



ผลปฏิบัติงานตาม HR ACTION PLAN 2566

ไตรมาส 1 ปี 2566

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินงานตามแผนฯ	% เปรียบเทียบกับแผนฯ
กรอบยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
1. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ตามสายงานของตนเอง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - มี.ค. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละ 100 ของการจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) โดยแบ่งออกเป็นประเภทสายงาน ได้แก่ สายงานบริหารวิชาการ และทั่วไป	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ตามสายงานของตนเอง	มีการจัดทำแผนสร้าง	ร้อยละ 80
							ความก้าวหน้าอย่างชัดเจน (Career Part) และการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง	
							ดำเนินการแล้วเสร็จเรียบร้อยแล้ว	

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผน	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผน
กรอบยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
2. การจัดระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	เม.ย. 2566 - ก.ย. 2566	ตามแผนงานที่โครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานในการสร้าง	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้าง	อยู่ระหว่างดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 70
3. การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละของจำนวนพนักงานทราบถึงเส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงานของตน	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการเป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือในการแจ้งเวียนหนังสือภายในเพื่อรับทราบข้อมูลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรของแต่ละบุคคล พร้อมหนังสือรับรองผลการฝึกอบรมจากสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์	ร้อยละ 70

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผน	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
กรอบยุทธศาสตร์ศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ								
4. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - เม.ย. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในการนำทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน	ดำเนินการจัดทำรายละเอียด (Competency) บุคคลกรแต่ละตำแหน่ง โดยเพิ่มรายละเอียดสมรรถนะ (Job Description : JD) ขอบเขตหน้าที่แต่ละตำแหน่ง (Job Specification : JS) คุณสมบัติที่ต้องการเพื่อให้ครอบคลุมสอดคล้องกับองค์กร ทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ	ร้อยละ 100
							* จัดกิจกรรมทบทวน	

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
กรอบยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ								
1. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจอำนาจหน้าที่	การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับปริมาณงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ค.ศ. 2565 - ม.ค. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามภารกิจอำนาจหน้าที่และสอดคล้องกับปริมาณงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย	ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว *อยู่ระหว่างการจัดทำรายงานให้ทบทวน พรบ. ใหม่ โดยจะเริ่มทบทวนในปี 2566 *(อยู่ในแผนระยะยาว)	

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผน	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผนฯ
กรอบยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ								
2. การบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	การดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละการโอนย้าย เปลี่ยนสายงานเกษียณอายุของพนักงาน	การดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี	ร้อยละ 60	
						1.ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากร เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการผู้ช่วยการ		
						2.คณะกรรมการบริหารกองทุนในการประชุมครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2565 อนุมัติได้รับสมัครผู้จ้างประจำเมืองศูนย์และน้ำตาลทราย สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย		
						3. ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำฝ่ายบัญชีและการเงินจำนวน 3 อัตรา เมื่อวันที่ 25 ก.ค. - 15 ส.ค. 2565		
						4. ดำเนินสอบคัดเลือกแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565		

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
กรอบยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ								
3. การเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติในเพียงพื่อต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน	มีอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับการกิจอำนาจหน้าที่	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	มีอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่	มีการปรับอัตรากำลังจากเดิม ๒๗ อัตรา เป็น ๓๗ อัตรา	อยู่ระหว่างการพิจารณาให้ความเห็นชอบจากคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
กรอบยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ								
4. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความรู้ความก้าวหน้าให้กับบุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ลาออก	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี เลื่อนระดับเป็นหัวหน้างานบัญชี เป็นต้น	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - จ.ค. 2565	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารงาน	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี เลื่อนหัวหน้างานบัญชี เป็นต้น	คณะกรรมการบริหารกองทุนเห็นชอบกรอบอัตรากำลังจากเดิม 27 อัตรา เป็น 37 อัตรา	ร้อยละ 100

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร								
1. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	1. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาก	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ 40 เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ไม่สามารถเข้ารับการอบรมได้เต็ม 100 %

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผน	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร								
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดย คณะทำงาน ปรับปรุงแผน บริหารทรัพยากรบุคคล	ค.ศ. 2565 - ก.ย. 2566	ตามแผนงาน โครงการที่ กำหนดไว้	ร้อยละของ จำนวน โครงการ/งาน/ กิจกรรมที่ ดำเนินการ เกี่ยวกับการ ฐานข้อมูล สารสนเทศ	บุคลากร ได้รับการ พัฒนาตาม ฐานข้อมูล สารสนเทศ อย่างต่อเนื่อง	การจัดซื้อระบบซอฟต์แวร์ Q-ERP โปรแกรม Q-ERP Trading : ระบบโปรแกรม บริหารจัดการและวางแผน สำหรับธุรกิจ ระบบบัญชีและการเงินมาใช้พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ 100
* จัดกิจกรรมทบทวน								

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร								
3. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - พ.ย. 2565	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านร้องรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	1. ดำเนินการนำฐานข้อมูลทั้งหมดมาใช้ร่วมกันให้เกิดฐาน Database เพื่อนำมาใช้บริหารงานด้านอื่น ๆ ให้ครอบคลุม 2. นำชุดข้อมูล Cloud มาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อต่อยอดเทคโนโลยีพัฒนา Database ด้านข้อมูลพนักงาน	ร้อยละ 100

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร								
4. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ข้อมูลของการลาของบุคลากร เป็นต้น	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	ร้อยละ 100

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผน	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร								
1. การพัฒนานักบริหารให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	ผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายร่วมกับหน่วยงานด้วยการพัฒนาความรู้ให้เกิดการพัฒนาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง และนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมาย 3 กิจกรรมหลัก (หลัก)	ร้อยละ 100
							และระดมสมอง	
							3. การเรียนรู้จริง มีผลงานที่บ่งบอกแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริง	

