

รายงานผลความก้าวหน้า
แผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2566 รายไตรมาส 1 -2
วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 มีนาคม 2566

คำนำ

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ในฐานะหน่วยงานที่มีภารกิจในการผลิตและจำหน่ายแอลกอฮอล์ และเพื่อให้องค์การสุราฯ มีการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ตามภารกิจดังกล่าว จึงได้จัดทำรายงานผล ความก้าวหน้าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ฉบับนี้ขึ้น โดยมีความ สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (ร่าง) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 และ (ร่าง) แผนพัฒนารัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นผู้นำอุตสาหกรรมเอทิลแอลกอฮอล์และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มุ่งสู่การสร้างคุณค่าให้กับสังคม เพื่อความยั่งยืน และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาปรับกระบวนการผลิต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนากิจการดำเนินงานขององค์กร พร้อมกับพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างความ เชื่อวชาญเฉพาะด้าน ตลอดจนนำนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการขับเคลื่อนองค์กร

เรื่อง	หน้า
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน	
โครงการจัดทำและทบทวนแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4
โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และปรับปรุงโครงสร้างบุคลากร	5
โครงการบริหารอัตรากำลังและสรรหาบุคลากร	6
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง	
โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและคณะกรรมการ บริหารฯ	
เพื่อรองรับการแข่งขันของธุรกิจแอลกอฮอล์	7
โครงการพัฒนา และปรับปรุงการประเมินสมรรถนะ (Competency)	8
โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)	9
โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูง (Talent Management)	9
โครงการพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	9
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล	
โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	10
โครงการพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์องค์กร	11
โครงการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	12
โครงการบริหารและจัดการด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	13
โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	15
โครงการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	16

การดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ประจำปีไตรมาส 1/2566 และ ไตรมาส 2/2566 วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 30 มีนาคม 2566

สรุปความเป็นมา

คณะอนุกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาอนุมัติการทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ในการประชุมครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 9 กันยายน 2565 และได้นำเสนอคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุรา เพื่อทราบในการประชุมครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 13 กันยายน 2565 และผลการดำเนินงานตามการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ประจำปีไตรมาส 2/2566 ดังนี้

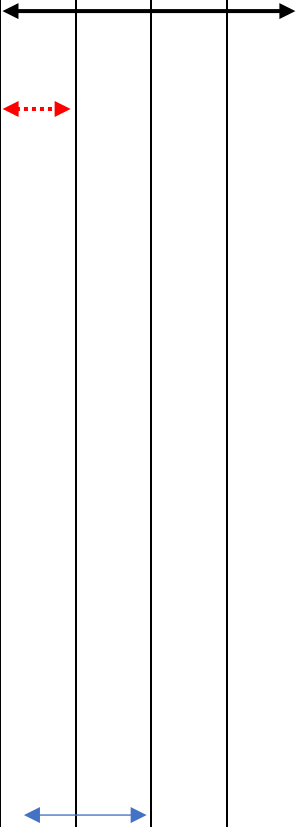
สรุปสาระสำคัญ

จากผลการดำเนินงานตามการดำเนินงานตามแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ประจำปีไตรมาส 1,2 ประจำปี 2566 ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน โดยมี 2 กลยุทธ์ 3 โครงการ ดังนี้

