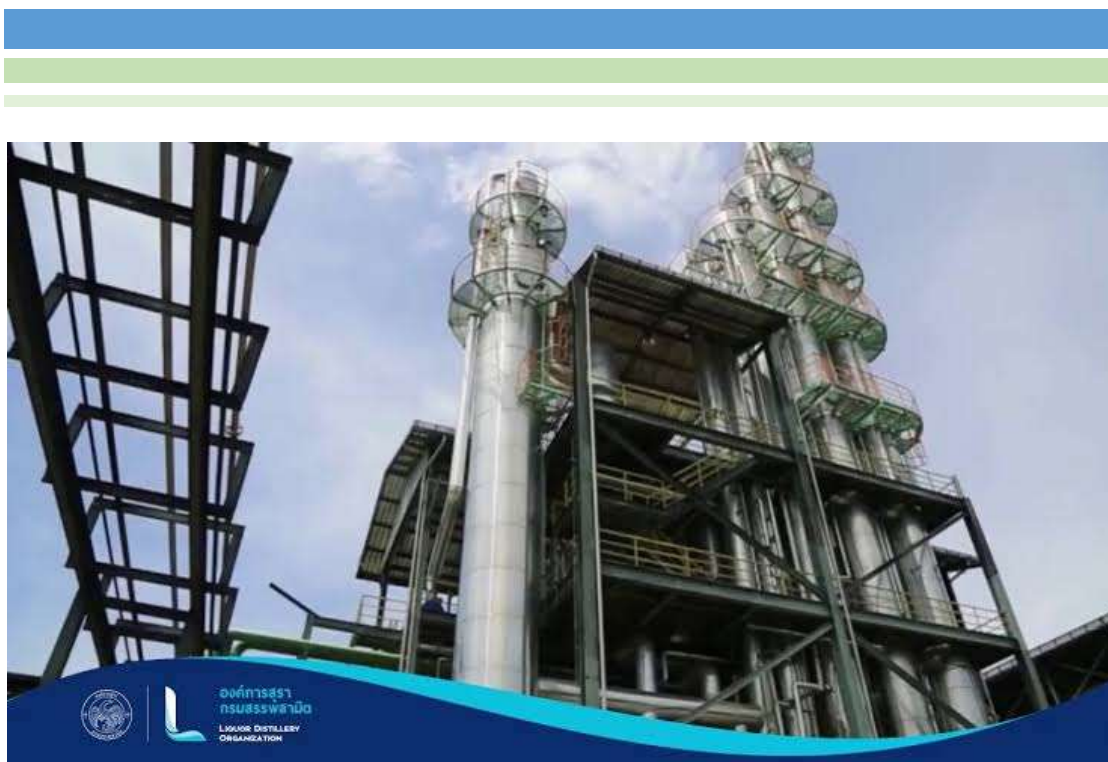




องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต

LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี 2567



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Action Plan)

ประจำปี 2567

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ได้ดำเนินการทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 - 2570 (ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ 2567) และแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 ร่วมกับผู้บริหารและตัวแทนอีก 7 Enables โดยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลและศึกษาปัจจัยนำเข้าที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สํารวจและวิเคราะห์รวบรวมข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT Analysis) และวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือ TOWS Matrix เพื่อวิเคราะห์และกำหนดเป็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีผลต่อการบรรลุเป้าประสงค์ทางยุทธศาสตร์ ตลอดจนทิศทาง นโยบาย ปัจจัยเสี่ยงองค์กร และข้อมูลอดีต ปัจจุบันและอนาคตที่อาจส่งผลให้แผนแม่บทดังกล่าวไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยการทบทวนแผนแม่บทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เดิม และได้มีการปรับปรุงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ให้มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน รวมถึงได้มีการปรับปรุงแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

จากการศึกษา วิเคราะห์ ข้างต้น สามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การสุราฯ ให้สามารถตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การสุราฯ นโยบายภาครัฐ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ดำเนินการบริหารและพัฒนาระบบด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล
1. พัฒนาระบบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนภารกิจขององค์การสุราฯ
2. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อรองรับการเติบโตและความก้าวหน้าในอนาคต
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมในการดำเนินงาน

