แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว)
ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๒๕๖๖

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

สารบัญ

		หน้า
	บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)	
บทที่ ๑	บทนำ	๑
บทที่ ๒	กรอบแนวคิดการจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๘
	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
	มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘
	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๙
บทที่ ๓	ขั้นตอนการดำเนินงาน	๑๐
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๓
	วิเคราะห์ข้อมูลจากการทำ SWOT Analysis	๑๔
บทที่ ๕	แผนบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๖
	แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย (๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)	๑๖
	ตารางสรุปแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหลัก	๒๓
	แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖	๓๐

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายให้มีความพร้อมทั้งด้านศักยภาพ คุณภาพชีวิต และความภาคภูมิใจเพื่อร่วมพัฒนาสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วนและบรรลุเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง การจัดทำแผนยุทธ์ศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติการ (แผนปฏิบัติการด้านการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๕ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุนครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ วันที่ ๓ สิงหาคม ๒๕๖๔ เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายและมุ่งเน้นการพัฒนาตามสมรรถนะที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พร้อมทั้งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะข้อคิดเห็นของกรมบัญชีกลาง เกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาบุคลากร และการประเมินเพื่อกำหนดเป็น “แผนปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย” ให้สอดคล้องกับสมรรถนะพึงประสงค์ในระยะ ๓ ปี ข้างหน้า

ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย คุณลักษณะเชิงประชากรของบุคลากรมีผลกระทบในการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ซึ่งมีสาเหตุจากหลายปัจจัยทั้งเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ เกี่ยวกับองค์ประกอบหลายด้านที่ยังไม่ครอบคลุม จากผลการทบทวนภาระงานการวิเคราะห์ปัญหาในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายที่ยังไม่คลอบคลุม จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อให้การดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานในอนาคตรวมถึงปริมาณที่เพียงพอและเหมาะสมที่จะรองรับการขยายงาน รวมถึงแผนการบริหารอัตรากำลังบุคลากรส่วนขาดหรือส่วนเกินที่อาจเกิดขึ้นให้มีความสมดุลกับภาระงาน เพื่อไม่ให้เป็นภาระด้านบุคลากรที่องค์กรต้องแบกรับในอนาคต

บทที่ ๑
บทนำ

๑. ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ให้บรรลุเป้าหมายอย่างสัมฤทธิผล ศักยภาพของบุคลากรจึงเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร บุคคลที่มีความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีความเจริญก้าวหน้า นำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนมีคุณลักษณะที่ดีที่พึงประสงค์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงการสร้างและส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของการเรียนรู้ภายใน ภายนอก องค์กร ออกแบบโปรแกรมการฝึกอบรม รวมถึงกระบวนการในการถ่ายโยงข้อมูลและประสบการณ์ของพนักงาน การให้คำปรึกษาในการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) ให้พนักงานตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรจึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายประจำปีบัญชี ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ เป็นไปตามตามบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานประจำปีบัญชี ๒๕๖๔ ระหว่างกรมบัญชีกลางและกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ด้านการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร ผู้บริหารทุนหมุนเวียน พนักงาน และลูกจ้าง ตัวชี้วัดที่ ๕.๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสามัคคี ผูกพันกับองค์กร รวมทั้งสร้างและพัฒนาผู้บริหาร หัวหน้างาน ให้มีความรู้ และความคิดทันสมัย มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งมั่น และมีจิตสำนึกที่ดี เพื่อสร้างให้เกิดเป็นสังคมธรรมาธิปไตยในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๒. หลักการและเหตุผล

๑. การพัฒนาประเทศในระยะเวลาที่ผ่านมา ส่งผลให้เศรษฐกิจของไทยขยายตัวสูงขึ้น และทำให้ประชาชนมีรายได้สูงขึ้นกว่าเดิม ปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นอกเหนือจากความสามารถในการระดมทุนการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารองค์กร และการแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ แล้ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยหลักที่มีความสำคัญอย่างสูงที่มีผลต่อความสำเร็จดังกล่าว

ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานทุกประเภท แม้วิทยาการหรือเทคโนโลยีต่าง ๆ จะเจริญก้าวหน้า กว้างไกลไปเพียงใดก็ตาม มนุษย์ก็ยังถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าและสำคัญยิ่งต่อการทำงานอยู่ไม่เปลี่ยนแปลง และดูเหมือนว่าจะทวีความสำคัญมากขึ้นทุกที

การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรใดองค์กรหนึ่งนั้น มีความสัมพันธ์แนบแน่นกับวัฒนธรรมประเพณี ตลอดจนลักษณะนิสัยของบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งจะถูกกำหนดออกมาเป็นลักษณะนิสัย ความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะประกอบไปด้วยทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจความนึกคิด การแสดงออก ตลอดจนรูปแบบของพฤติกรรมที่แต่ละคนแสดงให้ปรากฏเห็นได้

