



องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต

LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

รายงานการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563
Human Resource Management and Development
Annual Report 2020

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563

แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	การพัฒนา/ปรับปรุงปี 2564
1. ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามท้องครต้องการ			
1.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถและสมรรถนะตามท้องครกำหนด	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการทดสอบสมรรถนะหลักทุกหัวข้อในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ในปี 2563	- บุคลากรขององค์การสุราฯ ผ่านการทดสอบสมรรถนะหลักทุกหัวข้อในแต่ละระดับร้อยละ 70 ของบุคลากรที่เข้ารับการทดสอบทั้งหมด	- บุคลากรผ่านการทดสอบสมรรถนะหลักร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการทดสอบทั้งหมด ในปี 2564
1.2 บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี 2563 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	- บุคลากรขององค์การสุราฯ เข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมประจำปี ร้อยละ 30 ¹	- บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ในปี 2564
2. ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล			
2.1 มีการวางแผนอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนที่มีศักยภาพสูงและการขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหาร	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกตามแผนอัตรากำลังคนในปี 2563 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของอัตรากำลังและตำแหน่งที่ว่างลง - ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารได้ภายในเดือนกันยายน 2563	- สามารถดำเนินการสรรหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกได้ตามแผนอัตรากำลังคนในปี 2563 ได้ร้อยละ 20 ของอัตรากำลังและตำแหน่งที่ว่างลง - มีการจัดทำคู่มือและแผนอัตรากำลังคนที่มีศักยภาพสูง และการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารแล้วเสร็จวันที่ 28 กันยายน 2563	- ดำเนินการสรรหาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกตามแผนอัตรากำลังคนในปี 2564 ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 - มีการดำเนินการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง และการขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดได้ร้อยละ 100
2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS)	- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดได้ร้อยละ 100	- สามารถดำเนินการประเมินผลกรปฏิบัติงานของพนักงานได้ตามระยะเวลาและขั้นตอนการดำเนินงานที่กำหนดได้ร้อยละ 100	- มีแผนการปรับปรุงวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ให้มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดขององค์การได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารภายในเดือนมีนาคม 2564

¹ การฝึกอบรมพนักงานไม่สามารถดำเนินการตามแผนการฝึกอบรมที่กำหนด เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส COVID - 19



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	การพัฒนา/ปรับปรุงปี 2564
2.3 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล	- ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ในการใช้ระบบ ERP ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในปี 2563	- สามารถใช้งานระบบ ERP ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ร้อยละ 80 ของระบบย่อยการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งหมด	- ระบบ ERP สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลสามารถใช้งานได้ทุกระบบย่อยร้อยละ 100 ในปี 2564
3. ด้านการพัฒนากระบวนการจัดการองค์ความรู้สู่การมีวัฒนธรรม			
3.1 การดำเนินการด้านการจัดการความรู้ที่เป็นระบบและสนับสนุนบรรยายภาคการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ (IM)	- องค์กรสุราฯ มีการบริหารจัดการและจัดเก็บจำนวนองค์ความรู้ตามแผนการจัดการองค์ความรู้ได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70	- สามารถดำเนินการตามแผนการจัดการองค์ความรู้ได้ร้อยละ 70	- กำหนดให้ทุกหน่วยงานมีการจัดทำองค์ความรู้ภายในหน่วยงานอย่างน้อยหน่วยงานละ 1 เรื่องในปี 2564
3.2 บรรยายภาคการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และความคิดสร้างสรรค์	- การจัดกิจกรรม นิทรรศการหรือศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างน้อย 1 ครั้งในปี 2563	- มีการจัดนิทรรศการฯ ในเดือน มกราคม 2563	- มีการจัดกิจกรรม นิทรรศการหรือการศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้อย่างน้อย 1 ครั้งในปี 2564
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลที่ดี			
4.1 การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร	- องค์กรสุราฯ ได้รับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ไม่น้อยกว่า 90 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	- องค์กรสุราฯ ได้รับคะแนนการประเมิน ITA จากสำนักงาน ป.ป.ช. 64.54 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน	- องค์กรสุราฯ ได้รับคะแนนการประเมิน ITA จากสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่น้อยกว่า 95 คะแนน จากคะแนนเต็ม 100 คะแนน ในปี 2564
4.2 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	- มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงผ่านการสื่อสารภายในองค์กรในรูปแบบสื่อประชาสัมพันธ์อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยการสื่อสารผ่านวิดีโอ	- มีการนำเสนอวิดีโอที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรภายใต้การมีธรรมาภิบาลการบริหารที่ดี ทุกเดือน และการประชาสัมพันธ์ผ่านหัวหน้าหน่วยงาน และการประชุม ทุกวันแรกของการประชุมหัวหน้าหน่วยงาน	- มีการปรับปรุงสื่อประชาสัมพันธ์และรูปแบบการสื่อสารที่สัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น - มีจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด



แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน ปี 2563	การพัฒนา/ปรับปรุงปี 2564
	การประชาสัมพันธ์ผ่านหัวหน้าหน่วยงานการประชุม เป็นต้น โดยบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	- มีจำนวนบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจร้อยละ 68 ของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด	
5. ด้านการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต และความผูกพัน			
5.1 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	- ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรเป็นไปตามเป้าหมาย (ไม่น้อยกว่า 4 คะแนน จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน)	- คะแนนความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมในปี 2563 เท่ากับ 3.58	- คะแนนความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรเฉลี่ยโดยรวมในปี 2564 ไม่น้อยกว่า 4.5 คะแนน
5.2 มีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่ง (Career path)	- ร้อยละของความสำเร็จของแผนความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่ง (Career path) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ในปี 2563	- จัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งได้ร้อยละ 80 ในเดือนกันยายน 2563 และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบวันที่ 1 กันยายน 2563	- ดำเนินจัดทำแผนความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งได้ร้อยละ 100 ภายในไตรมาสที่ 2/2564