เป้าประสงค์หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล
1. เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุตามภารกิจขององค์การสุราฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 2. มีโครงสร้างพื้นฐานทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมการบริหารงาน และสนับสนุนการปฏิบัติงาน 3. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามที่องค์กรกำหนด 4. สร้างความก้าวหน้าในสายงานให้แก่บุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้ศักยภาพสูง เพื่อรองรับการสืบทอดตำแหน่งระดับบริหารหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญได้ทันความต้องการ 5. ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ 6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน	กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารและพัฒนาบุคลากร กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง	กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล	กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากผลการศึกษา วิเคราะห์ข้างต้น นำมาสู่การกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและเป้าหมาย รวมทั้งกลยุทธ์และโครงการได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน					
ตัวชี้วัดโครงการ		เป้าหมาย				
แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการทบทวนและอนุมัติใช้		ได้รับอนุมัติก่อนปีงบประมาณที่จะนำไปปฏิบัติ				
จำนวนการจัดทำกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล		อย่างน้อยปีละ 10 เรื่อง				
ความสำเร็จของการดำเนินการโครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและปรับปรุงโครงสร้างบุคลากร		ไม่น้อยกว่า 80%				
ตำแหน่งเป้าหมายที่สรรหาได้ตามจำนวนที่กำหนด		ไม่น้อยกว่า 80%				
กลยุทธ์	โครงการ	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (ล้านบาท) จำแนกตามปีที่ต้องดำเนินการ				
		2566	2567	2568	2569	2570
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	1. โครงการจัดทำและทบทวนแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓
	2. โครงการจัดทำคู่มือกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	-	✓	✓	-	-
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและปรับปรุงโครงสร้างบุคลากร	0.50	0.30	-	-	-
	2. โครงการบริหารอัตรากำลัง และสรรหาบุคลากร	0.19	0.05	0.05	0.05	0.05
	3. โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ	-	✓	✓	✓	✓
รวมงบประมาณค่าใช้จ่าย		0.69	0.35	0.05	0.05	0.05

ยุทธศาสตร์ที่ 2		พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง				
ตัวชี้วัดโครงการ		เป้าหมาย				
บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนงาน		ไม่น้อยกว่า 80%				
ความสำเร็จในการปรับปรุงระบบการประเมินสมรรถนะ		ไม่น้อยกว่า 80%				
ความสำเร็จของแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน		ไม่น้อยกว่า 80%				
ความสำเร็จในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง		ไม่น้อยกว่า 80%				
ความสำเร็จของแผนการพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง		ไม่น้อยกว่า 80%				
กลยุทธ์	โครงการ	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (ล้านบาท) จำแนกตามปีที่ต้องดำเนินการ				
		2566	2567	2568	2569	2570
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะ บุคลากร	1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	2.27	3.50	3.60	3.70	3.80
	2. โครงการพัฒนาและปรับปรุงการประเมินสมรรถนะ (Competency)	✓	✓	-	-	-
	3. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)	✓	✓	-	-	-
	4. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	✓	✓	-	-	-
	5. โครงการพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	✓	✓	-	-	-
รวมงบประมาณค่าใช้จ่าย		2.27	3.50	3.60	3.70	3.80