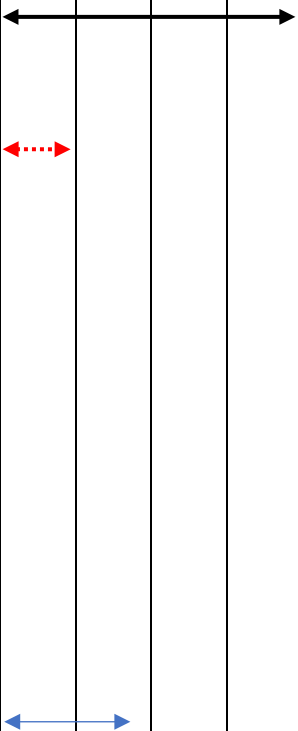
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหาและอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
1. โครงการจัดทำและ ทบทวนแผนแม่บท และแผนปฏิบัติการ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล <u>ผู้รับผิดชอบ :</u> แผนกบริหารงานบุคคล	↔ →			↔		500,000.-	ยังไม่ได้ใช้ งบประมาณ	<u>ผลการดำเนินงาน :</u> แผนแม่บทด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566-2570 และ แผนปฏิบัติการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 ได้รับการอนุมัติเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2565	เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
1. โครงการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร และ ปรับปรุงโครงสร้าง บุคลากร <u>ผู้รับผิดชอบ :</u> แผนกบริหารงานบุคคล						<u>500,000.-</u>	<u>500,000.-</u>	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 - เก็บรวบรวมข้อมูล แนวทางการบริหารจัดการองค์กร ทิศทางแผนวิสาหกิจ และเป้าหมายองค์กรเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล - จ้างที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบุคลากร และดำเนินการจัดทำข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภายใน	เป็นไปตามแผนงาน
								ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 2 - ดำเนินการจ้างที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบุคลากร และดำเนินการจัดทำข้อมูลร่วมกับหน่วยงานภายใน	เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
2. โครงการบริหาร อัตรากำลังและสรรหา บุคลากร <u>ผู้รับผิดชอบ :</u> แผนกบริหารงานบุคคล						<u>400,000.-</u>	<u>192,500.-</u>	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 - ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง และสรุปข้อมูลอัตรากำลังตามตำแหน่งงานที่จะต้องดำเนินการสรรหา - ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานตามแผนงาน หลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การสุราฯ กำหนด โดยมีตำแหน่งเป้าหมายตามแผนการสรรหาจำนวน 11 ตำแหน่ง ปัจจุบันสรรหาได้จำนวน 8 ตำแหน่ง ซึ่งจะเริ่มปฏิบัติงานในวันที่ 1 มีนาคม 2566 ปัญหาและอุปสรรค : วันหยุดทำการในช่วงเดือนธันวาคม 2565 มีจำนวนมาก ทำให้ต้องบริหารระยะเวลาให้เหมาะสมกับกำหนดการ ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 2 - ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานตามแผนงาน หลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การสุราฯ กำหนด โดยมีตำแหน่งเป้าหมายตามแผนการสรรหา	เป็นไปตามแผนงาน เป็นไปตามแผนงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

โดยมี 1 กลยุทธ์ 5 โครงการ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
1. โครงการส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพ บุคลากรและ คณะกรรมการ บริหารฯ เพื่อรองรับ การแข่งขันของธุรกิจ แอลกอฮอล์ ผู้รับผิดชอบ : แผนกบริหารงานบุคคล						5,587,000.-	5,293,416.-	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 - สำรวจความต้องการในการฝึกอบรมและนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลแล้ว - ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาตามพัฒนารายบุคคล ปัญหาและอุปสรรค : ขาดการติดตามผลภายหลังการฝึกอบรมและพัฒนา ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการอบรม (ROI) หรือผลการปฏิบัติงานภายหลังการฝึกอบรมและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 2 - ดำเนินการฝึกอบรมและพัฒนาตามพัฒนารายบุคคล	เป็นไปตามแผนงาน เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
								<u>ปัญหาและอุปสรรค</u> : ขาดการติดตามผล ภายหลังการฝึกอบรมและพัฒนา ทำให้ ไม่สามารถวิเคราะห์ ความคุ้มค่าในการ อบรม (ROI) หรือผลการปฏิบัติงาน ภายหลังการฝึกอบรมและพัฒนาได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	

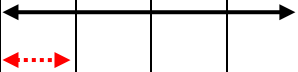
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
2. โครงการพัฒนา และปรับปรุงการ ประเมินสมรรถนะ (Competency) <u>ผู้รับผิดชอบ</u> : แผนกบริหารงานบุคคล						<u>ไม่มีค่าใช้จ่าย</u>	<u>ไม่มีค่าใช้จ่าย</u>	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 ไตรมาส 2 รวบรวมข้อมูลสมรรถนะ (Competency) เดิมขององค์การสุรา และข้อมูลสมรรถนะ ใหม่ที่จะดำเนินการทบทวนและปรับปรุง ให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานตาม โครงสร้าง	เป็นไปตามแผนงาน

