

**รายงาน สรุปผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ประจำปี 2566**  
**แผนบริหารทรัพยากรบุคคลทุกไตรมาส**

**กรอบยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ**

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
1. การจัดทำแผนการ สร้างเส้นทาง ความก้าวหน้าให้ชัดเจน (Career Path)	บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ เส้นทาง ความก้าวหน้าให้ ชัดเจน (Career Path) ตามสายงาน ของตนเอง	ดำเนินการโดย คณะทำงาน ปรับปรุงแผน บริหารทรัพยากร บุคคล	ต.ค. 2565 - มี.ค. 2566	คณะทำงานปรับปรุง แผนบริหารทรัพยากร บุคคล	ระดับความสำเร็จใน การพัฒนาบุคลากรเพื่อ รองรับแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ (Career Development Plan) โดยแบ่งออกเป็น ประเภทสายงาน ได้แก่ สายงานบริหาร วิชาการ และทั่วไป	ดำเนินการจัดทำแผนใหม่ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี 2566-2568 และแผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 และดำเนินการมีการจัดทำ แผนสร้างความก้าวหน้า อย่างชัดเจน (Career Part) และการวางแผนสืบทอด ตำแหน่งดำเนินการแล้วเสร็จ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว	- <b>บันทึก</b> รายงานผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่ 5.2 การ บริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) - ด้านการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่งระยะยาว และ การพัฒนาบุคลากรประจำปี (Individual Development Plan : IDP) ด้านการ พัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management)
2. การจัดระบบสร้าง แรงจูงใจการทำงานเพื่อ สร้างความก้าวหน้าใน อาชีพ	บุคลากรมีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง ความก้าวหน้าใน สายงานอาชีพของ ตน	ดำเนินการโดย คณะทำงาน ปรับปรุงแผน บริหารทรัพยากร บุคคล	เม.ย. 2566 - ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุง แผนบริหารทรัพยากร บุคคล	ร้อยละของการพัฒนา บุคลากรเพื่อสร้าง แรงจูงใจการทำงานใน การสร้างความก้าวหน้า ในอาชีพ เสริมสร้างให้ พนักงานมีชีวิตที่ดีขึ้นมี ความมุ่งมั่นในการ ปฏิบัติงาน	- มีการทำแบบคำขอประเมิน บุคคลและผลงาน ประกอบการพิจารณา ประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	ดำเนินการมีการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าอย่าง ชัดเจน (Career Part) และการวางแผนสืบทอด ตำแหน่งดำเนินการแล้วเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

### กรอบยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
3. การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และระบบสารสนเทศให้ บุคลากรทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามสายงาน	ดำเนินการโดย คณะทำงานปรับปรุงแผน บริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 – ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนพนักงานทราบถึงเส้นทางก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง	- ดำเนินการแจ้งเวียนหนังสือภายใน เพื่อรับทราบข้อมูลโครงการฝึกอบรมต่างๆ จากหน่วยงานภายใน และภายนอกองค์กร	- พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามหลักสูตร ประจำเดือน จากสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลโครงการฝึกอบรมตรงตามหลักสูตรของแต่ละบุคคล พร้อมหนังสือรับรองผลการฝึกอบรมจากสถาบันเสริมศึกษาและทรัพยากรมนุษย์
4. การจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับความรู้ ทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	บุคลากรมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงาน	ดำเนินการโดย คณะทำงานปรับปรุงแผน บริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - เม.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานในการนำทักษะที่จำเป็นและสมรรถนะประจำสายงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการจัดทำรายละเอียดสมรรถนะ ( Competency ) บุคลากรแต่ละตำแหน่ง โดยเพิ่มรายละเอียดสมรรถนะ ( Job Description : JD ) ขอบเขตหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ( Job Specification : JS ) คุณลักษณะที่ต้องการเพื่อให้ครอบคลุมสอดคล้องกับองค์กร ทุกตำแหน่งแล้วเสร็จ * จัดกิจกรรมทบทวน	- จัดประชุมพนักงานและการอบรมให้ความรู้ในอย่างต่อเนื่องเพื่อรับทราบข้อมูลและความเปลี่ยนแปลงภายในสำนักงานเป็นประจำทุกเดือน - ประชุมชี้แจงแผนปฏิบัติการของสำนักงานกองทุน อ้อยและน้ำตาลทราย คณะทำงานชี้แจงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี 2566 – 2568 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 ได้ครบถ้วน

กรอบยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
1. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจอำนาจหน้าที่	การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ และสอดคล้องกับปริมาณงานของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 – ม.ค. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี ของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายและได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	ดำเนินการจัดทำแผนใหม่แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี 2566-2568 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 มีโดยองค์ประกอบครบถ้วนด้าน (HRM) : การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) การจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management) การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) (HRD) : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management)	ดำเนินการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะยาว) ปี 2566-2568 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567 มีโดยองค์ประกอบครบถ้วนด้าน (HRM) : การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) การจัดการอัตรากำลัง (Workforce Management) การวิเคราะห์ผลผลิตประสิทธิภาพ และกระบวนการทำงาน (Workflow analysis) (HRD) : การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management)
2. การบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด	การดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากรเป็นไปตามกรอบแผนอัตรากำลัง 5 ปี	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละการโอน ย้าย เปลี่ยนสายงาน เกษียณอายุ ของพนักงาน	พิจารณาอัตรากำลังในองค์กร โดยการสรรหา คัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ การนำยุทธศาสตร์เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการในการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถ	1.ดำเนินการสรรหา คัดเลือกบุคลากร เช่น ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ 2.คณะกรรมการบริหารกองทุนในการประชุมครั้งที่ 5/2565 เมื่อวันที่ 27 มิถุนายน 2565 อนุมัติเปิดรับสมัครลูกจ้างประจำ เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย 3. ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นลูกจ้างประจำฝ่ายบัญชีและการเงินจำนวน 3 อัตรา เมื่อวันที่ 25 ก.ค. - 15 ส.ค. 2565 4. ดำเนินสอบคัดเลือกแล้วเสร็จเมื่อวันที่ 27 กันยายน 2565 * อยู่ระหว่างเสนอเรื่องเพื่อเปิดสอบพนักงานตำแหน่งว่างรอบ 2

กรอบยุทธศาสตร์ที่ 2 การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
3. การเพิ่มอัตรากำลังผู้ปฏิบัติให้เพียงพอต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ แผนงาน	มีอัตรากำลังที่มีความสอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 – ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	มีการปรับอัตรากำลังจากเดิม 27 อัตรา เป็น 37 อัตรา	คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ในการประชุมครั้งที่ 6/2566 เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2566 มีมติให้สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายปรับปรุงโครงสร้างกรอบอัตรากำลังลูกจ้างประจำโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย (สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายส่วนกลางและสำนักบริหารอ้อยและน้ำตาลทราย) และสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายให้แล้วเสร็จภายใน 3 เดือน และนำเสนอคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
4. การกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรและเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่ลาออก	บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง เช่น ตำแหน่งพนักงานบัญชี เลื่อนระดับบัญชี เป็นหัวหน้างาน บัญชี เป็นต้น	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ธ.ค. 2565	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละจำนวนอัตรากำลังที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารกองทุน	มีการปรับอัตรากำลังจากเดิม 27 อัตรา เป็น 37 อัตรา	ดำเนินการจัดทำแผนการหาคนทดแทนตำแหน่ง และแผนการพัฒนาคนที่มาทดแทนตำแหน่ง เพื่อไม่ให้เกิดการขาดช่วงของตำแหน่ง และพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนดตามตัวชี้วัด