ยุทธศาสตร์ที่ 3	พัฒนาระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล					
ตัวชี้วัดโครงการ		เป้าหมาย				
คะแนน ITA		ไม่ต่ำกว่า 95 คะแนน				
คะแนนการรับรู้ค่านิยมองค์กรเพิ่มจากปีก่อน		ไม่น้อยกว่า 5%				
คะแนนความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร		ไม่ต่ำกว่า 4.00 คะแนน				
ระดับคะแนนความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน		ไม่น้อยกว่า 3.5 คะแนน				
จำนวนระบบสารสนเทศของการบริหารทรัพยากรบุคคล		ไม่น้อยกว่า 3 ระบบต่อปี				
จำนวนของระเบียบ ข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องๆ ที่ได้รับการแก้ไขและปรับเปลี่ยน		อย่างน้อยปีละ 5 เรื่อง				
ความสำเร็จในการจัดทำสถานที่สร้างเสริมสุขภาวะที่ดีของพนักงาน		ไม่น้อยกว่า 80%				
กลยุทธ์	โครงการ	ปีงบประมาณ/งบประมาณ (ล้านบาท) จำแนกตามปีที่ต้องดำเนินการ				
		2566	2567	2568	2569	2570
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจ ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	1. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	0.11	0.15	0.15	0.15	0.15
	2. โครงการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	-	-	-
	3. โครงการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	✓	✓	✓	✓	✓
	4. โครงการบริหารและจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1.01	1.50	1.60	1.70	1.80
	5. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	-	-	-
	6. โครงการทบทวน ปรับปรุง แก้ไขระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	✓	✓	-	-	-
	7. โครงการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน	-	0.30	-	-	-
รวมงบประมาณค่าใช้จ่าย		1.12	1.95	1.75	1.85	1.95

แผนการดำเนินการ

แผนการดำเนินการสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ 2567 มีรายละเอียดดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		-	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
1. โครงการจัดทำและ ทบทวนแผนแม่บทและ แผนปฏิบัติการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	1) ทบทวนแผนแม่บท HR ปี 2566-2570 และกระบวนการ วางแผนยุทธศาสตร์ 2) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายนอกและภายใน (SWOT) 3) ทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม & กำหนดตำแหน่งทาง ยุทธศาสตร์ & Business Model กลยุทธ์เป้าหมาย ตัวชี้วัด และ Strategy Map 4) จัดทำแผนแม่บท HR ปี 2566-2570 และถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติ การ HR ปี 2567 5) ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานให้ผู้บริหารและหน่วยงาน ภายในรับทราบ 6) นำเสนอคณะอนุกรรมการฯ เพื่อขออนุมัติ และรายงาน คณะกรรมการบริหารฯ เพื่อทราบ	-				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		-	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 1 การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล						
2. โครงการจัดทำคู่มือกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	1) วิเคราะห์พันธกิจและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน	-				
	2) คัดเลือกภารกิจที่จะนำมาจัดทำกระบวนการของหน่วยงาน					
	3) วิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการ ความคาดหวัง และระเบียบข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
	4) วิเคราะห์ภารกิจและออกแบบกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
	5) จัดทำคู่มือกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล					
	- ไตรมาสที่ 2 อย่างน้อย 5 เรื่อง					
	- ไตรมาสที่ 3 อย่างน้อย 5 เรื่อง					
	6) นำเสนอผู้บังคับบัญชาตามสายงานเพื่อขออนุมัติใช้ และหากมีข้อเสนอแนะให้แก้ไข ให้ดำเนินการแก้ไขให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา					
	7) ประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานให้เจ้าหน้าที่แผนกบริหารงานบุคคลรับทราบและทำความเข้าใจ					

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		0.35	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล						
1. โครงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และปรับปรุงโครงสร้างบุคลากร	1) วิเคราะห์โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบุคลากรเดิม เพื่อทบทวนความสอดคล้องทางด้านกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง 2) ปรับโยกย้ายพนักงานลงตามโครงสร้างตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจริงหรือตำแหน่งงานที่ช่วยปฏิบัติงานถาวร 3) ปรับโยกย้ายพนักงานที่ช่วยปฏิบัติชั่วคราวกลับหน่วยงานตามโครงสร้างเดิม 4) จัดทำ ทบทวนและจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specitication) 5) เผยแพร่และใช้โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างบุคลากรใหม่ ที่ผ่านการอนุมัติ	0. 30				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		0.35	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล						
2. โครงการบริหาร อัตรากำลัง และสรรหา บุคลากร	1) วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง และสรุปข้อมูลอัตรากำลังตามตำแหน่งที่จะต้องดำเนินการสรรหา และแนวทางการดำเนินงาน 2) ประชุมหารือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เพื่อพิจารณาเห็นชอบแนวทางการสรรหา 3) จัดทำประกาศรับสมัครบุคลากร และนำเสนอผู้อำนวยการ/ผู้มีอำนาจลงนาม 4) ดำเนินการเปิดรับสมัครบุคลากร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การสุราฯ กำหนด	0.05				
3. โครงการถ่ายทอด ตัวชี้วัดองค์กรนำไปสู่การ ปฏิบัติ	1) วางแผนเพื่อกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ตามที่ได้ตกลงตัวชี้วัดรายปีกับ สคร. 2) เจรจาตัวชี้วัดระดับหน่วยงานและระดับบุคคล 3) จัดทำตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การสุราฯ 4) ลงนามตัวชี้วัดระดับหน่วยงานและระดับบุคคล 5) สรุปผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	-				