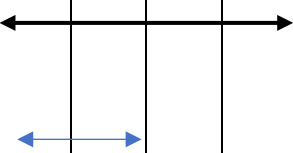
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
3. โครงการพัฒนา เส้นทางความก้าวหน้า ในสายงาน (Career Path) <u>ผู้รับผิดชอบ :</u> แผนกบริหารงานบุคคล	↔				↔	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 ไตรมาส 2 รวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทบทวน และจัดทำ การ พัฒนา เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างฯ ที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยจะ เริ่มนำไปปรับใช้ในปีงบประมาณ 2567	เป็นไปตามแผนงาน
4. โครงการพัฒนา บุคลากรให้มี ศักยภาพสูง (Talent Management) <u>ผู้รับผิดชอบ :</u> แผนกบริหารงานบุคคล	↔				↔	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 ไตรมาส 2 รวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการทบทวน และจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ศักยภาพสูง (Talent Management) ให้ สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างฯ ที่ กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยจะเริ่ม นำไปปรับใช้ในปีงบประมาณ 2567	เป็นไปตามแผนงาน
5. โครงการพัฒนาแผน สืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) <u>ผู้รับผิดชอบ :</u>	↔				↔	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ไม่มีค่าใช้จ่าย	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 ไตรมาส 2 รวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการทบทวน และจัดทำ การพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้สอดคล้องกับการ	เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
แผนการบริหารงาน บุคคล								ปรับปรุงโครงสร้างฯ โดยจะเริ่มนำไปปรับ ใช้ในปีงบประมาณ 2567	

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล

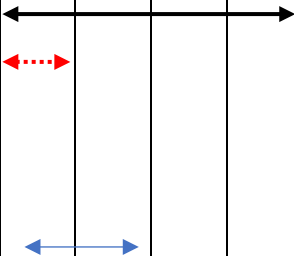
โดยมี 1 กลยุทธ์ 6 โครงการ ดังนี้

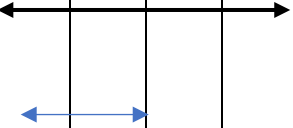
กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การสร้าง แรงจูงใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
1. โครงการป้องกัน และปราบปราม การทุจริต ผู้รับผิดชอบ : แผนกบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปราม การทุจริต						<u>150,000.-</u>	80,000.-	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 สื่อสารและเผยแพร่พฤติกรรมอันพึง ประสงค์ในด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่ดีสำหรับพนักงานและ ผู้บริหารในกิจกรรม LDO Culture เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2565	เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การสร้าง แรงจูงใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหา และอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
								ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 2 - ดำเนินการทบทวนทบทวนคู่มือจริยธรรม และจรรยาบรรณ การดำเนินธุรกิจของ องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2566 และจัดส่งให้คณะกรรมการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี เพื่อพิจารณาอนุมัติ	
2. โครงการพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์องค์กร ผู้รับผิดชอบ : แผนกบริหารงานบุคคล แผนกบริหารงานทั่วไป แผนกสารสนเทศ แผนกภาพลักษณ์และ สื่อสารองค์กร						<u>ไม่มีค่าใช้จ่าย</u>	<u>ไม่มีค่าใช้จ่าย</u>	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 ไตรมาส 2 ช่องทางการสื่อสาร ที่องค์การสุราฯ ใช้ในปัจจุบันมีดังนี้ 1. ไลน์กลุ่ม LDO สื่อสารภายใน 2. เพจ องค์การสุรา กรมสรรพสามิต Liquor Distillery Organization 3. เว็บไซต์ www.liquor.or.th โดยในแต่ละช่องทางการสื่อสารได้จัดกลุ่มประเภทของข้อมูลที่จะสื่อสารและประชาสัมพันธ์ตามความเหมาะสม	เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การสร้าง แรงจูงใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหาและอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
4. โครงการบริหาร และจัดการด้าน อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ผู้รับผิดชอบ : แผนกบริหารงานบุคคล และแผนกสิ่งแวดล้อม						2,600,000.-	292,743.53	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 - แผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานได้รับการอนุมัติ - ดำเนินการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงานและตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2565 - จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงาน LDO Culture เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม 2565 - ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน - ตรวจสอบการทำงานและบำรุงรักษาระบบดับเพลิง	เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การสร้าง แรงจูงใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหาและอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
								ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 2 - ดำเนินการวิเคราะห์ผลการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานและตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยง เพื่อสรุปผลส่งตรวจซ้ำรอบที่ 2 เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงจากผลตรวจที่ผิดปกติ - จัดกิจกรรมให้ความรู้ทางด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในงาน - ตรวจสอบการทำงานและบำรุงรักษาระบบดับเพลิง	เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การสร้าง แรงจูงใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหาและอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
5. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ผู้รับผิดชอบ :</u> แผนกบริหารงานบุคคล และแผนกสารสนเทศ						<u>200,000.-</u>	<u>ยังไม่ได้ใช้ งบประมาณ</u>	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 - สํารวจการใช้งานระบบระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในส่วนของ Admin HR และ User ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 2 - รวบรวมและสรุปข้อมูลระบบที่ต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้งานระบบ/ระบบที่ยังไม่มีการใช้งานหรือใช้งานไม่ได้/สิ่งที่ต้องการให้พัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนการใช้งาน เพื่อนำมาจัดทำแนวทาง การพัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วง Maintenance Service Agreement (MA) - ดำเนินการแก้ไขปัญหาของระบบที่เกิดจากการใช้งานและพัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนการใช้งานของผู้ปฏิบัติงาน โดยร่วมกับแผนกสารสนเทศและทีม ERP	เป็นไปตามแผนงาน เป็นไปตามแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การสร้าง แรงจูงใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหาและอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
6. โครงการทบทวน ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบข้อบังคับ และ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล <u>ผู้รับผิดชอบ :</u> แผนกกฎหมาย แผนกบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการ พิจารณาแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับองค์การสุรา กรมสรรพสามิต						<u>ไม่มีค่าใช้จ่าย</u>	<u>ไม่มีค่าใช้จ่าย</u>	ผลการดำเนินงาน : ไตรมาส 1 ไตรมาส 2 - ดำเนินการรวบรวมระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้ 1. ร่างระเบียบองค์การสุราฯ ว่าด้วย เครื่องแบบของพนักงานองค์การสุรา 2. ร่างระเบียบองค์การสุราฯ ว่าด้วย ค่าเล่าเรียนบุตร 3. ข้อบังคับองค์การสุราฯ ว่าด้วย ระเบียบพนักงานองค์การสุราฯ พศ. 2561 4. ร่างระเบียบองค์การสุราฯ ว่าด้วย เงินบริจาค 5. ร่างระเบียบองค์การสุราฯ ว่าด้วย ระเบียบสวัสดิการ 6. ร่างระเบียบองค์การสุราฯ ว่าด้วย การใช้ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์ และ การรักษาเอกสารอิเล็กทรอนิกส์	ล่าช้ากว่าแผนงาน