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
1. การส่งตัวบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมความต้องการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	บุคลากรมีความรู้และทักษะในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 – ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ	บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโดยนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. ดำเนินการพัฒนาระบบฐานข้อมูลระบบซอฟต์แวร์ Q-ERP ควบคู่ไปบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง ด้วยระบบโปรแกรม Q-ERP Trading ที่สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายนำระบบนี้มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานในองค์กรให้มีฟังก์ชันการทำงานที่ละเอียดและครบถ้วน
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์อย่างแท้จริงโดยการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านระบบฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับฐานข้อมูลสารสนเทศ	การจัดซื้อระบบซอฟต์แวร์ Q-ERP โปรแกรม Q-ERP Trading : ระบบโปรแกรมบริหารจัดการและวางแผนสำหรับระบบบัญชีและการเงิน ใช้สำหรับการวิเคราะห์ พัฒนาบุคลากร และพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละของบุคลากรในเชิงเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับการกึ่งนโยบาย ทิศทางในการพัฒนาสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ปัจจุบันการจัดซื้อระบบซอฟต์แวร์ Q-ERP โปรแกรม Q-ERP Trading : ระบบโปรแกรมบริหารจัดการและวางแผนสำหรับธุรกิจ ระบบบัญชีและการเงินมาใช้พัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว * จัดกิจกรรมทบทวน

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
3. จัดทำมาตรฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย โดยลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - พ.ย. 2565	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่	1. ดำเนินการนำฐานข้อมูลทั้งหมดมาใช้ร่วมกันให้เกิดฐาน Database เพื่อนำมาใช้บริหารงานด้านอื่น ๆ ให้ครอบคลุม 2. นำชุดข้อมูล Cloud มาช่วยในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อต่อยอดเทคโนโลยีพัฒนา Database ด้านข้อมูลพนักงาน	- อยู่ระหว่างการดำเนินการทบทวนแผนปฏิบัติการดิจิทัล (ระยะยาว) - อยู่ระหว่างการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปี 2567 - มีการรายงานผล ด้านการบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ทุกรายได้ไตรมาส
4. จัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูลโดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	หน่วยงานมีฐานข้อมูลสารสนเทศในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น ฐานข้อมูลบุคลากร ข้อมูลการลาของบุคลากร เป็นต้น	ดำเนินการจัดทำระบบการจัดทำฐานข้อมูลกลางในการบริหารงานบุคคลเพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล โดยกำหนดให้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างสมรรถนะของทุกตำแหน่ง	- สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายใช้เว็บไซต์เพื่อสนับสนุนผู้ใช้บริการภายนอกหมุนเวียน โดยการประกาศจัดซื้อจัดจ้าง, ประชาสัมพันธ์ข่าวสาร, การดำเนินการตามมติ คณะกรรมการบริหารกองทุน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
1. การพัฒนานักบริหารให้ตระหนักและมีพันธะสัญญาในการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กรหน่วยการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (action Learning)	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	- ผู้บริหารเข้าร่วมประชุมตามมติตามวาระต่าง ๆ ได้ครบถ้วนตรงตามภารกิจงานตามระยะเวลาที่กำหนด	ผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายร่วมกับหน่วยงานด้วยการพัฒนาความรู้ให้เกิดการพัฒนาเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลง และนำความรู้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีเป้าหมาย 3 กิจกรรมหลัก 1. พันธสัญญา (เป็นกิจกรรมหลัก) 2. กิจกรรมพัฒนาเพื่อเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลและระดับองค์กร 3. การเรียนรู้จริง มีผลงานที่บ่งบอกแสดงให้เห็นว่าได้ปฏิบัติงานจริง เช่น มีการจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องอค์คิภย การผจญเพลิง เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2566 ด้านความปลอดภัย/สุขอนามัย/สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Safely Health/Environment)
2. นักบริหารทุกระดับต้องเป็นต้นแบบที่ดีของการเปลี่ยนแปลงและสร้างกระแสการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรเพื่อให้เกิดผลการปรับเปลี่ยนที่แท้จริง	บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันจากประสบการณ์จริงอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ธ.ค. 2565  เม.ย. 2566 - มิ.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	1. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย 2. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน : ITA	1. มีการจัดทำประมวลจริยธรรมกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย 2. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน : ITA