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		3.50	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร						
1. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร	1) สำรวจความต้องการในการฝึกอบรม (Training Need) 2) วิเคราะห์ความจำเป็นในการอบรมและจัดทำแผน IDP 3) นำเสนอขออนุมัติแผนพัฒนาบุคลากรต่อผู้อำนวยการ และสื่อสารแผนพัฒนาบุคลากร 4) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนและติดตามผลภายหลังการฝึกอบรม 5) วิเคราะห์ความคุ้มค่าของการฝึกอบรม (ROI)	3.50				
2. โครงการพัฒนาและปรับปรุงการประเมินสมรรถนะ(Competency)	1) ทบทวนและจัดทำสมรรถนะหลัก 2) กำหนดระดับความเชี่ยวชาญของตำแหน่งงาน 3) นำเสนอ (ร่าง) สมรรถนะหลักให้ผู้บริหารพิจารณาอนุมัติและแจ้งหน่วยงานต่าง ๆ รับทราบ 4) ประเมินช่องว่างสมรรถนะหลักรายตำแหน่ง ร่วมกับผู้บังคับบัญชาตามสายงาน (Gap) 5) สรุปผลและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาพนักงาน	-				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		3.50	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร						
3. โครงการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path)	1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่มีอยู่เดิม และปัจจัยพื้นฐาน - โครงสร้างบุคลากร - ภารกิจของหน่วยงาน - มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง - หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง 2) ปรับปรุงและจัดทำ(ร่าง)เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน - วิเคราะห์งาน (Job analysis) - ออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน - จัดทำหลักเกณฑ์สั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Job Profile) 3) นำเสนอ (ร่าง) เส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ต่อผู้อำนวยการ เพื่อขออนุมัติใช้	3.50				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		3.50	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร						
4. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง (Talent Management)	1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหลักเกณฑ์ที่มีอยู่เดิม 2) ปรับปรุงและจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูง - กำหนดคุณสมบัติของผู้มีศักยภาพสูง - วิธีการสรรหาผู้มีศักยภาพสูง - กำหนดวิธีการและแผนการพัฒนารายตำแหน่ง 3) นำเสนอ (ร่าง) หลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงต่อผู้อำนวยการ เพื่อขออนุมัติใช้ 4) ดำเนินการตามหลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงตามที่ประกาศไว้	-				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		3.50	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร						
5. โครงการพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	1) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลหลักเกณฑ์การพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่มีอยู่เดิม และโครงสร้างบุคลากร 2) ปรับปรุงและจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์การพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) - กำหนดกลุ่มงานและตำแหน่งงานหลัก - กำหนดสมรรถนะหลัก (Competency) ความรู้ ทักษะ และลักษณะส่วนบุคคล (KSR) 3) นำเสนอ (ร่าง) หลักเกณฑ์การพัฒนาแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ต่อผู้อำนวยการ เพื่อขออนุมัติใช้ 4) กำหนดและประเมินตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร (Critical Position Identification) และการระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Identification) 5) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล IDP ของผู้สืบทอดตำแหน่ง	-				