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การสร้าง แรงจูงใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหาและอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
								7. ร่างระเบียบองค์การสุราฯ ว่าด้วยการจัดหาโทรศัพท์เคลื่อนที่และการใช้บริการ - คณะกรรมการพิจารณาแก้ไขระเบียบข้อบังคับองค์การสุรา กรมสรรพสามิตตามคำสั่งที่ 151/2565 ลงวันที่ 11 สิงหาคม 2565 ได้มีการประชุมเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2566 ซึ่งได้มีมติให้ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติจำนวน 2 เรื่องก่อน ดังนี้ 1. ร่างระเบียบหลักเกณฑ์การเก็บอัตราค่าบริการตรวจวิเคราะห์ (บริการรับตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์เอทานอล) 2. ร่างข้อบังคับองค์การสุรา ว่าด้วยการเงินและการบัญชี โดยคณะกรรมการฯ ได้ร่วมกันพิจารณา ร่าง ระเบียบจำนวน 2 ฉบับ ซึ่งมีแก้ไขจึงได้มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการปรับแก้ไขตามข้อสังเกตของคณะกรรมการ เพื่อ	

กลยุทธ์ที่ 1 กลยุทธ์การสร้าง แรงจูงใจในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	2565	2566				งบประมาณ (ล้านบาท)	งบประมาณที่ใช้ ดำเนินงาน (ไตรมาส 1-2)	ความก้าวหน้า/ผลการดำเนินงาน / ปัญหาและอุปสรรค	สถานะ
	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
								นำเสนอคณะกรรมการด้านการกฎหมายต่อไป ปัญหาและอุปสรรค: คณะกรรมการแก้ไขระเบียบฯ ยังไม่ได้มีการพิจารณา ทบทวน แก้ไข ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	

ข้อเสนอแนะ โดยคณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ร่วมกันพิจารณา โดยได้สรุปประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การทบทวน ปรับปรุง แก้ไข ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดความชัดเจนและคล่องตัวในการดำเนินงาน ต้องมองภาพรวมทั้งกระบวนการตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การดำรงอยู่ ให้ครอบคลุมกระบวนการทั้งองค์กร
2. ควรนำผลการประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Enablers ของรัฐวิสาหกิจในด้านการบริหารทุนมนุษย์ (HCM) ในปีงบประมาณ 2565 และข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566-2570 และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566