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
3. การกำหนดให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักบริหารเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในเรื่องที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสำเร็จของหน่วยงาน	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565-พ.ย. 2565 มี.ค. 2566 - เม.ย. 2566 ก.ค. 2566 - ส.ค. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาของผู้บริหาร	- จัดประชุมพนักงานและการอบรมให้ความรู้ในวันที่ 22 มีนาคม 2566	จัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงกลยุทธ์และการศึกษาดูงานของกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายประจำปี 2566 ระหว่างวันที่ 29-31 มีนาคม 2566 ณ จังหวัดจันทบุรี และจังหวัดชลบุรี - เข้าร่วมอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี 2566 ระหว่างวันที่ 25-27 สิงหาคม 2566 สำนักบริหารอ้อยและน้ำตาลทราย จังหวัดระยอง - เข้าร่วมโครงการอบรมถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานฯ พ.ศ.2566-2570 ระหว่างวันที่ 16-17 กันยายน 2566 สำนักบริหารอ้อยและน้ำตาลทราย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
4. การพัฒนากระบวนการวิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่โดยจัดให้มีระบบการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	ผู้บริหารได้รับการเสริมสร้างความเป็นผู้นำและกระบวนการทำงานบริหารยุคใหม่	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ธ.ค. 2565 - ก.พ. 2566 พ.ค. 2566 - มี.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของการเข้ารับการฝึกอบรม ประชุม และสัมมนาของผู้บริหาร	แบบประเมิน 360 องศา นำมาประเมินทุกแง่มุม และดำเนินการจัดกิจกรรม	แบบประเมิน 360 ดำเนินการจัดกิจกรรม 2 กิจกรรม 1. เสริมสร้างให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ 2. จัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ 3. นำ 2 กิจกรรมนี้ไปรวมกับการประเมิน



#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
5. มีระบบการประเมินผู้บริหารว่ามีศักยภาพเพียงพอโดยจัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำและ ผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป และจัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร	บุคลากรได้รับความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - พ.ย. 2565  มี.ค. 2566 - เม.ย. 2566  ก.ค. 2566 - ส.ค. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ได้ดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร	1. มีการจัดทำ การประเมินตำแหน่งรองผู้อำนวยการแบบประเมิน 360 องศา 2. ประเมินด้านผู้บริหารก่อน โดยเริ่มจากการ Coaching ให้ตรงกับ Competency โดยนำมาถ่ายทอดให้เข้าใจ และสามารถสอนงานกันได้	- ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตรงตามคุณสมบัติของผู้บริหารอย่างครบถ้วน - ผู้บริหารเข้าร่วมการสัมมนาชี้แจงกรอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานทุนหมุนเวียนประจำปีบัญชี 2567 - ผู้บริหารเข้าร่วมประชุม และเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตรงตามภารกิจงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
1. การวางแผนการใช้งบประมาณเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรให้มีความประหยัดและมีประสิทธิภาพ	หน่วยงานมีการวางแผนการใช้งบประมาณส่งเสริมชีวิตบุคลากรอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565 - ธ.ค. 2565	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากร	กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านการวางแผนทางการเงินก่อนวัยเกษียณ โดยดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมการบริหารแผนการใช้จ่าย เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2565 หัวข้อ การวางแผนทางการเงิน	ดำเนินการให้ความรู้แก่พนักงานด้วยการถ่ายทอดความรู้ในกิจกรรมอบรมโดยโค้ชผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินผ่านทาง YouTube โดย อ. จักรพงษ์ เมฆพันธุ์ ให้ความรู้ด้านการจัดการเงินและการออมเงินก่อนวัยเกษียณ
2. การกำหนดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นนโยบายหลักเพื่อสร้างค่านิยมให้บุคลากรนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ม.ค. 2566 - มี.ค. 2566 ก.ค. 2566 - ก.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านการวางแผนทางการเงินก่อนวัยเกษียณ โดยดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมการบริหารแผนการใช้จ่าย เมื่อวันที่ 2 ธันวาคม 2565 หัวข้อ การวางแผนทางการเงิน	ดำเนินการให้ความรู้แก่พนักงานด้วยการถ่ายทอดความรู้ในกิจกรรมอบรมโดยโค้ชผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินผ่านทาง YouTube โดย อ. จักรพงษ์ เมฆพันธุ์ ให้ความรู้ด้านการจัดการเงินและการออมเงินก่อนวัยเกษียณ

