

แผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘



สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

แผนพัฒนาบุคลากร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘



สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เป็นการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคเทคโนโลยี โดยอาศัยความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นข้อมูลเบื้องต้น ตลอดจนปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นำมาวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา ขอบเขตการพัฒนา เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาวางแผนพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งเสริมสร้างความสามารถด้วยการฝึกอบรม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น และส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน

บุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ประกอบด้วย พนักงานและลูกจ้างชั่วคราว ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ทุนหมุนเวียน โดยมีสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการหรือฝ่ายปฏิบัติงานซึ่งในการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย นอกจากต้องปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบ มติ คำสั่ง ของคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย และคณะกรรมการบริหารกองทุนแล้ว ยังต้องเป็นผู้ปฏิบัติและประสานงานกับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สมาคมชาวไร่อ้อย สมาคมโรงงานน้ำตาล ส่วนราชการ คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗ และคณะรัฐมนตรีในด้านนโยบายอ้อยและน้ำตาลทราย โดยการดำเนินการดังกล่าว มีเป้าหมายสำคัญในการรักษาความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ และคุ้มครองรักษาผลประโยชน์ของชาวไร่อ้อยในด้านการผลิตและการจำหน่ายอ้อย เพื่อให้อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายเติบโตโดยมีเสถียรภาพ และเกิดความเป็นธรรมแก่ชาวไร่อ้อยเจ้าของโรงงานน้ำตาลทรายและประชาชนผู้บริโภค และเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุม ทั้งผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างทุกคน

ดังนั้น การจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จะต้องคำนึงถึงภารกิจ อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาให้บุคลากรในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย รู้บทบาท และหน้าที่ของตนเอง และแนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราวที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับการพัฒนา ในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจ และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ต่อไป

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๑๒
๓. วิธีการพัฒนา	๑๔
๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากร	๑๘
๕. แผนพัฒนาบุคลากร	๓๖
๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๓๙
๗. การติดตามและประเมินผล	๔๐

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๑. หลักการและเหตุผล

ภายใต้กระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กร ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์กองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์แก่ชาวไร่อ้อยเจ้าของโรงงานน้ำตาลทรายและประชาชนผู้บริโภค จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉมให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของชาวไร่อ้อยเจ้าของโรงงานน้ำตาลทรายและประชาชนผู้บริโภคของประชาชนได้อย่างแท้จริง ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง

๒. ยึดชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทราย และประชาชนผู้บริโภค เป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทราย และประชาชนผู้บริโภคได้ประโยชน์อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทราย และประชาชนผู้บริโภค โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทราย และประชาชนผู้บริโภค พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของหน่วยงาน องค์กร ตามพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗ เพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทราย และประชาชนผู้บริโภค สามารถเรียกใช้บริการของหน่วยงาน องค์กร ตามพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว มีความผูกพันต่อการปฏิบัติหน้าที่

ในส่วนของพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างคุณค่าและประโยชน์สุขให้แก่ชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทราย และประชาชนผู้บริโภค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลาง สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘
ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กร
สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ยกย่องพนักงาน ลูกจ้าง/ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี
- กลยุทธ์ที่ ๑.๓ กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว
สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ในรูปแบบต่าง ๆ

- กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
- กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่พนักงานทุกระดับ
- กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสาร
ด้านธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงานอย่างเข้มข้น
- กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและ
สู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

- กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณพนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว ไปสู่การปฏิบัติ
- กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ
ที่เกี่ยวข้อง
- กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดโอกาสให้ชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทราย และประชาชนผู้บริโภค และ
หน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานของสำนักงาน
กองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

รายละเอียดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ในการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรม
ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๑.๑ ยกย่องพนักงาน/ ผู้นำรุ่นใหม่ในการ ขับเคลื่อนคุณธรรม	๑. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ พนักงาน ลูกจ้าง ที่ทำงานตามหลัก ธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ ในการขับเคลื่อนคุณธรรม	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของกิจกรรม สร้างผู้นำรุ่นใหม่ จำนวนครั้งของการฝึกอบรม ผู้นำรุ่นใหม่
	๒. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงาน ที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการ เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่พนักงานอื่น ๆ	<ul style="list-style-type: none"> จำนวนองค์ความรู้ที่ได้จากผู้นำ และมีการเผยแพร่ต่อสาธารณะ ร้อยละของพนักงานและ ลูกจ้าง ในสำนักงานกองทุน อ้อยและน้ำตาลทราย ที่เข้าใจ หลักคุณธรรม จริยธรรม และ ธรรมาภิบาลผ่านการตอบแบบสำรวจ
๑.๒ สร้างองค์กร สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)	๑. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กร สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มี ศักดิ์ศรี จำนวนองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ มาตรฐานในแต่ละปี
	๒. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้าน คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จาก หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นนำไป ศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการค้นหา ตัวอย่างโครงการนวัตกรรม จำนวนองค์กรที่นำตัวอย่างไปใช้ ศึกษาและประยุกต์ต่อให้เกิด ประโยชน์ต่อเนื่อง
๑.๓ กำหนดมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ของพนักงาน ลูกจ้าง	๑. กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงาน ของพนักงาน ลูกจ้าง (เช่น อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ ฯลฯ) แล้วเผยแพร่ให้ ประชาชนรับทราบ	<ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จของการจัดทำ มาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม และข้อบังคับจรรยาแก่นักการเมือง ท้องถิ่น

* หมายเหตุ : องค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่รวมกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วย ความเอื้อ
อาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคนเอาใจใส่ ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการ
ปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญ
ต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการ และคาดหวังจากองค์กรและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน

ดังนั้น สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาลทราย และประชาชนผู้บริโภค ทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรู้ในระเบียบ กฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ในการเสริมสร้าง ธรรมาภิบาล ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงาน ลูกจ้าง ในรูปแบบต่าง ๆ

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๑ ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตรและพระบรมราโชวาท</p>	<p>๑. การพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างให้มีคุณธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่พนักงาน ลูกจ้าง รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนา • ระดับความสำเร็จของกิจกรรมหลังการเรียนรู้ เช่น โครงการทำความดีถวายพ่อ
	<p>๒. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมพนักงาน ลูกจ้าง ทุกระดับ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนพนักงานที่ได้รับ การฝึกอบรมในหลักสูตร • จำนวนโครงการหรือเครือข่ายที่เกิดขึ้นจากผลของการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท
<p>๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่พนักงานทุกระดับ</p>	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างในทุกกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน ลูกจ้าง • ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
	<p>๒. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน • ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำ บางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม • การบริหารความขัดแย้งและยืดหยุ่นในอุดมการณ์ • การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนพนักงาน ลูกจ้างที่ได้รับ การพัฒนา • ร้อยละของพนักงาน ลูกจ้าง ในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาล ที่เข้าใจและประยุกต์ หลักคุณธรรม จริยธรรม ธรรมภิบาล และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงาน
	<p>๓. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบ ในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาพนักงาน รุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบ ยุคใหม่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของผู้บริหารรุ่นใหม่ที่ได้รับ การพัฒนาเพิ่มสูงขึ้น • ระดับความสำเร็จของการวางแผนทางเดินสายอาชีพ และพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สํารวจให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่พนักงาน ลูกจ้าง ทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (Ethics Hotline) เพื่อให้คำปรึกษา ความคิดเห็น และตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการ
	<p>๒. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในสำนักงาน กองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนความรู้ หรือ Best Practice ที่เกี่ยวข้อง • จำนวนเอกสารเผยแพร่ และความครอบคลุมของเอกสารดังกล่าวกับกลุ่มเป้าหมาย
	<p>๓. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่น กฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อสำนักงาน (Whistleblower) ให้ปลอด/ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือภาวะเปี่ยงที่ป้องกันมิให้พนักงาน ลูกจ้างในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนผลการวิจัยที่มีข้อเสนอแนะในการพัฒนากฎหมาย • จำนวนข้อเสนอเชิงนโยบายที่เกิดจากผลการวิจัย
	<p>๔. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่ออินเทอร์เน็ต ภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรม นำอ้อยและน้ำตาลทราย” พร้อมจัดกิจกรรมกรรมเพื่อกระตุ้นให้พนักงาน ลูกจ้างตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนครั้ง / ช่องทางของการสื่อสารประชาสัมพันธ์ • ร้อยละความครอบคลุมและการรับรู้ของกลุ่มเป้าหมาย (ทั้งชาวไร้อ้อย โรงงานน้ำตาล และประชาชนผู้บริโภค)

