

1. โครงการจัดทำคู่มือสมรรถนะการทำงานระดับบุคคล

หลักการและเหตุผล

การจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามหน้าที่ในการทำงานระดับบุคคล จะทำให้องค์กรสามารถบริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลเหมาะสมกับตำแหน่งงานและสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรคาดหวัง สามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอนาคต และยังรวมถึงการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Individual Development Plan)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามหน้าที่ในการทำงานระดับบุคคล
2. เพื่อทบทวนขีดความสามารถเชิงสมรรถนะให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการดำเนินธุรกิจ และการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม
3. เพื่อเชื่อมโยงสมรรถนะกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ
4. เพื่อนำไปสู่การวางแผนกำหนดตัวชี้วัดสมรรถนะการทำงานที่พึงประสงค์และการประเมินผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม

เป้าหมายโครงการ

1. องค์กรสุรามีระบบสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามหน้าที่ในการทำงานระดับบุคคลที่ชัดเจน มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการดำเนินธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และเชื่อมโยงสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ
2. องค์กรสุราสามารถนำสมรรถนะที่ถูกสร้างขึ้นมาใช้ในการประเมินผลและการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานที่เหมาะสม

ความสอดคล้องหรือการสนับสนุนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ค่านิยม ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการสร้างเสริมคุณธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

กิจกรรม

ประชุมคณะทำงาน

แนวทางการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะทำงานและขออนุมัติโครงการ
2. ดำเนินการศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์สมรรถนะหลัก สมรรถนะในหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน
3. นำเสนอรายงานการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามหน้าที่ในการทำงานระดับบุคคล พร้อมทั้งปรับแก้ไข หรือเพิ่มเติมให้มีเนื้อหาที่เหมาะสมตามคำแนะนำ
4. จัดทำเป็นคู่มือสมรรถนะการทำงานในระดับบุคคล
5. แผนกบริหารงานบุคคล นำไปใช้และสื่อสารให้ทราบทั่วทั้งองค์กร

ประมาณการงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประมาณ 40,000 บาท

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ได้คู่มือสมรรถนะการทำงานระดับบุคคลฉบับสมบูรณ์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

องค์กรสุรามีระบบสมรรถนะที่ชัดเจน มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพการดำเนินธุรกิจและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ตลอดจนเชื่อมโยงสู่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

แผนกบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

[illegible]

2. โครงการถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) และการปฏิบัติงานตามระบบตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน KPI

รายงานผลการดำเนินงานของปี 63

ต้นปีงบประมาณ 2563 แต่ละหน่วยงานได้นำเสนอ KPI ของหน่วยงานให้ผู้อำนวยการองค์การสุรา พิจารณาลงนามรับทราบ KPI ของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งยังไม่มีหน่วยงานใดรายงานผลการดำเนินงานให้รับทราบ แผนบริหารงานบุคคล จึงขอให้ทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานไตรมาสละ 1 ครั้ง เพื่อรวบรวมข้อมูล เสนอผู้อำนวยการองค์การสุรา และนำข้อมูลไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

หลักการและเหตุผล

ตามท้องที่การสุรา ได้นำตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานและ หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งนี้ประเด็นสำคัญคือ พนักงานไม่มีความเข้าใจใน KPI ที่หน่วยงานกำหนด และการกำหนด KPI ยังไม่สอดคล้องกับ KPI ขององค์กรที่ประเมินผลโดย TRIS จึงจำเป็นต้องมีวิธีการในการถ่ายทอดตัวชี้วัดการ ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับองค์กร ลงมาที่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล โดยตัวชี้วัดการปฏิบัติงานในแต่ละระดับ อาจไม่ได้วัดผลเหมือนกัน แต่จะต้องมีความสอดคล้องกันในทุกระดับ ทั้งในส่วนของการกำหนด KPI และการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามที่ตั้งเกณฑ์ไว้และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้องค์การสุรา มีตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) ตั้งแต่ระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล มีความสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เป้าหมายโครงการ

1. ตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) ขององค์การสุรา ในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล มีความ สอดคล้องกัน

2. พนักงานเข้าใจตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามตัวชี้วัด

ความสอดคล้องหรือการสนับสนุนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ค่านิยม ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมและ พัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการสร้างเสริมคุณธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ สิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

กิจกรรม

จัดการประชุมอบรมให้ความรู้พนักงานตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และพนักงาน

แนวทางการดำเนินงาน

1. จัดประชุมเพื่อกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) ของทุกหน่วยงาน (ปรับปรุง เพิ่มเติม แก้ไข เพื่อให้ สอดคล้องกับองค์กร

2. จัดการประชุมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) ระดับผู้บริหาร

3. จัดการประชุมผู้บังคับบัญชาเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) (โดยผู้บริหาร)

4. จัดการประชุมพนักงานเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) โดยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา

5. ดำเนินงานปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด(KPI) และทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงาน

ประมาณการงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประมาณ 30,000 บาท

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระดับความเข้าใจตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

องค์กรสุราฯ มีตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) ที่สอดคล้องกัน และพนักงานมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการกำหนดและดำเนินการตามตัวชี้วัด อันจะส่งผลต่อการบริหารผลงานและความก้าวหน้า

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

แผนกบริหารงานบุคคล และกองนโยบายและแผน

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ 2563			ปีงบประมาณ 2564											
	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. จัดประชุมเพื่อกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) ของทุกหน่วยงาน (ปรับปรุง เพิ่มเติม แก้ไข เพื่อให้สอดคล้องกับองค์กร)															
2. จัดการประชุมเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) ระดับผู้บริหาร															
3. จัดการประชุมผู้บังคับบัญชาเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) (โดยผู้บริหาร)															
4. จัดการประชุมพนักงานเพื่อถ่ายทอดตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน (KPI) โดยผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา															
5. ดำเนินงานปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด(KPI) และทุกหน่วยงานรายงานผลการดำเนินงาน															

3. โครงการส่งเสริมและพัฒนากิจการความรู้และนวัตกรรม (Knowledge and Inovation management

หลักการและเหตุผล

การส่งเสริมและพัฒนากิจการความรู้ (Knowledge Management) เป็นกลไกที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้องค์กรสามารถรวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้ที่เกิดขึ้นและสะสมอยู่ในองค์กรเพื่อนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาคน พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและทีมงาน เพื่อให้เกิดการส่งเสริมและพัฒนากิจการความรู้ในการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

วัตถุประสงค์

1. เพื่ออบรมและกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงาน
2. เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรมีข้อมูลองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานและการดำเนินธุรกิจที่ถูกต้องครบถ้วน
3. เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กรให้เกิดขึ้น
4. เพื่อสร้างระบบการจัดการความรู้ที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริงในองค์กร

เป้าหมายโครงการ

สร้างระบบการจัดการความรู้ที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริงในองค์กร และผลักดันให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น

ความสอดคล้องหรือการสนับสนุนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

คำนิยาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการสร้างเสริมคุณธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

กิจกรรม

ประชุมชี้แจงและประชุมหน่วยงานเพื่อรวบรวมข้อมูล

แนวทางการดำเนินงาน

1. จัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน
2. กำหนดแผนการเข้าประชุมของแต่ละหน่วยงานเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ของแต่ละหน่วยงาน
3. รวบรวมข้อมูลเพื่อสรุปองค์ความรู้ของแต่ละหน่วยงานเสนอผู้บริหาร
4. นำข้อมูลองค์ความรู้ที่รวบรวมได้ทั้งหมดประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบและนำเข้าสู่ระบบอินทราเน็ตเพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง

ประมาณการงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประมาณ 100,000 บาท

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม (อย่างน้อยหน่วยงานละ 1 เรื่องต่อปี)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