๒. ภายใต้สภาวะแวดล้อมทางเศรษฐกิจยุคใหม่ที่เป็นโลกแห่งการเรียนรู้ โลกแห่งภูมิปัญญา (Knowledge Based Economy - KBE) หมายความว่า การที่องค์กรใดหรือผู้ใดจะคิดหรือตัดสินใจกระทำการใด ๆ ย่อมต้องใช้ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้ และภูมิปัญญา เข้ามาเป็นองค์ประกอบในการดำเนินการทุกครั้งไป เมื่อบุคคลหรือองค์กรล้วนต้องดำรงตนอยู่ในสังคมแห่งการเรียนรู้ และภูมิปัญญา ทุกองค์กรต่างก็แสวงหาหนทางสร้างความเจริญรุ่งเรืองอย่างมั่นคงและถาวร เครื่องมือที่สำคัญและได้รับความนิยมอย่างสูงในการพัฒนาองค์กรในขณะนี้ คือการเพียรพยายามสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อกระตุ้นและเร่งเร้าให้สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความกระตือรือร้นในการเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะได้ไปสู่อนาคตที่ดียิ่งขึ้น ในสภาวการณ์ปัจจุบัน เราจะคำนึงแต่เฉพาะการเรียนรู้เพื่ออยู่รอดเพียงอย่างเดียวคงจะไม่เพียงพออีกต่อไป เราจะต้องผสมผสานเข้าไปด้วยการเรียนรู้เพื่อความเจริญเติบโต (Generative Learning) และก้าวหน้าอย่างมั่นคงต่อไป จึงจะถือว่าองค์กรนั้นประสบความสำเร็จ โดยกลยุทธ์ที่สำคัญก็คือการพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั่นเอง

๓. จากการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จะมุ่งเน้นการบริหารจัดการแห่งผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management) เพื่อให้ใช้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ ทำให้องค์กรต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จและปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ (Integrate) เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จึงจำเป็นที่จะต้องจัดทำ “แผนบริหารทรัพยากรบุคคล” เพื่อเป็นแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency) เพื่อให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ความสามารถ พัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Effciency) ประสิทธิผล (Effectiveness) อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านต่าง ๆของโลกได้ อีกทั้ง เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมใหม่ในการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย การทำงานร่วมกันเป็นทีม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการปลดปล่อยพลังความคิดของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กรและการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของเจ้าหน้าที่ทุกคน

๔. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์

<u>วิสัยทัศน์</u> (Vision)

"เป็นองค์กรสนับสนุนและรักษาเสถียรภาพอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายของไทยให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน"

<u>ภารกิจ</u> (Mission)

1. สร้างเสถียรภาพให้แก่อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายของประเทศไทย
2. เสริมสร้างความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจ
3. สนับสนุนการวิจัยพัฒนาอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อความยั่งยืน

<u>วัตถุประสงค์หลัก</u> (Main Objective)

1. ศึกษา วิจัย พัฒนา ส่งเสริมการผลิต การใช้ และจำหน่ายอ้อยและน้ำตาลทราย
2. รักษาเสถียรภาพของอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อประโยชน์ของชาวไร่อ้อยและโรงงาน และเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ
3. รักษาเสถียรภาพของราคาน้ำตาลทรายที่ใช้บริโภคในประเทศ เพื่อผลประโยชน์ของผู้บริโภค
4. กระทำการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๑. โครงสร้างและจำนวนบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

บุคลากรตามโครงสร้างใหม่ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประกอบด้วย ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายบริหารทั่วไป ฝ่ายกฎหมาย หน่วยตรวจสอบภายใน และฝ่ายนโยบายและแผน มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. ภาระหน้าที่ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๑. ทำหน้าที่เลขานุการคณะกรรมการบริหารกองทุน

๒. ทำหน้าที่ตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗

๓. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบภารกิจและวิสัยทัศน์ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ในอนาคต

๓. เพื่อพัฒนาและยกระดับสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ให้มีสมรรถนะความสามารถ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลก้าวทันความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

๔. เป้าประสงค์หลักของการพัฒนา Result Base Management

๑. เจ้าหน้าที่มีสมรรถนะ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน

๒. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในภารกิจของสำนักงานเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๕. สมรรถนะความคิด (Competency)

ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ การเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตของประชากร ความร่วมมือและการแข่งขันทางเศรฐกิจ ส่งผลให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด และพร้อมสำหรับสถานการณ์การแข่งขันที่สูงขึ้น โดยทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีคุณค่า และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร พร้อมทั้งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน เป็นกระบวนการที่ต้องสนับสนุนการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรในปัจจุบันนิยมนำมาใช้ ได้แก่ การฝึกฝนบุคลากรตามแนวคิดสมรรถนะ (Competency Based Training) ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการดึงเอาศักยภาพของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ต่องานขององค์กรให้ได้อย่างเต็มที่

