Infographic No Gift Policy ผ่านหน้าเว็บไซต์อินทราเน็ตและเว็บไซต์หลัก ของกรมสรรพากร และเวียนแจ้งผ่าน e-mail ของบุคลากรทั้งหมดของกรมสรรพากร	กรมสรรพากรรายงานการไม่รับของขวัญและของกำนัล ทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘โดยรวบรวมข้อมูลจากหน่วยงาน สังกัดกรมสรรพากร ร้อยละ ๑๐๐	ส่วนนวัตกรรม การเรียนรู้ ๒	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๙	โครงการกำหนดแนวทาง การปฏิบัติราชการที่รองรับ ชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ สำหรับหน่วยงานกรมสรรพากร	กรมสรรพากรมีความยืดหยุ่นและคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้อง กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	๑. ศึกษา วิเคราะห์ รูปแบบ แนวทางการปฏิบัติ ราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ๒. กำหนดรูปแบบและแนวทางการปฏิบัติราชการฯ ให้สอดคล้องกับบริบท และลักษณะงานของกรมสรรพากร ๓. จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติราชการ ที่รองรับชีวิต และการทำงานวิถีใหม่	๑. ดำเนินการจัดทำแนวทางการปฏิบัติราชการ ที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ในกรมสรรพากรแล้ว ๒. อยู่ระหว่างจัดทำบันทึกเสนอกรมสรรพากร เพื่อพิจารณาอนุมัติและลงนามในประกาศกรมสรรพากร เรื่อง แนวทางปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงาน วิถีใหม่ในกรมสรรพากรต่อไป	ส่วนจำแนกตำแหน่งและ ประเมินผลกำลังคน	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑๐	โครงการทบทวน และปรับปรุงกระบวนงาน	๑. มีกระบวนงานที่ได้รับการทบทวน และปรับปรุง ๒. บุคลากรได้รับความสะดวก ในการปฏิบัติงานมากขึ้น ลดขั้นตอน ในการดำเนินงาน	๑. จัดประชุมร่วมระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกำหนด แนวทางปรับปรุงกระบวนงาน หรือระบบงาน ๒. เสนอร่างการทบทวนและปรับปรุง กระบวนงาน หรือระบบงาน ๓. ดำเนินการทบทวนและปรับปรุง กระบวนงาน หรือระบบงาน ๔. ประชุมติดตามผลและดำเนินการปรับปรุง แก้ไขให้มีความสมบูรณ์ ๕. สรุปผลการดำเนินงานโครงการ พร้อมขยายผลการดำเนินงานต่อไป	การปรับปรุงพัฒนาระบบงานด้าน HR เพื่อให้ผู้ใช้งาน และผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนากระบวนงาน และระบบงานสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรของ กรมสรรพากร โดยบูรณาการระบบการจองห้องฝึกอบรม สัมมนา การจองใช้ห้องพักสถาบันพัฒนาการจัดเก็บภาษีอากร กรมสรรพากรการส่งรายชื่อเข้ารับการอบรม และการบันทึก ประวัติฝึกอบรม ให้สามารถใช้งานร่วมกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของผู้เข้ารับการ อบรม หน่วยงาน และผู้รับผิดชอบโครงการ ทั้งกองบริหาร ทรัพยากรบุคคล และสำนักงานสรรพากรภาค ๑ - ๑๒	ส่วนนวัตกรรม การเรียนรู้ ๑, กลุ่มงานสารสนเทศ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๑๑	โครงการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี เพื่อการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ	มีการดำเนินโครงการเพื่อเสริมสร้าง คุณภาพชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี แก่บุคลากร	๑. ขออนุมัติโครงการฝึกอบรม ๒. ดำเนินจัดโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีแก่บุคลากร ๓. ประเมินผลการดำเนินโครงการฝึกอบรม	ดำเนินโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีแก่บุคลากร จำนวนทั้งสิ้น ๓ โครงการ ได้แก่ ๑. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "เสริมสร้างสมดุลชีวิตเจ้าหน้าที่กรมสรรพากร" ๒. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "ขยับกายพิชิตใจให้แข็งแรง" ๓. โครงการฝึกอบรม หลักสูตร "ปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สำหรับบุคลากรกรมสรรพากร"	ส่วนสวัสดิการ	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลกรมสรรพากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	เป้าหมาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ผลการดำเนินการ	ส่วนงานที่รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการ
๑๒	โครงการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร	คะแนนประเมินความผูกพันองค์กรมากกว่าร้อยละ ๘๐	๑. ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลคะแนนความผูกพันองค์กรประจำปีงบประมาณที่ผ่านมา ๒. ดำเนินกิจกรรมส่งเสริมความผูกพันองค์กร ๓. ประเมินความผูกพันองค์กรของกรมสรรพากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ๔. รายงานผลการประเมินความผูกพันองค์กรของกรมสรรพากร	๑. ขออนุมัติแบบสอบถามความผูกพันองค์กร และดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหนังสือ กค ๐๗๐๗/บท/๒๙๐๙ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๘ ๒. ดำเนินการให้ทุกหน่วยงานแจ้งบุคลากรตอบแบบสอบถามความผูกพันองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ในระหว่างวันที่ ๑ - ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ ตามหนังสือ กค ๐๗๐๗/บท/ว๓๔๖๑ ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ๓. ผลคะแนนความผูกพันองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ พบว่า กรมสรรพากรมีระดับดัชนีความผูกพันองค์กรอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐ ๔. รายงานผลการประเมินความผูกพันองค์กรของกรมสรรพากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามหนังสือ กค๐๗๐๗/บท/๔๔๙๙ ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้ ๑	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘
๑๓	โครงการระบบพี่เลี้ยงและการสอนงาน	ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและแนวทางในการดำเนินกิจกรรมและกำหนดหน่วยงานนำร่อง (Sandbox)	๑. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับระบบพี่เลี้ยงและแนวทางในการดำเนินกิจกรรม ๒. จัดการประชุมเพื่อหารือร่วมกันกำหนดแนวทางวิธีการในการดำเนินการ ๓. กำหนดหน่วยงานนำร่อง (Sandbox)	กำหนดเป็นแผนถ่ายทอดไปยังทุกหน่วยงานให้ดำเนินกิจกรรมถ่ายทอดความรู้	ส่วนนวัตกรรมการเรียนรู้ ๑	ต.ค. ๖๗ - ก.ย. ๖๘