องค์กรสุทธามีการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริงในงานที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

แผนกบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

[illegible]

4. โครงการจัดทำวางแผนและสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession planning)

หลักการและเหตุผล

องค์กรสุราเป็นองค์กรรัฐวิสาหกิจที่มีศักยภาพสูง และประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ในหลายระดับ โดยในระยะเวลา ๑-๕ ปีต่อจากนี้ จะมีบุคลากรในตำแหน่งสำคัญบางส่วนเกษียณอายุการทำงาน ตามกำหนด ซึ่งทำให้มีความจำเป็นต้องวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานที่เหมาะสมเพื่อมิให้เกิดความขาดช่วงใน การดำรงตำแหน่ง ทำให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่งานที่สำคัญสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และทำให้การสรรหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) และพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเข้ารับ ตำแหน่งและการติดตามประเมินผลหลังเข้ารับตำแหน่งเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้องค์กรสุรา มีกรอบ มีหลักเกณฑ์ กระบวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเป้าหมายที่เป็น มาตรฐาน
2. เพื่อให้องค์กรสุรา มีระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมในการสร้างบุคลากรทดแทน ตำแหน่งงานที่สำคัญสำหรับองค์กรในอนาคต
3. เพื่อให้องค์กรสุราสามารถวางแผนสรรหาและพัฒนากำลังคน ตรงตามความสามารถได้อย่างเหมาะสม

เป้าหมายโครงการ

1. มีกรอบ มีหลักเกณฑ์ กระบวนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเป้าหมายที่เป็นมาตรฐาน
2. ผ่านการประเมินผล Enablers ในเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ความสอดคล้องหรือการสนับสนุนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

คำนิยาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมและ พัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการสร้างเสริมคุณธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ สิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

กิจกรรม

ประชุมเพื่อการจัดทำแผน

แนวทางการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะทำงานและขออนุมัติโครงการ
2. คณะทำงานทำการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานและประเมินความพร้อมของพนักงาน
3. คณะทำงานดำเนินการเสนอโครงการที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้บริหารองค์กรสุราฯ พร้อมรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. กำหนดแผนการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน พร้อมทั้งจัดทำแผนสรรหาพนักงาน/แผนพัฒนา พนักงาน
5. คัดเลือกและประเมินผลงานของพนักงาน
6. นำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร

ประมาณการงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประมาณ 100,000 บาท

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ได้แผนสืบทอดตำแหน่งระดับผู้บริหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสุจริตมีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเป้าหมายที่เป็นมาตรฐาน บุคลากร หน่วยงาน และองค์กรมีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงจากการทดแทนตำแหน่งงานในอนาคต
2. ผ่านเกณฑ์การประเมินผลองค์กรในด้านที่เกี่ยวข้อง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

แผนกบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

การดำเนินงาน	ปีงบประมาณ 2564											
	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
1. แต่งตั้งคณะทำงานและขออนุมัติโครงการ												
2. คณะทำงานทำการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานและประเมินความพร้อมของพนักงาน												
3. คณะทำงานดำเนินการเสนอโครงการที่ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลให้ผู้บริหารองค์การสุราฯ พร้อมรับฟังข้อคิดเห็นเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข												
4. กำหนดแผนการจัดทำการศึกษาสืบทอดตำแหน่งงาน พร้อมทั้งจัดทำแผนสรรหาพนักงาน/ แผนพัฒนาพนักงาน												
5. คัดเลือกและประเมินผลงานของพนักงาน												
6. นำเสนอข้อมูลต่อผู้บริหาร												

5. โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management)

หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง มีความสำคัญสำหรับองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือที่สร้าง competitive ได้เปรียบในการแข่งขัน โครงการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent management) มุ่งเน้นไปที่การสร้างกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้องค์กรมีทุนมนุษย์ที่เป็นบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพียงพอที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพหรือเป็นดาวเด่นในองค์กร
2. เพื่อสร้างทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงในการก้าวสู่ตำแหน่งระดับสูงหรือตำแหน่งที่สำคัญขององค์กร
3. เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้คงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