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวคิด Competency เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นพฤติกรรม ซึ่งนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงาน โดยสามารถวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ซึ่งมีผู้ให้นิยามศัพท์ คำว่า Competency ไว้หลายคำ ดังนี้

Competency = สมรรถนะ
= ศักยภาพ
= ขีดความสามารถ
= พฤติกรรม

สมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่ David McClelland ได้ให้ความหมายไว้ว่า “บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ”

ประเภทของสมรรถนะ (Competency)

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายได้จัดแบ่งสมรรถนะออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑. Core Competency หมายถึง ความสามรถหลักที่ทุกคนในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายต้องมีร่วมกัน

๒. Managerial Competency หมายถึง ความสามารถทางการบริหารจัดการ สำหรับตำแหน่งงานบริหาร

๓. Functional Competency หมายถึง ความสามารถในการทำงานเฉพาะตำแหน่งงาน ซึ่งแตกต่างกันตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

การกำหนดสมรรถนะบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายได้กำหนดแผนในการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยอาศัยการพัฒนาตามสมรรถนะที่กำหนด โดยมีแนวทางในการพัฒนา ๓ แนวทาง ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลักของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย (Core Competency)

เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีคุณลักษณะและมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามแนวทางที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย มุ่งหวัง รวมทั้งเพื่อให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งการพัฒนาบุคลากรในส่วนนี้ควรเป็นหน้าที่ร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายภายในองค์กร โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายกำหนดสมรรถนะหลักในการพัฒนาบุคลากรไว้ ๓ ด้าน คือ

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

๑. ธรรมาธิปไตย (Dharmacracy)

๒. การทำงานเป็นทีม (Team Working)

๓. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Work Achievement)

ทั้งนี้ ในส่วนของสมรรถนะหลักสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย มีวัตถุประสงค์ในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากร โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายได้กำหนดสมรรถนะหลักไว้จำนวนหนึ่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโดยในอนาคตสามารถกำหนดสมรรถนะหลักเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

๒. การพัฒนาสมรรถนะในการบริหาร (Managerial Competency)

เป็นการพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร ให้มีคุณลักษณะพึงประสงค์ สามารถบริหารงานและชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจในการทำงานจนบรรลุผล โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ได้กำหนดสมรรถนะทางการบริหารไว้ ๕ ด้าน คือ

๑. การบริหารจัดการกลยุทธ์ (Strategic Management)

๒. ความเป็นผู้นำ (Leadership)

๓. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)

๔. การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (Problem Solving and Decision Making)

๕. การบริหารความเปลี่ยนแปลง (Change Management)

ทั้งนี้ ในส่วนของสมรรถนะทางการบริหาร มีวัตถุประสงค์ในการนำมาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในระดับผู้บริหาร รวมถึงพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร

๓. การพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional Competency)

เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ (ตามแต่ละตำแหน่งงาน) ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย แบ่งกลุ่มตำแหน่งงานออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

๓.๑ <u>ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ</u>

การพัฒนาบุคคลในสายวิชาชีพเฉพาะ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย กำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะไว้ ๓ ด้าน ดังนี้

- ความรู้ทางวิชาการ/วิชาชีพเฉพาะด้าน
- ความสามารถและองค์ความรู้เฉพาะด้าน
- จรรยาบรรณและความซื่อสัตย์

๓.๒ <u>ตำแหน่งงานทั่วไป</u>

การพัฒนาบุคลากรในสายงานทั่วไปของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการทำงาน ทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย กำหนดสมรรถนะสำหรับบุคลากรสายงานทั่วไปไว้ ๒ ด้าน ดังนี้

- จิตสำนึกในการบริการ
- ความรับผิดชอบในงาน

๔. การพัฒนาตนเอง (Self Development)

เป็นการพัฒนาศักยภาพตามความจำเป็นหรือสถานการณ์ปัจจุบัน โดยบุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาศักยภาพของตนที่อยู่นอกเหนือจากสมรรถนะที่กำหนดได้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. แผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

๒. ตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๓. แผนปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

๔. การสื่อสารแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับแผนที่ได้กำหนดไว้

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายจะมี “ทรัพยากรบุคคล” ที่มีคุณภาพที่เป็นทั้ง “คนดี” และ “คนเก่ง” ที่จะช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ตามแผนงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้บุคลากรมีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรมีจุดมุ่งหมายทิศทางในการก้าวไปข้างหน้าในเชิงการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยมีวิธีการและเครื่องมือในการผลักดันสู่ความสำเร็จ อีกทั้ง เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยแผนบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีเนื้อหาเชื่อมโยงกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ซึ่งหมายถึงผลการบริหารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมาย สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ สำหรับเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานดังกล่าว (HR Scorecard) ในภาครัฐมีองค์ประกอบทั้งหมด ๔ ส่วน ได้แก่