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๒.๔ พัฒนาและ ปฐมนิเทศพนักงาน อย่างเข้มข้น</p>	<p>๑. พัฒนาและปฐมนิเทศพนักงาน โดยเฉพาะ เรื่อง</p> <ul style="list-style-type: none"> • ปลูกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานที่ดี • ระบบอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาล ทราย และการบริหารแนวใหม่ • ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน • เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะ ที่จำเป็น 	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำและ พัฒนาหลักสูตรปฐมนิเทศข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น • จำนวนพนักงานที่ได้รับการพัฒนาและ ปฐมนิเทศ
	<p>๒. พัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล ผ่าน e-learning หรือหนังสือที่เกี่ยวข้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ และพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ทางไกล • จำนวนพนักงานที่ได้รับการ พัฒนาจากหลักสูตรเรียนรู้ ทางไกล
<p>๒.๕ กำหนดหลักสูตร ฝึกอบรมและโครงการ พัฒนาเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล</p>	<p>๑. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน ส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคม อาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
	<p>๒. ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อ รองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐาน สากล</p>	<ul style="list-style-type: none"> • จำนวนพนักงานที่ได้รับการ พัฒนาและดำเนินงานในต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
<p>๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>๑. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครื่องมือประเมินเรื่องคุณธรรมจริยธรรมประกอบการแต่งตั้ง • ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการแต่งตั้งและบรรจุตามผลการประเมิน
	<p>๒. ปรับแนวทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย
<p>๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณพนักงาน ลูกจ้าง ไปสู่การปฏิบัติ</p>	<p>๑. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายที่มีการผลักดันจรรยาบรรณ • ระดับความสำเร็จของการจัดทำรายงานการใช้หลักจรรยาบรรณในการบริหารจัดการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน
	<p>๒. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยพนักงานลูกจ้าง อย่างชัดเจน</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ร้อยละที่ลดลงของผู้ฝ่าฝืน • ร้อยละของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายที่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและบทลงโทษ
<p>๓.๓ ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่พนักงาน ลูกจ้าง</p>	<p>๑. จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงาน ลูกจ้างที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงาน ลูกจ้าง สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้าน
คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๑ เปิดโอกาส ให้พนักงานเข้าไปมี ส่วนร่วมในการกำหนด นโยบาย และกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถ เปิดโอกาสให้พนักงานเข้าไปมีส่วนร่วม ในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐ องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนด นโยบาย ฯลฯ	<ul style="list-style-type: none">ร้อยละความสำเร็จของการกำหนด แนวทางเพื่อเปิดโอกาส ให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการบริหาร
	๒. ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ ของพนักงาน รวมถึงระบบการรับฟัง ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)	<ul style="list-style-type: none">ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง ระบบ
	๓. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ขององค์กร	<ul style="list-style-type: none">ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง ระบบและแนวทางในการเข้าไปมี ส่วนร่วมในการตรวจสอบของ พนักงาน

กลยุทธ์	แนวทางปฏิบัติ / มาตรการ	ตัวชี้วัด
๔.๒ เปิดให้ประชาชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามการทำงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย	๑. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวตั้งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนเครือข่ายภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น ที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี• ระดับความสำเร็จของการสร้าง พลังมวลชนที่สังเกตและเฝ้าระวังการทำงานของพนักงาน
	๒. ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วมเป็นกรรมการ อนุกรรมการ ต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ. อ้อยฯ เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบายการวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ	<ul style="list-style-type: none">• ระดับความสำเร็จของการมีส่วนร่วมจากหลากหลายกลุ่มภาคี
	๓. การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย	<ul style="list-style-type: none">• จำนวนกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