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญกับการพัฒนาบุคลากร								
2. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ค.ศ. 2565 - 2565 - 2565 ค.ศ. 2565	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	1. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย 2. อนุมัติส่งเสริมสนับสนุนโครงการ และและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรตามแผนการดำเนินงานปัจจุบัน	ร้อยละ 100

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินงานตามแผน	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผน
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญกับการพัฒนาบุคลากร								
3. การกำหนดใหม่กิจกรรม	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565-พ.ย. 2565	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	มีการประชุมระหว่างผู้บริหารกับหัวหน้าฝ่าย และผู้บริหารกับพนักงานทั้งหมดเป็นประจำทุกวันเดือน และอยู่ระหว่างคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและดำเนินการกำหนดกิจกรรมเพิ่มเติมตามกรอบระยะเวลา	ร้อยละ 70
เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน			ก.ค. 2566 - ส.ค. 2566					

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้สึยทัศนเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร								
4. การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างวิถีการเสริมสร้างผู้นำใหม่	ผู้บริหารได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนกรทำงานบริหารยุคใหม่	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	จ.ค. 2565 - ก.พ. 2566	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม และสัมมนาของผู้บริหาร	ผู้บริหารได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนกรทำงานบริหาร	แบบประเมิน 360 องศา นำมาประเมินทุกแง่มุม และดำเนินการจัดกิจกรรม 2 กิจกรรม	ร้อยละ 60
คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่		พ.ค. 2566 - มิ.ย. 2566					คุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่	
การประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์							2. จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์	
อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง							3. นำ 2 กิจกรรมนี้ไปรวมกับการประเมิน	

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และมีความเชี่ยวชาญกับการพัฒนาบุคลากร								
5. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีความรู้และเพียงพอโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและ	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - พ.ย. 2565	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	มีการจัดทำการประเมินตำแหน่งรองผู้อำนวยการแบบประเมิน 360 องศา	ร้อยละ 70
ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการกับ competency ที่จำเป็นและต้องการจำเป็นผู้บริหารในการเป็นผู้บริหาร			ก.ค. 2566 - ส.ค. 2566				โดยเริ่มจากการ Coaching ให้ตรงกับ Competency โดยนำมาถ่ายทอดให้เข้าใจ และสามารถส่งงานกันได้	

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีความรู้และมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร								
6. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน โดยได้รับคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ธ.ค. 2565 - ม.ค. 2566	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	คะแนนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน โดยได้รับคำแนะนำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	มีการจัดทำการประเมินทุกปี ประเมินตำแหน่งรองผู้อำนวยการแบบประเมิน 360 องศา	ร้อยละ 70

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
1. การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อ	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้งบประมาณ	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - จ.ค. 2565	ไม่ใช้งบประมาณ	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้งบประมาณส่งเสริมชีวิตบุคลากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านการศึกษา โดยดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมการบริหารแผนการใช้จ่าย เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2565 หัวข้อ การวางแผนทางการเงิน	ร้อยละ 100
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	งบประมาณส่งเสริมชีวิตบุคลากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ							
2. การกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ม.ค. 2566 - มี.ค. 2566	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ดำเนินการให้ความรู้แก่พนักงานด้วยการถ่ายทอดความรู้ในกิจกรรมอบรมโดยโค้ชผู้เชี่ยวชาญด้านการเงิน ผ่านทาง YouTube โดย อ. จักรพงษ์ เมฆพันธุ์	ร้อยละ 50

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกฤษฎีกาและศาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผน	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผน
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
3. การสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีผลการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	เม.ย. 2566 - มิ.ย. 2566	ไม่ใช้	ร้อยละความพึงพอใจในการจัดทำแผนสวัสดิการจากการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ	มีการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ ในปัจจุบัน และสัปดาห์เพิ่มเติม โดยจัดทำกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจ ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ และอยู่ระหว่างปรับปรุงแบบสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จเปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
4. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565/ม.ค. 2566/เม.ย. 2566/ก.ค. 2566	ไม่ใช้งบประมาณ	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม 5 ส หรือ Big Cleaning	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	มีการดำเนินงานกิจกรรมเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2565 โดย 1. จัดประชุมพนักงานร่วมกัน (ช่วงเช้า) 2. กิจกรรมทำความสะอาด (ช่วงบ่าย)	ร้อยละ 70
5. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	พ.ย.2565-ธ.ค.2565/ก.พ.2566-มี.ค.2566	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	1. มีการตรวจสุขภาพโดยจะเริ่มในเดือนพฤศจิกายน แต่ต้องเลื่อนออกไปเนื่องจากสถานการณ์โควิด 2. ในปี 2566 จะให้มกิจกรรมจิตสัมพันธ์นอกสถานที่ 2 ครั้ง	ร้อยละ 70

ตารางแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประจำปี 2566 ไตรมาส 1

แผนงาน / โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	งบประมาณ (บาท)	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ผลการดำเนินงาน	
							สถานะของการดำเนินการตามแผนฯ	% ความสำเร็จ เปรียบเทียบกับแผนฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
6. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	พ.ย. 2565 - จ.ค. 2565	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	อยู่ระหว่างคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยโครงการและนำเสนอสนับสนุนการทราโยได้เสริม นอกเหนือจากงานประจำสนับสนุนในเรื่องของเวลาและต้องเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิชาชีพ ที่ให้ความรู้กับพนักงานเพื่อต่อยอดทักษะให้มีความได้เสริม	ร้อยละ 50