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		1.95	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล						
1. โครงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	1) คณะทำงานฯ จัดประชุมและทบทวนแผนเพื่อร่วมกันพิจารณาวางแผนและกำหนดกิจกรรมที่จะดำเนินการ 2) ทบทวนและปรับปรุงคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ 3) การสื่อสาร เผยแพร่ เพิ่มช่องทางของสื่อต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมที่ดีเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ 4) จัดอบรมหรือกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยว หลักสูตรที่เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ 5) กิจกรรมที่แสดงถึงการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและพนักงาน เช่น เจตจำนงสุจริตจัดให้ทุกหน่วยงานจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์/ผลประโยชน์ทับซ้อน	0.15				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		1.95	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล						
2. โครงการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม)	1) ศึกษาและรวบรวมช่องทางการสื่อสารขององค์กร 2) จัดกลุ่มประเภทของข้อมูลที่จะสื่อสารและประชาสัมพันธ์ และคัดเลือกช่องทางการสื่อที่เหมาะสม 3) จัดกิจกรรม LDO Culture Day	-				
3. โครงการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรและ สร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน	1) สำรวจความต้องการ การจัดสวัสดิการ/การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจ ความความผูกพันของบุคลากรและ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน 2) รวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากแบบสำรวจ เพื่อจัดทำ รายละเอียดกิจกรรมและแนวทางการดำเนินงาน 3) นำเสนอรายละเอียดกิจกรรมและแนวทางการดำเนินงานต่อ ผู้อำนวยการ เพื่อขออนุมัติ 4) ดำเนินการจัดกิจกรรมตามแนวทางที่กำหนดไว้	-				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		1.95	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล						
4. โครงการบริหารและจัดการด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	1) จัดทำแผนบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกับ คณะกรรมการความปลอดภัยและนำเสนออนุมัติ 2) ตรวจสอบสภาพพนักงานประจำปีและตรวจอาชีวอนามัย สำหรับบุคลากรที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยง 3) ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 4) ตรวจสอบระบบป้องกันฟ้าผ่าและระบบสายดิน 5) ตรวจสอบการทำงานและบำรุงรักษาระบบดับเพลิง 6) ปรับปรุงห้องพยาบาลพร้อมติดตั้งอุปกรณ์ทางการแพทย์ 7) พัฒนาและประยุกต์ใช้ข้อกำหนดระบบการจัดการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยร่วมกับการจัดการสิ่งแวดล้อม 8) สนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) 9) อบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานและจัดกิจกรรมความปลอดภัย	1.50				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		1.95	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล						
5. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	1) ศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล (ERP) ที่มีอยู่ในปัจจุบัน 2) สำรวจการใช้งานระบบระบบจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในส่วนของ Admin HR และ User 3) รวบรวมและสรุปข้อมูล ระบบที่ต้องการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้งานระบบหรือใช้งานไม่ได้ 4) จัดทำแนวทางการพัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในช่วง (MA) 5) แจ้งความประสงค์กับแผนกสารสนเทศ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาระบบ 6) ดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาระบบควบคู่กับการใช้งานระบบ เพื่อทดสอบความถูกต้อง	-				

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรร (ล้านบาท)	แผนการดำเนินงาน/งบประมาณ (ล้านบาท)			
		1.95	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
กลยุทธ์ที่ 4 การสร้างแรงจูงใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล						
6. โครงการทบทวนปรับปรุง แก้ไข ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	1) สำรวจและรวบรวม ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง 2) ดำเนินการศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์ระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับ เพื่อหาช่องว่างในการพัฒนาและปรับปรุง 3) จัดลำดับความสำคัญของระเบียบปฏิบัติ ข้อบังคับที่จะดำเนินการแก้ไข 4) วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อกำหนดแนวทางปฏิบัติ 5) นำเสนอผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ 6) นำเสนอคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ	1.50				
7. โครงการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีและพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน	1) ดำเนินการปรับปรุงสนามกีฬาบริเวณบ้านพักพนักงาน - สนามกีฬากลางแจ้ง - เครื่องออกกำลังกายกลางแจ้ง 2) ดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจ	0.30				