๑.๓ การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ กำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. สวัสดิการของพนักงาน ลูกจ้าง๒. มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน๓. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน๔. โครงสร้างขององค์กรมีขนาดเล็กมีความคล่องตัวในการบริหาร๕. บุคลากรมีความรักความผูกพัน๖. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย๗. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นทีม๘. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายใกล้เกษียณอายุ๒. ค่าตอบแทนพนักงานระดับต้นไม่จูงใจพนักงานที่มีความสามารถ๓. โครงสร้างองค์กรไม่รองรับภารกิจ๔. ระบบการบริหารจัดการด้าน HR ไม่มีประสิทธิภาพ๕. ไม่มีฐานข้อมูลด้าน HR๖. ไม่มีแผน HR๗. มีช่วงห่างของอายุผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน๘. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน๙. บุคลากรขาดทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (ภาษา / IT/อุตสาหกรรมอ้อย/ ประสานงาน๑๐. สถานที่ไม่เอื้ออำนวย
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. พระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗๒. พระราชบัญญัติทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘๓. กองทุนมีภาคีเครือข่ายทั้งภาครัฐและภาคเอกชนในการสนับสนุน๔. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีช่วยพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>ข้อจำกัด (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none">๑. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-๑๙๒. ราคาน้ำตาลของตลาดโลกต่ำ๓. นโยบายของรัฐส่งผลต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล๔. การแก้ไขพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗ เรื่อง แห้งรายได้ของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ตามมาตรา ๒๗ (๖) (๗)

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

๒.๑ วัตถุประสงค์

- (๑) เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
- (๒) เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
- (๓) เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด
- (๔) เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงานดังนี้
 ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของคณะกรรมการบริหารกองทุน สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
 ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานบัญชี
 ๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
 ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
 ๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ เป้าหมายการพัฒนา

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงาน ลูกจ้างสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย กำหนด หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ภายในระยะแผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ให้ครบทุกตำแหน่ง ดังนี้

๑. ประเภทบริหารงาน

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย หรือหน่วยงานอื่น และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒. ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย หรือหน่วยงานอื่น และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. ลูกจ้าง

จะต้องได้รับการพัฒนาในแต่ละปีอย่างน้อย ๑ หลักสูตร โดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย หรือหน่วยงานอื่น และต้องมีการประเมินก่อนและหลังการเข้ารับการพัฒนาและสามารถนำการพัฒนาไปใช้กับการปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๒.๓ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยให้มีขอบเขตนี้อาครอบคลุม ในมิติด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) การกำหนดหลักสูตรการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนา วิธีการพัฒนา ระยะเวลา และงบประมาณ ในการพัฒนาพนักงานให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแต่ละสายงานที่ดำรงอยู่ตามกรอบ แผนอัตรากำลัง ๔ ปี

๒) ให้บุคลากรทุกคนต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในหลักสูตรใด หลักสูตรหนึ่ง หรือ หลายหลักสูตรอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๓) วิธีการพัฒนาบุคลากร ให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เป็นหน่วยดำเนินการเอง หรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย หรือหน่วยงานอื่น โดยวิธีการพัฒนาวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๔) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ต้องจัดสรรงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความประหยัด คุ่มค่า เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. วิธีการพัฒนา

หลักสูตรการพัฒนา กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ดังนี้

ลำดับที่	หลักสูตรการพัฒนา	รายละเอียดการพัฒนา
๑.	ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน	การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบ กฎ กฎหมาย นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ ของคณะกรรมการ อ้อยและน้ำตาลทราย และคณะกรรมการบริหารกองทุน เป็นต้น
๒.	การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ	การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
๓.	ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง	การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดเป็นการเฉพาะ
๔.	ด้านการบริหาร	การพัฒนารายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการบริการชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาล และประชาชน ผู้บริโภค เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
๕.	ด้านคุณธรรมและจริยธรรม	การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตร การปฏิบัติงานอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง

กลุ่มเป้าหมายในการฝึกอบรม

- พนักงาน ตำแหน่งประเภทบริหารงาน
 - หลักสูตรด้านการบริหาร
 - หลักสูตรด้านคุณธรรม และจริยธรรม
 - หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงาน
 - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

๒. พนักงานตำแหน่งประเภททั่วไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงาน
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๓. สายงานลูกจ้าง

- หลักสูตรความรู้พื้นฐานการปฏิบัติงาน
- หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ
- หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะแต่ละตำแหน่ง
- หลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

หลักสูตรเฉพาะตำแหน่งในการพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

๑. หลักสูตรนักบริหาร
๒. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป
๓. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป
๔. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล
๕. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ
๗. หลักสูตรนักบริหารงานคลัง
๘. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี
๙. หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๑๐. หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ
๑๑. โครงการอบรมเพิ่มศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน
๑๒. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหาร
๑๓. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานการคลัง
๑๔. กลยุทธ์การบริหารของนักบริหารงานทั่วไป
๑๕. สัมมนาผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ และงบประมาณ
๑๖. คอมพิวเตอร์เพื่องานเอกสารยุคใหม่

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย มีอัตรากำลัง ๒๗ อัตรา เป็นพนักงาน ๒๒ อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว ๒ อัตรา ว่าง ๓ ตำแหน่ง รวมทั้งหมด ๒๔ คน โดยแบ่งออกเป็นสายงานต่าง ๆ ดังนี้

ลำดับที่	สายงาน	จำนวน (คน)
๑.	ผู้บริหาร	๒
๒.	บริหารงานทั่วไป	๑๐
๓.	บัญชีและการเงิน	๘
๔.	วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	๓
๕.	กฎหมาย	๒
๖.	ตรวจสอบภายใน	๒
ลำดับที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
๑.	ผู้อำนวยการ	๑
๒.	รองผู้อำนวยการ	ว่าง
๓.	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป	๑
๔.	หัวหน้าฝ่ายบัญชีและการเงิน	๑
๕.	หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย	มีรักษาการในตำแหน่ง
๖.	หัวหน้าตรวจสอบภายใน	๑
๗.	หัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	มีรักษาการในตำแหน่ง
๘.	พนักงานบัญชี	๔
๙.	พนักงานการเงิน	๑
๑๐.	พนักงานวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน	๑
๑๑.	พนักงานคอมพิวเตอร์	๑
๑๒.	พนักงานธุรการ	๔
๑๓.	ผู้ตรวจสอบภายใน	ว่าง

๔. แนวทางพัฒนาบุคลากร

วิธีการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ซึ่งกำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและความเหมาะสมในการดำเนินการ โดยใช้วิธีการดังนี้

(๑) วิธีดำเนินการ

๑.๑ การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ก่อนการบรรจุเข้าทำงาน เฉพาะพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่

๑.๒ การฝึกอบรมและสัมมนา อาจดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย หรือโดยสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย หรือหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม

๑.๓ การสอนงาน การให้คำปรึกษา การถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน หรือวิธีการอื่นด้วยวิธีที่เหมาะสม โดยหัวหน้างานที่ได้รับมอบหมายทำการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๔ การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย หรือโดยสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย หรือหน่วยงานอื่นตามความเหมาะสม

(๒) แนวทางการดำเนินการ

การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย นอกจากมีวิธีดำเนินการตามข้อ ๑ แล้ว แนวทางในการดำเนินการได้กำหนดแนวทางไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๒.๑ สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ดำเนินการเอง

๒.๒ สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย เป็นผู้ดำเนินการโดยสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จัดส่งพนักงานเข้ารับการอบรม

๒.๓ หน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น ๆ ดำเนินการสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เป็นผู้ดำเนินการ

(๓) ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

๓.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓.๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

๓.๔ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

๓.๕ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

(๔) งบประมาณ

เบิกจ่ายจากงบประมาณตามประมาณการรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๔.๑ กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากร

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จและการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ตามยุทธศาสตร์ของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายกำหนดไว้ เพื่อสอดคล้องกับการบริหารจัดการที่ดีในการสร้างความเป็นเลิศของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยยึดหลักประการสำคัญ คือ การบริหารงานเพื่อประโยชน์ของชาวไร่อ้อย โรงงานน้ำตาล และประชาชนผู้บริโภค

กระบวนการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการพิจารณาความต้องการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้แน่ใจว่าได้จำนวนบุคลากรที่มีทักษะและมีสมรรถนะเพียงพอที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งทำให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายต่อไป ดังนั้น สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ตามแนวทางตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๕ มิติประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านจัดการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

หมายถึง การที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(๒) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพกล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis)

(๓) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้อัปเดต มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย (Talent Management)

(๔) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

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

(๒) สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายได้จริง

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

(๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Efficiency)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาไว้ซึ่งพนักงานและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

(๒) ความพึงพอใจของพนักงานและผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

(๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ พนักงานและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงาน ของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

มติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

หมายถึง การที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้พนักงานและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

(๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

มติที่ ๕ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายจะต้อง

(๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

มติในการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง ๕ มติเป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายใช้ในการประเมินตนเองว่า มีนโยบาย แผนงาน โครงการมาตรฐานการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมติ ในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๒. ประชุมคณะทำงาน ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ กำหนดเป้าหมาย แนวทางในการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
๓. ดำเนินการจัดทำร่างแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเสนอผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อพิจารณาอนุมัติร่างแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร
๔. จัดส่งแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรขอความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารกองทุนให้ความเห็นชอบ
๕. ประกาศใช้แผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร

วิสัยทัศน์ พันธกิจการพัฒนาบุคลากรของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

“เป็นองค์กรสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายของไทยให้เติบโตอย่างมีเสถียรภาพอย่างยั่งยืน”

๒. พันธกิจ

๑. สร้างเสถียรภาพให้แก่อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายของประเทศไทย
๒. เสริมสร้างความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจ
๓. ส่งเสริมการวิจัยพัฒนาอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายอย่างยั่งยืน

๓. เป้าประสงค์

๑. ศึกษา วิจัย พัฒนา ส่งเสริมการผลิต การใช้ และจำหน่ายอ้อยและน้ำตาลทราย
๒. รักษาเสถียรภาพของอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อประโยชน์ของชาวไร่อ้อยและโรงงาน และเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ
๓. รักษาเสถียรภาพของราคาน้ำตาลทรายที่ใช้บริโภคในประเทศ เพื่อผลประโยชน์ของผู้บริโภค
๔. กระทำการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘)

จากการศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์กรอบแนวคิด 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

“การพัฒนาบุคลากรจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเพื่อเป็นแบบอย่างของสังคมเน้นความเป็นคนเก่ง คนดี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	<ol style="list-style-type: none">๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)๒. จัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

กรอบแนวคิด

“ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ เนื่องจากสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีภารกิจหลายด้าน ทำให้มีอัตรากำลังไม่เพียงพอกับภารกิจและปริมาณงานจึงต้องมีการปรับแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสภาพการณ์การปัจจุบัน และปรับกระบวนการพัฒนาวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับการบริหารงานแนวใหม่”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	<ol style="list-style-type: none">๑. จัดทำและปรับปรุงแผนการอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่๒. บริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด๓. เพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน โครงการ๔. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ลาออกไปที่อื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร กรอบแนวคิด

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

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร กรอบแนวคิด

“จากบริบทของความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และแรงกดดันจากกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกไปสู่สังคมแห่งความรู้ (Knowledge Based Society) ซึ่งเป็นสังคมที่แข่งขันด้วยความรู้ ทักษะ เทคโนโลยี นวัตกรรม และการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ การบริหารงานสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

จำเป็นต้องอาศัยนักบริหารที่เป็นผู้นำมีอาชีพมีขีดความสามารถและศักยภาพสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์ของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายให้สัมฤทธิ์ผลด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยี”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร	<ol style="list-style-type: none">๑. พัฒนานักบริหารให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง๓. กำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน๔. พัฒนาระบบการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงใดโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร๖. 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	<ol style="list-style-type: none">วางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่องสนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน

กรอบแนวคิด

“ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามหาศาล จึงควรพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและค่าตอบแทนด้วยสร้างแรงจูงใจโดยกำหนดวิธีการที่เหมาะสม ในการธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อพัฒนาระบบงานมุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะในวิชาชีพ Knowledge Worker ภายใต้หลักการบริหารที่ดีโดยสร้างระบบการพัฒนาและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น ประเมินผลบุคคลได้สามารถปลดบุคคลที่ไม่มีสมรรถภาพออกจากงาน และเปิดโอกาสให้ผู้ให้บุคคลมีผู้มีความสามารถสูงภายนอกสามารถเข้าสู่องค์กร เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การพัฒนาระบบการสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้กับหน่วยงาน	<ol style="list-style-type: none">จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยยึดวิสัยทัศน์ภารกิจ วัตถุประสงค์และขีดความสามารถที่จำเป็น (Competency - based Approach)สร้างสภาพแวดล้อมและระบบแรงจูงใจที่ช่วยเหลือหลอมและเอื้อต่อการสร้างกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม และค่านิยมใหม่ในการปฏิบัติงานจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อสนับสนุนและจูงใจให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นในการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกำหนดระบบการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เช่น Talent Managementกำหนดความชัดเจนในความก้าวหน้าของพนักงาน เช่น การเปลี่ยนสายงาน ระดับตำแหน่งของบุคลากร จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงาน และส่งเสริมสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการพัฒนาตนเองด้วยวิธีที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม

กรอบแนวคิด

“ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายมีการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาล ได้แก่ การบริหารงานตามหลักความโปร่งใสและหลักการมีส่วนร่วม มีระบบการควบคุมภายในที่ดี และพัฒนาบุคลากร ให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยเน้นทางการบริหารที่มีความโปร่งใส การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่าเพื่อให้เกิด ประโยชน์มากที่สุด”

ยุทธศาสตร์	โครงการ/งาน/กิจกรรม
การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม	<ol style="list-style-type: none">๑. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น๒. จัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมส่งเสริมและ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตาม๓. สร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล๔. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทัศนคติและค่านิยมในการ ทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น๕. สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์ความรู้ด้าน คุณธรรม จริยธรรม๖. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ๗. มีกระบวนการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร

การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ										
๑. การจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) โดยแบ่งออกเป็นประเภทสายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร วิชาการ และทั่วไป	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path) ตามสายงานของตนเอง	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
๒. การจัดระบบสร้างแรงจูงใจการทำงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจการทำงานในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ	บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตน	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย
๓. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศให้บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนพนักงานทราบถึงเส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	หน่วยงาน ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ										
๔. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	พนักงาน	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในการนำทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ										
๑. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจอำนาจหน้าที่	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับปริมาณงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
๒. การบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	พนักงาน	ร้อยละการโอน ย้าย เปลี่ยน สายงาน เกษียณอายุ ของพนักงาน	การดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๕ ปี	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
๓. การเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน	พนักงาน	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	มีอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจ										
๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ลาออก	พนักงาน	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี เลื่อนระดับเป็นหัวหน้างานบัญชี เป็นต้น	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร										
๑. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. บุคลากรมีความรู้ และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น ๒. บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	√	√	√	√	√	ตามหลักสูตรที่ผู้จัดฝึกอบรมกำหนด	๑. สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายจัดอบรมเอง ๒. สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายจัดอบรม ๓. หน่วยงานอื่น ๆ
๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลสารสนเทศ	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	√	√		ฝ่ายกฎหมาย

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	หน่วยงาน ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร										
๓. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนด	ฝ่ายกฎหมาย
๔. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ข้อมูลการลาของบุคลากร เป็นต้น	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร										
๑. การพัฒนานักบริหารให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)	ผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	หน่วยงาน ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๒. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง	ผู้บริหาร	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร										
๓. การกำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน	ผู้บริหาร และ พนักงาน	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหาร และหัวหน้าฝ่ายกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
๔. การพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ผู้บริหาร	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาของผู้บริหาร	ผู้บริหารได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนการทำงานบริหารยุคใหม่	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	หน่วยงานดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๕. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงใด โดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไปและจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	ผู้บริหาร และ พนักงาน	จำนวนครั้งของการประชุมผู้บริหารที่หัวหน้าฝ่ายและหัวหน้าฝ่ายกับผู้บังคับบัญชา	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
๖. มีระบบการติดตามและประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์และพฤติกรรมของผู้บริหารอย่างเป็นรูปธรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานเป็นผู้ประเมิน	ผู้บริหาร และ พนักงาน	คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน โดยได้รับคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร										
๑. การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้งบประมาณส่งเสริมชีวิตบุคลากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย

โครงการ/งาน/กิจกรรม	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ระยะเวลาดำเนินการ					งบประมาณ	หน่วยงาน ดำเนินการ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๒. การกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย
๓. การสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่าง ๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรรวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	พนักงาน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการจากการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ	√	√	√	√	√	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝ่ายกฎหมาย
๔. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	พนักงาน	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม ๕ ส หรือ Big Cleaning	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย
๕. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง	พนักงาน	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย
๖. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	พนักงาน	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	√	√	√	√	√	ตามแผนงานโครงการที่กำหนดไว้	ฝ่ายกฎหมาย

๕. แผนพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาพนักงานบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา					ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	สำนักงาน กองทุน ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรม กับหน่วยงาน อื่น
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหาร ตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของตำแหน่ง ผู้อำนวยการ ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจ ในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	ผู้อำนวยการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับผู้บริหาร ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น	รองผู้อำนวยการ ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า ฝ่าย ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้าฝ่าย ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่ง หัวหน้างาน หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของหัวหน้า งาน ให้มีทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการ บริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	หัวหน้างาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/
๕.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงาน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของพนักงาน เช่น พนักงานบัญชี ให้มีทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการบริหารงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ มากยิ่งขึ้น	พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/

แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา					ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๗ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๘ จำนวน (คน)	สำนักงาน กองทุน ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่กข้อมูล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑	๑	๑		/

แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	ปีงบประมาณที่พัฒนา			ลักษณะการฝึกอบรม/พัฒนา	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๕ จำนวน (คน)	ปี ๒๕๖๖ จำนวน (คน)	อบต. ดำเนินการเอง	ส่งฝึกอบรม กับ หน่วยงาน อื่น
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/ เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานการเงิน และบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุ พนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	- เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และความ เข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละ ระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้น	พนักงาน ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓.	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	- เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้าง	พนักงาน ลูกจ้าง ได้รับการฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

๖. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)					ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับตำแหน่งผู้อำนวยการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับรองผู้อำนวยการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๓.	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้าฝ่าย หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๔.	หลักสูตรเกี่ยวกับหัวหน้างาน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๕.	หลักสูตรเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๖.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนงาน หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๗.	หลักสูตรเกี่ยวกับบุคลากร หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๘.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานธุรการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๙.	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๑๐.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานการเงินและบัญชี หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๑๑.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานพัสดุ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๑๒.	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๑๓.	การส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรม	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๑๕.	พัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
๑๖.	จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ประมาณการรายจ่ายประจำปี
รวม		๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	บาท

๗. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

ให้ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบริหารทั่วไป และฝ่ายนโยบายและแผนงาน ติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย และมีหน้าที่

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องจัดทำรายงานผลการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการเข้ารับการฝึกอบรมตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการ

๔. ให้ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับ ตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

บทสรุป

การบริหารงานบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายสามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติม ให้เหมาะสมได้ตามแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์ต่างๆ ตามพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. ๒๕๒๗ บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับปรุงตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