๑. มาตรฐานความสำเร็จ หมายถึง เป้าหมายสุดท้ายที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายต้องบรรลุผล

๒. ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ หมายถึง นโยบาย มาตรการ แผนงาน โครงการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายที่จะทำให้บรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓. มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ผลการดำเนินงานที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลบรรลุตามมาตรฐานความสำเร็จ

โดยมีรายละเอียดในแต่ละมิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

หมายถึง การที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis)

(๓) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย (Talent Management)

(๔) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(๒) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายได้จริง

(๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value of Money)

(๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Efficiency)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งพนักงานและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

(๒) ความพึงพอใจของพนักงานและผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล นอกจากนี้ พนักงานและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายและผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

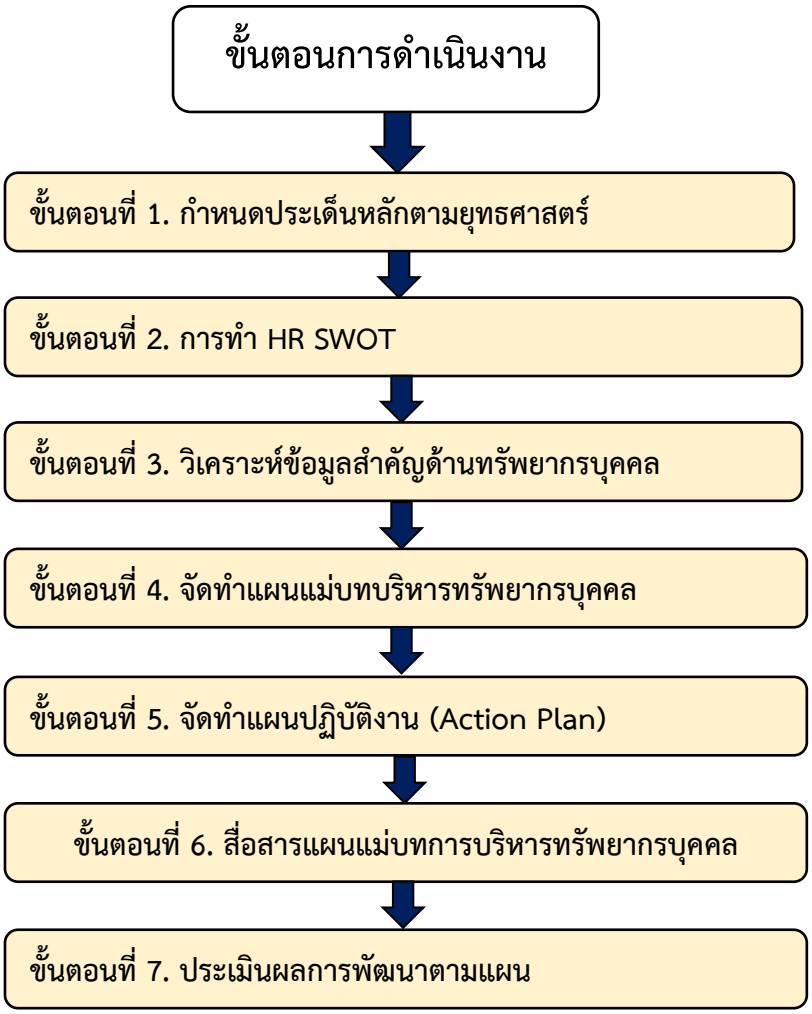
<u>กล่าวโดยสรุป</u>

การจัดทำการบริหารทรัพยากรบุคคลและการวัดผลโดยใช้เครื่องมือ HR Scorecard จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มประสิทธิผลการบรรลุ เป้าหมายขององค์กร และช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย โดยมีแนวทางด้านการบริหารคนโดยอาศัยหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม นอกจากเอื้อประโยชน์ให้ชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาล และประชาชนผู้บริโภคแล้ว เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณภาพชีวิตที่มีความสุขในการทำงานด้วย

บทที่ ๓

ขั้นตอนการดำเนินงาน

เพื่อให้การจัดทำการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย มีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ รวมทั้งมาตรฐานความสำเร็จของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จึงได้กำหนดกระบวนการในการจัดทำ ดังนี้



ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดประเด็นหลักตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประกอบในการจัดทำ

ขั้นตอนที่ ๒ การทำ HR SWOT เพื่อวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในเรื่องของคน ที่จะให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายบรรลุหรือไม่บรรลุตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งภายในและภายนอกในด้านทรัพยากรบุคคลที่จะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการทำ HR SWOT นั้น

- เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในเรื่องของ “คน” ที่จะทำให้องค์กรบรรลุหรือไม่บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่วางไว้
- เป็นการดำเนินการในรูปการประชุม หรือ Workshop เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลต่าง ๆ
- เป็นการระดมสมอง โดยสิ่งที่ได้จากการระดมสมองนั้นเป็นความเห็นของผู้เข้าร่วม
- พิจารณาให้ความสำคัญกับจุดอ่อน เป็นลำดับแรก ๆ
- เป็นการวิเคราะห์ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้จำกัดเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพียงอย่างเดียว

ขั้นตอนที่ ๓ วิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนผลการทำ HR SWOT และเป็นข้อมูลสนับสนุนในการกำหนดการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่จะช่วยสนับสนุนการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการวิเคราะห์จากข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล และยังเป็นการตรวจสอบ ยืนยันการทำ HR SWOT ในขั้นตอนก่อนหน้าถึงความสอดคล้อง และเป็นเหตุเป็นผลซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ยังช่วยให้การจัดทำแผนมีความถูกต้อง โดยมีข้อมูลตัวเลขสนับสนุนการคิดวิเคราะห์และการจัดทำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ทำให้องค์กรเห็นถึงนัยสำคัญ ที่มีผลต่อการบริหารงานในปัจจุบัน และอนาคตอันใกล้ เช่น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารจัดการ

ขั้นตอนที่ ๔ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นขั้นตอนการกำหนดยุทธศาสตร์พัฒนาบุคลากรในรายละเอียดพร้อมตัวชี้วัดผลงานที่สำคัญ (KPI)

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยการนำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ - ๓ มาวิเคราะห์ จัดลำดับความสำคัญ จัดกลุ่มประเด็นปัญหาเพื่อจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขึ้น จากนั้นนำมากำหนดตัวชี้วัดพร้อมทั้งชื่อโครงการในแต่ละยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๕ จัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ซึ่งเป็นขั้นตอนหนึ่งในการแปลงยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติและการกำหนดแผนงาน/โครงการ

การจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์นั้นได้เกิดขึ้นจริง มีกระบวนการ ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน นอกจากนี้เป็นการมอบหมายความรับผิดชอบให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนงานการปฏิบัติงานของตน ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีที่มีความชัดเจนในผลงานที่เกิดขึ้น

ขั้นตอนที่ ๖ สื่อสารแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ให้บุคคลากรทุกคนทราบ

ขั้นตอนนี้ เป็นการสื่อสารแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ รวมทั้งสร้างความเข้าใจให้กับส่วนงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ขั้นตอนที่ ๗ ประเมินผลการพัฒนาตามแผนและนำผลมาวางแผนพัฒนารายบุคคล โดยเป็นการติดตามผลความก้าวหน้า และความสำเร็จ ทั้งนี้ เพื่อนำมาปรับปรุงแผนปฏิบัติงานและแผนพัฒนาทรัพยากรรายบุคคลเพื่อบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

ขั้นตอนสุดท้ายของการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น เป็นขั้นตอนการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าจากการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ในการประเมินและติดตามผลตลอดช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนงาน และเมื่อเกิดความล่าช้าองค์กรสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้รับผิดชอบ เพื่อร่วมกันปรับปรุงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในที่สุด ในการติดตามผล โดยการรวบรวมรายงานความก้าวหน้า ผลงาน ข้อเสนอแนะ ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นและสาเหตุของการดำเนินงาน รวมทั้งผลจากการประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล เพื่อนำมาจัดประชุมสรุปรายงานความก้าวหน้า แลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็นที่ช่วยสนับสนุนผู้เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาวางแผนการพัฒนาทรัพยากรรายบุคคล เพื่อให้การทำงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้จัดทำขึ้น

บทที่ ๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายนั้น ได้มีการนำข้อมูลหลาย ๆ ด้านมาสรุปผลและวิเคราะห์เพื่อประกอบในการจัดทำแผน ทั้งนี้ เพื่อให้แผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาแก้ไขในส่วนที่เป็นจุดอ่อนของบุคลากร และส่งเสริมในส่วนที่เป็นจุดแข็ง ทั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีที่มาของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์จากการรวบรวมข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย และการระดมความคิดเห็นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT) ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์จากที่มาของข้อมูลดังกล่าวได้ ดังนี้

๔.๑ สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านทรัพยากรบุคคล ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

- โครงสร้างบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
- ข้อมูลอัตรากำลังบุคคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายต่อรายได้รวม
- ข้อมูลงบลงทุนเปรียบเทียบกับงบประมาณรวม
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร
- ข้อมูลค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนการดำเนินงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญด้านทรัพยากรบุคคลดังที่กล่าวข้างต้นนั้น ผลการวิเคราะห์พบว่าสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประสบปัญหาในเรื่องอัตรากำลังพนักงานประจำจะหมดไปภายในปี ๒๕๗๘ จึงต้องวางแผนปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อทดแทนพนักประจำที่เกษียณอายุไป และเริ่มมีพนักงานจ้างชั่วคราวเพิ่มเข้ามาทำให้ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้น เนื่องจากจะต้องบริหารสัดส่วนของเงินรายได้ต่อค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้มีความเหมาะสม ทำให้ต้องพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีทักษะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