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
3. การสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่างๆ โดยจัดทำแผนจัดสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการต่างๆ	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	เม.ย. 2566 - มิ.ย. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนสวัสดิการจากการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรในเรื่องสวัสดิการต่างๆ	มีการสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่างๆ ในปัจจุบัน และสวัสดิการเพิ่มเติม โดยจัดทำกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร รวมทั้งมีการประเมินผลเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ และอยู่ระหว่างปรับปรุงแบบสำรวจความพึงพอใจ/ความต้องการของบุคลากรต่อสวัสดิการต่างๆ ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	สำนักงานกองทุนฯ ได้จัดทำหนังสือประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทราบ เรื่องการเปลี่ยนแปลงการส่งเงินค่าหุ้นรายเดือน สำหรับพนักงานที่เป็นสมาชิกของสหกรณ์ออมทรัพย์กระทรวงอุตสาหกรรม เพื่อให้สมาชิกแจ้งความประสงค์ที่จะเปลี่ยนแปลงการนำส่งเงิน เพื่อเป็นการส่งเสริมการวางแผนทางการเงินให้กับพนักงาน
4. การสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	หน่วยงานมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ต.ค. 2565/ ม.ค. 2566/ เม.ย. 2566/ ก.ค. 2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวนครั้งของการจัดกิจกรรม 5 ส หรือ Big Cleaning	ดำเนินกิจกรรมโครงการเสริมสร้างบุคลากรมีสุขภาพดี โดยจัดกิจกรรมออกกำลังกาย เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566	- ดำเนินการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2566 - ดำเนินการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2566

## ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด ณ 30 กันยายน 2566
5. มีการดูแลสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากรเป็นประจำและต่อเนื่อง	บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพและจิตใจเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	พ.ย.2565-ธ.ค.2565/ ก.พ.2566-มี.ค.2566  พ.ค.2566-มิ.ย.2566/ ส.ค.2566-ก.ย.2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี	1. ดำเนินการตรวจสุขภาพประจำปี ปีละ 1 ครั้ง 2. ดำเนินการให้มีกิจกรรมจัดสัมมนาอบรมนอกสถานที่ปีละ 2 ครั้ง	จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ในวันที่ 26 พฤษภาคม 2566 - รายงานผลการดำเนินงานโครงการเตรียมความพร้อมสุขภาพบุคลากรเพื่อลดความเสี่ยงในการทำงาน
6. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกอบรมวิชาชีพหรือหารายได้พิเศษเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	บุคลากรมีแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	ดำเนินการโดยคณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	พ.ย.2565 - ธ.ค.2565  ก.พ.2566 - มี.ค.2566  พ.ค. 2566 - มิ.ย.2566 ส.ค. 2566 - ก.ย.2566	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละของโครงการ/งาน/กิจกรรมที่ดำเนินการเกี่ยวกับแนวทางตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	คณะทำงานปรับปรุงแผนบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	โดยโครงการแนะนำสนับสนุนการหารายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำ สนับสนุนในเรื่องของเวลา และต้องเป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิชาชีพ ที่ให้ความรู้กับพนักงานเพื่อต่อยอดทักษะให้มีรายได้เสริม