

๕.๑.๓ โครงการระบบพัฒนาข้าราชการเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ของกรมศุลกากร (Succession Plan)

ส่วนที่ ๑ ความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ

๑.๑ แผนระดับที่ ๑

แผนยุทธศาสตร์ชาติ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมายที่ ๑ ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม
ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

๔.๕.๒ บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนา
ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑.๒ แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ :

ประเด็น (๒๐) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

เป้าหมาย บริการของรัฐมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

เป้าหมายแผนย่อย บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชนยึดหลักคุณธรรม
จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

แนวทางการพัฒนา พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ ความสามารถสูง
มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนการปฏิรูปประเทศ : -

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ : -

แผนความมั่นคงแห่งชาติ : -

๑.๓ แผนระดับที่ ๓

ความสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล : -

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง :

- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖

มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง : -

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลทั่วไป

หน่วยงานรับผิดชอบ : กองบริหารทรัพยากรบุคคล (กบท.)

๒.๑ ภาพรวมโครงการ/การดำเนินงาน

- ๑) ภายใต้อำนาจ : -
๒) ลักษณะโครงการ : โครงการที่ใช้งบประมาณ โครงการที่ไม่ใช้งบประมาณ
๓) วิธีการดำเนินงาน : ดำเนินการเอง จัดจ้าง ทั้งดำเนินการเองและจัดจ้าง
๔) รหัส GFMIS ของโครงการ (ถ้ามี)

๒.๒ ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

ชื่อ-นามสกุล : นางนันทฐิตา ศิริคุปต์
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (หน่วยงาน) : ๑๐๐๔๔๒@customs.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (สำรอง) : -
โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๖๗ ๗๐๐๐ ต่อ ๒๐-๗๐๙๔
โทรสาร : ๐ ๒๖๖๗ ๖๒๙๒

๒.๓ ผู้ประสานงานหลัก

ชื่อ-นามสกุล : นายเอกรินทร์ ผดุงทรัพย์ถาวร
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (หน่วยงาน) : ๑๐๖๕๔๕@customs.go.th
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (สำรอง) : -
โทรศัพท์ : ๐ ๒๖๖๗ ๗๐๐๐ ต่อ ๒๐-๖๓๗๕

ส่วนที่ ๓ รายละเอียด

๓.๑ ระยะเวลาดำเนินโครงการ

วันที่เริ่มต้นโครงการ : ตุลาคม ๒๕๖๒
วันที่สิ้นสุดโครงการ : กันยายน ๒๕๖๓

๓.๒ รายละเอียดโครงการ

๑) หลักการและเหตุผล :

จากการวิเคราะห์ข้อมูลกำลังคนที่จะสูญเสียไปจากกรมศุลกากร อันเป็นผลจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปีพบว่ากรมศุลกากรจะมีการสูญเสียข้าราชการในตำแหน่งสำคัญๆ ทั้งตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของกรมฯ รวมทั้งมีความเสี่ยงต่อการสูญหายขององค์ความรู้และประสบการณ์ในงานศุลกากร ดังนั้น กรมศุลกากรจึงได้เข้าร่วมโครงการวางแผนบริหารกำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการพลเรือน (Aging) กับสำนักงาน ก.พ. และอาจารย์ที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคลจากภายนอก ในการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๓ - ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ตามมาตรการเตรียมการ เพื่อรองรับการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ สนับสนุนให้ส่วนราชการดำเนินการวางแผนบริหารกำลังคนตามแนวทางที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การบริหารกำลังคนภาครัฐ เพื่อเตรียมการสรรหาและพัฒนาบุคลากร เพื่อทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุ สำหรับเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการดำรงตำแหน่ง กรมศุลกากรจึงต้องให้ความสำคัญในการเตรียมความพร้อมกำลังคนทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ

และความพร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดแผนการสร้างความพร้อมเนื่องในการปฏิบัติราชการ (Succession Planning) เพื่อกำหนดแนวทางในการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรมีกำลังคนคุณภาพสามารถบริหารและดำเนินการตามภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการว่างงานและองค์ความรู้ในงานบุคลากรที่มีอยู่ในตัวบุคลากรตำแหน่งสำคัญเหล่านั้นหายไปจากระบบ เนื่องจากไม่มีการถ่ายถอดหรือแลกเปลี่ยนให้บุคลากรรุ่นต่อ ๆ ไป สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์และสนับสนุนการเป็นประเทศไทย ๔.๐

กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมตุลาการ ได้เก็บข้อมูลโครงสร้างอายุข้าราชการของกรมตุลาการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ จนถึงปัจจุบัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ประกอบกับหนังสือเวียน ที่ นร ๑๐๐๖/ว๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดแนวทางการมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ จึงเป็นแนวคิดการนำโครงการระบบพัฒนาข้าราชการเพื่อความต่อเนื่องในการบริหารราชการของกรมตุลาการ (Succession Plan) มาดำเนินการ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากร สำหรับเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานวิชาการ โดยในระยะแรกของโครงการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒ ได้ดำเนินการโดยกำหนดตำแหน่งเป้าหมายเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ในหน่วยงานวิชาการ ซึ่งได้ดำเนินการกำหนดรูปแบบ วิธีการ หลักเกณฑ์การคัดเลือก และคุณสมบัติผู้สมัคร รวมทั้งดำเนินการรับสมัครบุคลากรเพื่อรับการคัดเลือกเข้าสู่โครงการ แต่ไม่มีบุคลากรสมัครเข้าร่วมโครงการ ดังนั้นในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กองบริหารทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการโครงการต่อเนื่อง โดยทบทวนและศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทางการดำเนินโครงการฯ ที่เหมาะสมกับกรมตุลาการ เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานวิชาการต่อไป

๒) วัตถุประสงค์ :

- เพื่อกำหนดแนวทางและดำเนินการพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานวิชาการ
- เพื่อส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการในหน่วยงานให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูง เหมาะสมต่อภาวะผู้นำของหน่วยงาน
- เพื่อดึงดูด รักษา และจูงใจให้ข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ และความพร้อมในการพัฒนาให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อกรมตุลาการ

๓) เป้าหมาย

ก. เป้าหมายเชิงผลผลิต (Output) :

- มีแนวทางการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่โครงการฯ และแนวทางการพัฒนาขีดสมรรถนะ และศักยภาพของบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- มีการดำเนินกระบวนการคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ

ข. เป้าหมายเชิงผลลัพธ์ (Outcome) :

- กรมศุลกากรมีกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพที่เหมาะสมและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น สามารถปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีคุณภาพ ยึดมั่นคุณธรรม
- บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- กรมศุลกากรสามารถบริหารราชการตามภารกิจและยุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ
- องค์กรความรู้และประสบการณ์ด้านศุลกากรได้รับการเผยแพร่และถ่ายทอดไว้ในองค์กร ไม่สูญหายไปกับการเกษียณอายุราชการ

ค. ผลที่คาดว่าจะเกิด :

- กรมศุลกากรมีข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ได้รับการพัฒนาและมีความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งหลักที่สำคัญ
- กรมศุลกากรมีข้าราชการในหน่วยงานที่มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะสูง เหมาะสมต่อภาวะผู้นำ
- กรมศุลกากรสามารถรักษา และจูงใจให้ข้าราชการที่มีความรู้ให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อกรมศุลกากร

ง. ตัวชี้วัดความสำเร็จ :

- ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/ ๕ ระดับ
- มีการคัดเลือกข้าราชการเข้าร่วมโครงการฯ

เกณฑ์การให้คะแนน :

กำหนดระดับคะแนนเป็น ๑ - ๕ พิจารณาจากความคืบหน้าของกิจกรรม หรือขั้นตอน ดำเนินการตามทีระบุในแผนปฏิบัติงาน ประกอบกับประสิทธิภาพการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

ระดับคะแนน	ความคืบหน้าของกิจกรรม/เป้าหมาย
๑	มีการทบทวน/รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบ แนวทางการดำเนินโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๒	มีการกำหนดแนวทางดำเนินการที่เหมาะสมกับกรมศุลกากร
๓	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่โครงการฯ
๔	มีการดำเนินการกระบวนการคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด
๕	มีการประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกเข้าสู่โครงการฯ

จ. กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ที่ได้รับประโยชน์ : เจ้าหน้าที่กรมศุลกากรที่ผ่านการคัดเลือกเข้าร่วมโครงการฯ/ กรมศุลกากร และเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร

๔) พื้นที่ดำเนินการ

ก. ขอบเขตพื้นที่ดำเนินการ

ประเทศ ภูมิภาค/กลุ่มจังหวัด จังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน

อื่นๆ ...กรมศุลกากร.....

ข. ระบุรายละเอียดพื้นที่ดำเนินการ : กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๔ กิจกรรม/แผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

กิจกรรม	ระยะเวลาในการดำเนินการ												
	ปี พ.ศ. ๒๕๖๒			ปี พ.ศ. ๒๕๖๓									
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
๑. ทบทวน/รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดรูปแบบแนวทางการดำเนินโครงการฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น													
๒. พิจารณากำหนดแนวทางดำเนินการที่เหมาะสมกับกรมศุลกากร													
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่โครงการฯ													
๔. ดำเนินการกระบวนการคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด													
๕. ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกเข้าสู่โครงการฯ													

ส่วนที่ ๕ งบประมาณ

- ไม่ใช้งบประมาณ -