ตาราง : แสดงอัตราของลูกจ้างประจำที่จะหมดไปในแต่ละปี

ปี พ.ศ. ของการเกษียณอายุ	ผู้บริหาร	ผู้ปฏิบัติงาน	รวมผู้เกษียณ
๒๕๖๕	๒	-	๒
๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	๑	๑	๒
๒๕๖๙ - ๒๕๗๔	-	๑๒	๑๒
ผลรวมทั้งหมด			๑๖

วิเคราะห์ข้อมูลจากการทำ SWOT Analysis

จากข้อมูลในการทำ **SWOT Analysis** สามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายได้ ดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้ในงานใหม่ ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น

๒. สร้างทักษะความสามารถให้แก่เจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

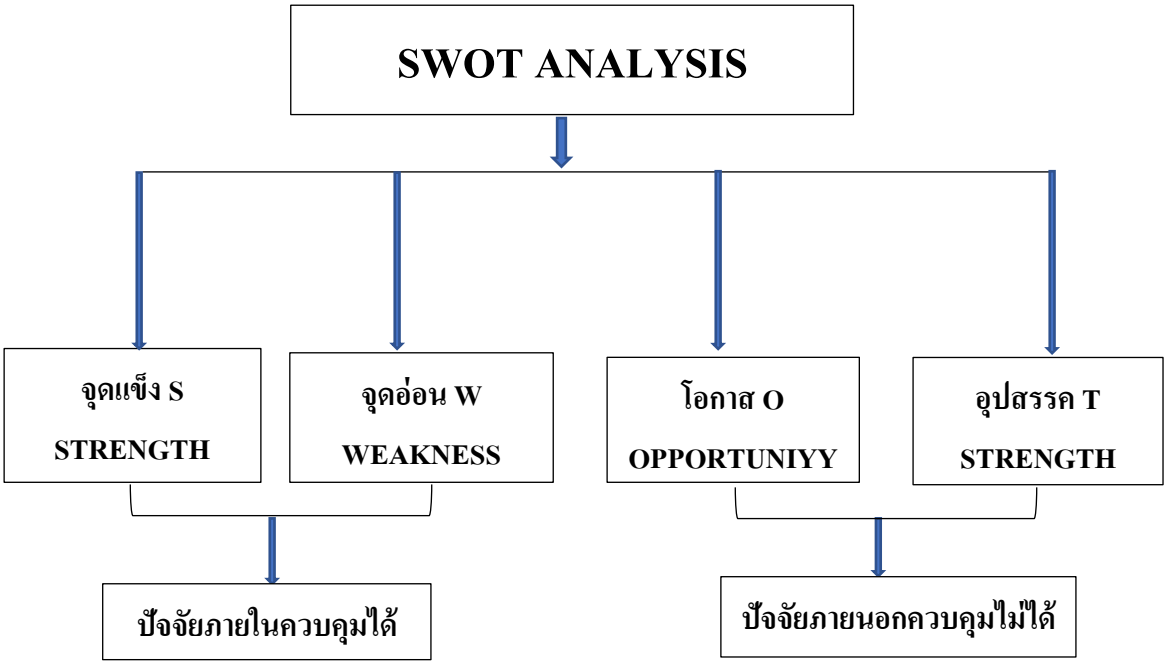
๓. ให้มีประสบการณ์และความรู้กลุ่มประเทศ AEC ๑๐ ประเทศ

๔. ให้มีความสามัคคี และมีการทำงานเป็นทีมที่ดี

๕. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายและสามารถปรับปรุงภารกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายให้สอดคล้องกับสถานการณ์

สรุปการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยใช้ HR SWOT Analysis เพื่อหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยเน้นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ซึ่งสามารถสรุปประเด็นสภาวะแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดังนี้