เป้าหมายโครงการ

1. พัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้กลายเป็นทุนมนุษย์อันทรงคุณค่า เพื่อสร้าง competitive ได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร
2. ลดผลกระทบทางจิตวิทยาที่มีต่อองค์กร หากบุคลากรที่มีศักยภาพได้ลาออกไป เพื่อรักษาเสถียรภาพทางธุรกิจและการดำเนินงาน

ความสอดคล้องหรือการสนับสนุนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ค่านิยม ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการสร้างเสริมคุณธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

กิจกรรม

ประชุมคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

แนวทางการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะทำงาน
2. แผนกบริหารงานบุคคล ร่วมกับผู้บริหารองค์กร และผู้บริหารส่วนงาน ทบทวนและคัดเลือกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในแต่ละส่วนงาน
3. คณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และนำเสนอแผนการพัฒนากลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพที่เหมาะสม
4. ดำเนินโครงการ
5. สรุปผลโครงการและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

ประมาณการงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประมาณ 100,000 บาท ต่อปีงบประมาณ

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

กลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงได้รับการพัฒนาจริง สามารถวางแผนความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งไปสู่ระดับที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นได้มากกว่าร้อยละ 80

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรสุราสามารถจำแนกกลุ่มบุคลากรที่มีศักยภาพสูงและพัฒนาให้กลายเป็นทุนมนุษย์อันทรงคุณค่า เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร
2. สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร บุคลากรผู้มีศักยภาพสูงมีความรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากองค์กร และสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กรขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

แผนกบริหารงานบุคคล

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

[illegible]

6. โครงการจัดทำแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงาน (Career Planning and Development)

หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงานที่แสดงถึงการเติบโตในสายอาชีพงานเป็นเครื่องมือช่วยในการกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีเป้าหมาย รวมทั้งเป็นการปูทางสู่การสร้างพนักงานที่มีศักยภาพ ในการเตรียมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกขององค์กร และเป็นส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์กร เพื่อกำหนดหนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายขององค์กรตามที่ได้คาดหวังไว้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรในองค์กร
2. เพื่อให้มีแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงการเพิ่มศักยภาพ เพื่อดำเนินงานที่สูงขึ้น

เป้าหมายโครงการ

จัดทำแผนพัฒนาบุคคล (Development Roadmap) ในตำแหน่งที่เชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นระบบ และมีมาตรฐาน สำหรับการนำไปปฏิบัติในอนาคต

ความสอดคล้องหรือการสนับสนุนยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมระบบธรรมาภิบาลให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

คำนิยาม ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรพัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่อเป็นองค์กรคุณธรรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่กับการสร้างเสริมคุณธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ

กิจกรรม

การประชุมร่วมกันของคณะทำงาน

แนวทางการดำเนินงาน

1. แต่งตั้งคณะทำงาน
2. คณะทำงานดำเนินการศึกษา วิเคราะห์และจัดทำแผนการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงาน
3. คณะทำงานดำเนินการศึกษา ทบทวน วิเคราะห์ และออกแบบแผนความก้าวหน้าแต่ละตำแหน่งงาน พร้อมทั้งกำหนดหลักเกณฑ์
4. คณะทำงานนำเสนอแผนการพัฒนาและแผนความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงาน พร้อมทั้งหลักเกณฑ์ และรับฟังข้อคิดเห็น หากมีข้อแก้ไขให้ปรับปรุงก็ดำเนินการและนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรสุราฯ
5. สรุปผลโครงการและนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์

ประมาณการงบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการประมาณ 200,000 บาท

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

แผนการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพตำแหน่งงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น
2. บุคลากรจะตระหนักถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น
3. สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กรและสร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กรขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

[illegible]