วิเคราะห์งานพัฒนาบุคลากรองค์ความรู้ SWOT

SWOT ANALYSIS	
วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในองค์กร (Internal Environment) ปัจจัยภายในที่เอื้อประโยชน์ (สิ่งที่ควบคุมไม่ได้) จุดแข็งและจุดอ่อนด้านทรัพยากรบุคคล	
S STRENGTH (จุดแข็ง)	**W WEAKNESSES (จุดอ่อน)**
S๑ สวัสดิการเกื้อกูลของพนักงานและลูกจ้าง S๒ มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน S๓ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน S๔ โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเล็กมีความคล่องตัวในการบริหาร S๕ บุคลากรมีความรักความผูกพัน S๖ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย S๗ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นทีม S๘ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร S๙ การจัดตั้งคณะทำงานขององค์กรช่วยให้มีการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ S๑๐ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล S๑๑ ผู้นำกำหนดทิศทางองค์กรได้ชัดเจน S๑๒ บุคลากรรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติ S๑๓ ให้ความร่วมมือปฏิบัติงานยึดตามกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี S๑๔ ร่วมกันแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับภารกิจองค์กรและสามารถทำงานร่วมกันได้แม้ต่างสายงาน	W๑ แผนกำลังคน หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งไม่สอดคล้องกัน/ตำแหน่งไม่เพียงพอ W๒ ยังไม่สามารถเข้าถึงระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ (KM) ให้กับบุคลากรได้ครบถ้วนทุกตำแหน่ง W๓ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ W๔ ขาดทักษะในการปฏิบัติงานนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ด้านภาษาเทคโนโลยี W๕ องค์กรไม่มีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
วิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกองค์กร (External Environment) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบ (สิ่งที่ควบคุมไม่ได้) โอกาสและอุปสรรคด้านทรัพยากรบุคคล	
O OPPORTUNITIES (โอกาส)	**T THREATS (อุปสรรค)**
O๑ พระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗ O๒ พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ O๓ กองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้การสนับสนุน O๔ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	T๑ การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-๑๙ T๒ ราคาน้ำตาลของตลาดโลกต่ำ T๓ นโยบายของรัฐส่งผลต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล T๔ การแก้ไขพระราชบัญญัติอ้อยแลน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗ เรื่อง แหล่งรายได้ของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายตามมาตรา ๒๗ (๖) (๗) ซึ่งอาจกระทบต่องบบุคลากร

บทที่ ๕
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญสภาพแวดล้อมขององค์กรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งข้อมูลยุทธศาสตร์ได้ถูกนำมาสรุปเพื่อจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘) เพื่อให้เป็นกรอบกลยุทธ์ศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และเพื่อสื่อสารให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเงินทุในสำนักงานกองทุนฯ ได้มีความเข้าใจในทิศทางและเห็นความชัดเจนของการพัฒนาบุคลากรร่วมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

วิสัยทัศน์ ภารกิจ การพัฒนาบุคลากรของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๑. <u>วิสัยทัศน์</u>

“พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุเป้าหมาย และเสริมสร้างสนับสนุนการดำเนินงานขององค์ ภายใต้การบริหารงานที่ท้าทายความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เพื่อก้าวไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน”

๒. <u>ภารกิจ</u>

๑. การพัฒนากระบวนการ ในการปฏิบัติงานของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีองค์ประกอบที่ครบถ้วน และมีเป้าหมายที่ท้าทาย

๒. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะและขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓. เสริมสร้างความสามารถของบุคลากรที่รองรับภารกิจได้อย่างเหมาะสม โดยพัฒนาความพร้อมของกำลังคนในองค์กร และเตรียมคนให้พร้อมเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายในยุคอุตสาหกรรม ๕.๐

๔. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความผูกพัน ต่อยอดพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากรให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการตามยุทธ์ศาสตร์ เพื่อสอดรับแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๕. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

๓. <u>เป้าประสงค์</u>

๑. ศึกษา วิจัย พัฒนา ส่งเสริมการผลิต การใช้ และจำหน่ายอ้อยและน้ำตาลทราย

๒. รักษาเสถียรภาพของอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อประโยชน์ของชาวไร่อ้อยและโรงงาน และเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ

๓. รักษาเสถียรภาพของราคาน้ำตาลทรายที่ใช้บริโภคในประเทศ เพื่อผลประโยชน์ของผู้บริโภค

๔. กระทำการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘)

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ กรอบแนวคิด และมาตรการ เพื่อพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคมเน้นความเป็นคนเก่ง คนดี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ๒. จัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

กรอบแนวคิด

“ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเนื่องจากสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์การปัจจุบัน และปรับกระบวนทัศน์ วัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารงานแนวใหม่”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. จัดทำและปรับปรุงแผนการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน โครงการ ๔. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ลาออกไปที่อื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

“การพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ทั้งในระดับพื้นที่และในระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบันซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) เศรษฐกิจบนฐานความรู้ (Knowledge based economy) ที่ต้องอาศัยทั้งเทคโนโลยีความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการองค์การที่ดี แม้ว่าการพัฒนาองค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการแต่ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือบุคลากรองค์กรที่มีโครงสร้างของบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ย่อมเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงต้องมีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้น”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ ๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายโดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก ๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

กรอบแนวคิด

"จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายจำเป็นต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นผู้นำมืออาชีพมีขีดความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี"

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	๑. พัฒนานักบริหารให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning) ๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง ๓. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน ๔. พัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงใดโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร ๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

กรอบแนวคิด

"การบริหารงานบุคคลสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยต้องกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ย่อมจะส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ จึงจะสามารถขับเคลื่อนงานให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ"

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๑. วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ ๒. กำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ๓. สำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ ๔. สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง ๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน

กรอบแนวคิด

"ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามหาศาล จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนด้วยสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสม ในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อพัฒนาระบบงานมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในวิชาชีพ Knowledge Worker ภายใต้หลักการบริหารที่ดีโดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น ประเมินผลบุคคลได้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ให้บุคคลมีผู้มีความสามารถสูงภายนอกสามารถเข้าสู่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น"

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency - based Approach) ๒. สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยหล่อหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนทัศน์วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงาน ๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๔. กำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เช่น Talent Management ๕. กำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้าของพนักงาน เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงาน และส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กรอบแนวคิด

“ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทางการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น ๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม ๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล ๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น ๕. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๖. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ๗. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ									
๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จของการการจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) โดยแบ่งออกเป็นประเภทสายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร วิชาการ และทั่วไป	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ตามสายงานของตนเอง		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การจัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงานในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนพนักงานทราบถึงเส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ									
๔. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พนักงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในการนำทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ									
๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจอำนาจหน้าที่	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับปริมาณงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	พนักงาน	ร้อยละการโอน ย้าย เปลี่ยน สายงาน เกษียณอายุ ของพนักงาน	การดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๕ ปี		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ									
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ลาออก	พนักงาน	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	บุคลากรมีความก้าวหน้าที่ในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี เลื่อนระดับเป็นหัวหน้างานบัญชี เป็นต้น		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร									
๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ๒. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		√	√	√	ตามหลักสูตรที่ผู้จัดฝึกอบรมกำหนด	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร									
๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายโดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนด	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ข้อมูลการลาของบุคลากร เป็นต้น	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร									
๑. การพัฒนานักบริหารให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)	ผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง	ผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร									
๓. การกำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน	ผู้บริหาร และ พนักงาน	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายกับผู้ใต้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาของผู้บริหาร	ผู้บริหารได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนการทำงานบริหารยุคใหม่		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงใดโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	ผู้บริหาร และ พนักงาน	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารกับหัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าฝ่ายกับผู้ใต้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	ผู้บริหาร และ พนักงาน	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน โดยได้รับคำแนะนำ ปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร									
๑. การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้งบประมาณส่งเสริมชีวิตบุคลากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ				งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
					๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๒. การกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการจากการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ		√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	พนักงาน	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ๕ ส หรือ Big Cleaning	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับ	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง		√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ																	
๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จของการการจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) โดยแบ่งออกเป็นประเภทสายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร วิชาการ และทั่วไป	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ตามสายงานของตนเอง	↔	↔	↔	↔	↔	↔							ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การจัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงานในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน							↔	↔	↔	↔	↔	↔	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนพนักงานทราบถึงเส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ																	
๔. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พนักงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในการนำทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน	⟷												ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ																	
๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจอำนาจหน้าที่	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับปริมาณงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย	←	↔	↔	→									ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	พนักงาน	ร้อยละการโอน ย้าย เปลี่ยน สายงาน เกษียณอายุ ของพนักงาน	การดำเนินการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๕ ปี	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	→	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่แผนงาน	พนักงาน	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	มีอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่	←	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	→	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ																	
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ลาออก	พนักงาน	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	บุคลากรมีความก้าวหน้าที่ในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี เลื่อนระดับเป็นหัวหน้างานบัญชี เป็นต้น	⟷												ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร																	
๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ๒. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	←											→	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลสารสนเทศ	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	←											→	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร																	
๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	←	→											ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่นฐานข้อมูลบุคลากร ข้อมูลการลาของบุคลากร เป็นต้น	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	←										→		ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร																	
๑. การพัฒนานักบริหารให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)	ผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	←	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	→	ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง	ผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	←	—	→				←	—	→				ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร																	
๓. การกำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน	ผู้บริหาร และ พนักงาน	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายกับผู้ใต้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	←	→				←	→			←	→		ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาของผู้บริหาร	ผู้บริหารได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนการทำงานบริหารยุคใหม่			←	→	←	→		←	→				ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร																	
๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงใดโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	ผู้บริหาร และ พนักงาน	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารกับหัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าฝ่ายกับผู้ใต้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	↔	↔				↔	↔			↔	↔		ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	ผู้บริหาร และ พนักงาน	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน โดยได้รับคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง			↔	↔				↔	↔				ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร																	
๑. การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้งบประมาณส่งเสริมชีวิตบุคลากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	←	—	→										ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง				←	—	→				←	—	→	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการจากการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่าง ๆ							←	—	→				ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	แผนปฏิบัติการ (Action Plan)												งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร																	
๔. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	พนักงาน	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ๕ ส หรือ Big Cleaning	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	↔			↔			↔			↔			ไม่ใช้งบประมาณ	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง		↔	↔		↔	↔		↔	↔		↔	↔	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง		↔	↔		↔	↔		↔	↔		↔	↔	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล