

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

[illegible]

หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :																		
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล																		
กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล																		
แผนก : ทรัพยากรบุคคล		แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :																
ผู้รับผิดชอบ : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล																		
ผู้ลงข้อมูลในระบบ : น.ส.รุจิรา เมฆหมอก																		
งบประมาณ :		0		บาท ไม่มีงบประมาณ														
เกณฑ์ตัวชี้วัด :		เป้าหมายปี 2565 :										ผลตามตัวชี้วัด :						
1) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน		1) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลทุกฝ่าย/สำนักงาน (NON HR) ผ่านเกณฑ์การประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80										1)						
2)		2) จำนวนฝ่ายทรัพยากรบุคคลผ่านโครงการ HR Certificate ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50										2)						
กิจกรรม (ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน)		น้ำหนัก%	ผลผลิต/ เอกสารหลักฐาน	%ความก้าวหน้า		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ* *
				เป้าหมาย	ผลงาน	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) แต่งตั้งคณะทำงานด้านทรัพยากรบุคคลทุกฝ่าย/สำนักงาน		10	คำสั่งที่ 220/2564	10			10											
ผล มีการแต่งตั้งผู้ประสานงานทุกฝ่าย/สำนักเรียบร้อยแล้ว				10	10													
2) แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ประสานงานด้านบริหารงานบุคคล HR Coodinator ประจำฝ่ายทรัพยากรบุคคล		10	คำสั่งที่ 220/64และกษ1904 /1435	10				10										
ผล มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทุนมนุษย์/แต่งตั้งผู้ประสานงาน				10	5	5												
3) จัดประชุมเพื่อสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้แก่คณะทำงานฯ		25		25				10	10	5								
ผล 1.อยู่ในระหว่างการจัดเตรียมเอกสารของแต่ละแผนก เพื่อสื่อสารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้กับคณะทำงาน 2.มีการประชุมคณะทำงานที่เกี่ยวกับการขับเคลื่อนเทคโนโลยีสารสนเทศ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 65 เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนระบบ HR 4.0 อีกระบบหนึ่ง				30				10	10	10								
4) กำหนดหลักสูตรที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของ อ.ส.ค.		25		25						5	5	5	5	5				
ผล อยู่ระหว่างกำหนดหลักสูตรประจำสายงานเพื่อนำมาเชื่อมโยงกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ				10						5	5							
5) ขออนุมัติงบประมาณ(หากมี) และผู้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรต่อผู้อำนวยการ		10		10											10			

6) เข้ารับการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติ	20		20											5	5	5	5	
ผล				0														
รวมแผน	100		100	60	0	10	20	10	10	5	5	5	10	15	5	5		
รวมผล			100	60	15	5	10	10	15	5	0	0	0	0	0	0		

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

						สถานะของแผน		☐	เร็วกว่าแผน	☒	เป็นไปตามเป้า	☐	ล่าช้ากว่าแผน			
ชื่อโครงการ :โครงการพัฒนานักบริหารการพัฒนา การเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง HCM3		รายการ	หน่วย	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65	รวม
ประเภทโครงการ :	โครงการใหม่	เป้าหมายประจำเดือนสะสม		10	20	30	30	40	50	60	70	80	90	95	100	50
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เพื่อพัฒนาผู้บริหารของ อ.ส.ค. ให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กรเพิ่มขึ้น	ผลประจำเดือนสะสม		20	30	30	30	40	50							50
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์องค์กร :	SO4 ยกระดับทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพ ด้วยหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง															
พันธกิจ HCM :	2. มุ่งเน้นมาตรฐานของกระบวนการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาล															
ประเด็นกลยุทธ์ HCM :	1.พัฒนาโครงสร้าง HR 4.0 และระบบ HR 4.0 อย่างบูรณาการ (Strategic HR Structure & HR System Integration)															
ตัวชี้วัด :	การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับผลคะแนนการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 2.767															
กลุ่มเป้าหมาย :																
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	จำนวนผู้เข้าโครงการไม่น้อยกว่า 5 คน															
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารงานของ อ.ส.ค.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเครือข่ายจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตร	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด):														
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :																
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) :		ฝ่ายทรัพยากรบุคคล														
กอง :		กองบริหารทรัพยากรบุคคล														
แผนก :		พัฒนาทรัพยากรบุคคล														
ผู้รับผิดชอบ :		นายชัชชล วันเนาว์														
		แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :														

ผู้ลงข้อมูลในระบบ : น.ส.ปราณี ป่าจาก																																			
งบประมาณ : 79,000 บาท																																			
เกณฑ์ตัวชี้วัด :			เป้าหมายปี 2565 :										ผลตามตัวชี้วัด :																						
1)ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมและผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ระดับต้น			1) จำนวนผู้เข้าโครงการไม่น้อยกว่า 10 คน ทั้ง 3 ระดับ										1)																						
2)ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมและผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ระดับกลาง													2)																						
3)ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมและผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์ระดับสูง													3)																						
กิจกรรม (ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน)			น้ำหนัก%	ผลผลิต/ เอกสารหลักฐาน	%ความก้าวหน้า		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ*																
					เป้าหมาย	ผลงาน	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)ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ			10	กษ1904/210 ลงวันที่ 19 ต.ค 64 และกษ 1904/259 ลงวันที่ 1 พ.ย 64	10		10																												
ผล	อนุมัติโครงการและงบประมาณแล้ว					10	10																												
2)คัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ			10	กษ1904/394 ลงวันที่ 27 ต.ค 64	10			10																											
ผล	คัดเลือกผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมโครงการเรียบร้อยแล้ว 3 ท่าน ระดับสูง นายเสริมศักดิ์ มุงดี ระดับกลางน.ส.วรรณมา พึ่งเพียร ระดับต้นนางกมลทิพย์ พลิกกระโทก					10		10																											
3)ขออนุมัติรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการต่อผู้อำนวยการ			10	กษ1904/210 ลงวันที่ 19 ต.ค 64	10				10																										
ผล	อนุมัติรายชื่อเรียบร้อยแล้ว					10	10																												
4) ดำเนินโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ			60	กษ1904/210 ลงวันที่ 19 ต.ค 64	60					10	10	10	10	10	10																				
4.1 นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น ในระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2565																																			
4.2 นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับกลาง ในระหว่างมีนาคม-มิถุนายน 2565																																			
ผล	อยู่ระหว่างการดำเนินการอบรม					30					10	10	10																						
5)สรุปผลการดำเนินงานนำเสนอผู้อำนวยการ			10		10												5	5																	
ผล																																			
รวมแผน			100		100	60	10	10	10	0	10	10	10	10	10	10	5	5																	
รวมผล			0		100	60	20	10	0	0	10	10	10	0	0	0	0	0	0																

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

สถานะของแผน ☐ เร็วกว่าแผน ☒ เป็นไปตามเป้า ☐ ล่าช้ากว่าแผน

ชื่อโครงการ :โครงการพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูง สำหรับบุคลากร สายงานปฏิบัติการ (ระดับ 5) ของ อ.ส.ค. (DPO Talent Management :DPO Golden 02) HCM4		รายการ	หน่วย	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ.65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65	รวม
ประเภทโครงการ :	โครงการต่อเนื่อง	เป้าหมายประจำเดือนสะสม		10	30	40	50	60	70	90	100	100	100	100	100	70
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เตรียมพัฒนาความพร้อมบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูง (Talent Mgt.) ในระดับปฏิบัติการที่มีความรู้ในงานให้พร้อมในการขับเคลื่อนภารกิจตามที่ ได้รับมอบหมาย ฝึกการเรียนรู้และเตรียมทักษะตามเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพ พร้อมทั้งลดความเสี่ยงในการกิจขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปตามเกณฑ์	ผลประจำเดือนสะสม		10	30	40	50	60	70							70
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์องค์กร :	SO5 บริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม															
พันธกิจ HCM :	3.มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) กระบวนการร่วมคิดร่วมสร้าง															
ประเด็นกลยุทธ์ HCM :	5.พัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์ด้วยนวัตกรรม															
ตัวชี้วัด :	การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับผลคะแนนการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 2.767															
กลุ่มเป้าหมาย :	บุคลากรระดับ 4-5 ที่มีความพร้อมตามเกณฑ์ที่กำหนดจำนวนไม่น้อยกว่า 30 คน															
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	1.ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การอบรมตามข้อกำหนด 2.มีโครงการหรือข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไม่น้อยกว่า 3 โครงการ 3.ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีคะแนนสมรรถนะสูงขึ้น ไม่น้อยกว่า 80 4.จำนวนหลักสูตรที่ประเมินผลด้วย ROI															
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	บุคลากรมีความพร้อมมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจของ อ.ส.ค.ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการพัฒนาทุนมนุษย์มีศักยภาพสูงตามเกณฑ์การตรวจประเมินรัฐวิสาหกิจ	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด)														
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :																
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล																
กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล																

แผนก : พัฒนาศักยภาพบุคคล		แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :															
ผู้รับผิดชอบ : นายชัชชล วันเนา																	
ผู้ลงข้อมูลในระบบ : นายชัชชล วันเนา																	
งบประมาณ : 500,000.- บาท																	
เกณฑ์ตัวชี้วัด :		เป้าหมายปี 2565 :								ผลตามตัวชี้วัด :							
1) ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีความพร้อมและผ่านการฝึกอบรมตามเกณฑ์		1) ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์ ไม่น้อยกว่า 80%								1)							
2) มีข้อเสนอเชิงนโยบายหรือโครงการเพื่อการขับเคลื่อน อ.ส.ค.		2) มีโครงการหรือข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนองค์กร ไม่น้อยกว่า 3 โครงการ								2)							
3) ระดับการประเมินผลการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมที่มีสูงขึ้น		3) อัตราผู้เข้ารับการอบรมมีคะแนนสมรรถนะสูงขึ้น 70%								3)							
กิจกรรม (ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน)	น้ำหนัก%	ผลผลิต/ เอกสารหลักฐาน	%ความก้าวหน้า		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ**
			เป้าหมาย	ผลงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
					64	64	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
1) ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ	10		10		10												
ผล ดำเนินการขออนุมัติโครงการและงบประมาณเรียบร้อยแล้วตามหนังสือ กษ 1904/7 ลงวันที่ 5 พ.ย. 2564				10	10												
2) ออกแบบหลักสูตรในการพัฒนา	20		20			20											
ผล ดำเนินการออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ ดำเนินการออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาเรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 5 พ.ย. 2564 ตามเอกสารแนบ TOR และการประชุมครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่12 พ.ย. 2564				20		20											
3) คัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ	10		10				10										
ผล ดำเนินการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการเรียบร้อยแล้ว ตามบันทึกที่ กษ 1904/465 ลงวันที่ 9 ธ.ค. 2564 โดยมีผู้ที่ได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการในการเข้าร่วมโครงการทั้งหมด 36 คน ดังนี้ 1.นางสุนิสา มีสินจินดา นักบริหารงานทั่วไป 5 2.นายอลงกรณ์ ศรีลาแสง นักตรวจสอบ 5 3.น.ส.นิศรา นฤคนธ์				10			10										
4) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร เรียนรู้หลักการพัฒนาประเมินตนเอง (Self-Assessment) องค์ความรู้การคิดการพัฒนาผู้	10		10					10									
ผล :ได้มีการดำเนินการพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพสูง ทักษะการคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ การสร้างกรอบการพัฒนางาน โดยจะมีการอบรมจำนวน 10 วัน ดังนี้ วันที่ 17 - 18 ม.ค. 65 เวลา 09.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุมศูนย์ฝึกอบรมไทย - เดนมาร์ค วันที่ 31 ม.ค. 65 เวลา 09.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุม 1 สำนักงาน อ.ส.ค. มากเหล็กและระบบ Webex				10				10									

5. การติดตามนิเทศก์ การโค้ชติดตามผลสำเร็จของโครงการหรือข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อนำเสนอผู้บริหาร	10		10						10							
ผล ดำเนินการนิเทศ โค้ช โครงการ ลงพื้นที่ตรวจสอบวิเคราะห์และบูรณาการโครงการฯ ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาเรียบร้อยแล้วดำเนินการนิเทศ โค้ช โครงการ ลงพื้นที่ตรวจสอบวิเคราะห์และบูรณาการโครงการฯ ข้อเสนอเพื่อการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว โดยได้มีการดำเนินการดังนี้ วันที่1 ก.พ. 65 เวลา 09.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุม 1 สำนักงาน อ.ส.ค. มวกเหล็กและระบบ Webex วันที่ 7 ก.พ. 65 เวลา 09.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุม 1 สำนักงาน อ.ส.ค. มวกเหล็กและระบบ Webex วันที่18 ก.พ. 65 เวลา 09.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุม 1 สำนักงาน อ.ส.ค. มวกเหล็กและระบบ Webex วันที่21 ก.พ. 65 เวลา 09.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุม 1 สำนักงาน อ.ส.ค. มวกเหล็กและระบบ Webex วันที่25 ก.พ. 65 เวลา 09.00 – 16.30 น. ณ ห้องประชุม 1 สำนักงาน อ.ส.ค. มวกเหล็กและระบบ Webex วันที่10 – 11 มี.ค. 65 เวลา 09.00 – 16.30 น.ณ ห้องประชุม1 สำนักงาน อ.ส.ค. มวกเหล็ก โดยในวันที่ 11 มีนาคม 65 ได้มีการนำเสนอผลงานของโครงการ ฯ ของผู้เข้าร่วมโครงการ ทั้งหมด 32 คน			10					10								
6. บูรณาการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้มีสมรรถนะสูง กิจกรรมถอดองค์ความรู้และประเมินผลผู้เข้าอบรม	20		10							10						
ผล ได้มีการนำเสนอประเมินผลผู้เข้ารับการอบรมในการประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติและคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ“การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management committee : Talent & Successor)” ของ อ.ส.ค. ประจำปี 2565 ในวันที่23 มีนาคม 2565 เรียบร้อยแล้ว ตามบันทึกข1904/(กทบ.)2/ว.46 ลงวันที่ 15 มีนาคม 2565				10						10						
7. สรุปและประเมินผลการพัฒนา	20		20								20					
ผล ดำเนินการสรุปและประเมินผลการพัฒนาได้ ดังนี้				0												
8. นำเสนอผลการพัฒนาต่อผู้อำนวยการ อ.ส.ค. ภายในเดือนกรกฎาคม 2565	10		10									10				
ผล .ดำเนินการสรุปและประเมินผลการพัฒนาเสนอต่อผู้อำนวยการ อ.ส.ค. ตามหนังสือ กษ				0												
รวมแผน	100		100	70	10	20	10	10	10	10	20	10	0	0	0	0
รวมผล	0		100	70	10	20	10	10	10	10	0	0	0	0	0	0

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

ชื่อโครงการ : โครงการบริหารพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (ระดับ 6-7) (DPO Successor 02 : Smart Leader) HCM6		รายการ	หน่วย	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ.65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65	รวม
ประเภทโครงการ :	โครงการเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายประจำเดือนสะสม		10	25	27.5	30	32.5	35	60	70	70	90	90	90	35
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	ออกแบบพัฒนาระบบพัฒนาระบบผู้สืบทอดตำแหน่ง จัดระบบการสรรหาผู้มีความสัมพันธ์และดำเนินการพัฒนาเตรียมการผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่สอดคล้องหลักเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจและมีขีดความสามารถในการนำและขับเคลื่อน	ผลประจำเดือนสะสม		10	25	27.5	30	32.5	35							35
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์รองครุ :	SO5 บริหารจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม															
พันธกิจ HCM :	3.มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) กระบวนการร่วมคิดร่วมสร้าง															
ประเด็นกลยุทธ์ HCM :	5.พัฒนาระบบการบริหารทุนมนุษย์ด้วยนวัตกรรม															
ตัวชี้วัด :	การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับผลคะแนนการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 2.767															
กลุ่มเป้าหมาย :	บุคลากรที่ผ่านเกณฑ์หลักสูตร Talent จำนวนไม่เกิน 20 คน															
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	1. มีแนวทางสรรหาและเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง ตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ 2. ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. มีโครงการฯ ข้อเสนอเชิงนโยบายใหม่ที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง 4. หัวข้อประเมินรัฐวิสาหกิจมีรายการคะแนนสูงขึ้นร้อยละ 80	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด):														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีขีดความสามารถในการนำสามารถปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งได้ เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้ อ.ส.ค. สามารถขับเคลื่อนภารกิจสู่ความสำเร็จในการเป็นนวมแห่งชาติ															
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :																
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) :	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล															

กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล			แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :																	
แผนก : พัฒนาทรัพยากรบุคคล																				
ผู้รับผิดชอบ : นายชัชชล วันเนาว์																				
ผู้ลงข้อมูลในระบบ : นายชัชชล วันเนาว์																				
งบประมาณ :			500,000.-		บาท		เป้าหมายปี 2565 :								ผลตามตัวชี้วัด :					
เกณฑ์ตัวชี้วัด :																				
1) ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมมีศักยภาพความพร้อมในการสืบทอดตำแหน่ง			1) บุคลากรระดับบริหารที่เข้าร่วมโครงการ ผ่านเกณฑ์ไม่น้อยกว่า 80%								1)									
2) ข้อเสนอเชิงนโยบายหรือโครงการในผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อน อ.ส.ค.			2) จำนวนโครงการฯ หรือข้อเสนอเชิงนโยบาย ไม่น้อยกว่า 3 โครงการ								2)									
3) ระดับการประเมินผลการเรียนรู้ภายหลังการฝึกอบรมที่มีสูงขึ้น			3) ระดับคะแนนประมวลผลการเรียนรู้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80%								3)									
4) ความครอบคลุมสายงานและความพร้อมต่อการสืบทอดตำแหน่งภายใน อ.ส.ค.			4) ผู้มีคุณสมบัติในการเตรียมสืบทอดตำแหน่งครอบคลุมหน่วยงานภายในไม่น้อยกว่า 80%								4)									
กิจกรรม (ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน)			น้ำหนัก%	ผลผลิต/ เอกสารหลักฐาน	%ความก้าวหน้า		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ**	
					เป้าหมาย	ผลงาน	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) ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ			10		10		10													
ผล ดำเนินการขออนุมัติโครงการและงบประมาณเรียบร้อยแล้วตามหนังสือ กษ 1904/8 ลงวันที่ 8 พ.ย. 2564				กษ 1904/8 ลงวันที่ 8 พ.ย. 2564		10	10													
2) ออกแบบหลักสูตรในการพัฒนา			15		15		15													
ผล ดำเนินการออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว โดยแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติและคัดเลือกบุคลากร เข้าร่วมโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Management committee : Talent & Successor)” ของ อ.ส.ค. ประจำปี 2565 และมีการประชุมเพื่อดำเนินการออกแบบหลักสูตรในการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว ในการประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ 1/2565				- คำสั่ง อ.ส.ค. ที่ 9/2565 ลง.7 ตุลาคม 2564 - รายงานการประชุมคณะ		15	15													
3)พัฒนามาตรหลักสูตร "การพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูง สำหรับบุคลากรสายงานปฏิบัติการ (ระดับ 5) (Talent Management & Development) ในด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ การตัดสินใจ การสร้างกรอบการพัฒนางาน (Simulation Case Study) และการบูรณาการโครงการ (Project Assignment)			10	รายงานสรุปและประเมินผลการพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูงฯ (Talent)	10				2.5	2.5	2.5	2.5								
ผล ดำเนินการพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูง Talent โดยมีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการ จำนวน 36 คน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับการพัฒนาด้านทักษะการวิเคราะห์ การตัดสินใจ การสร้างกรอบการพัฒนางาน (Simulation Case Study) การวิเคราะห์และการบูรณาการโครงการฯ (Project Assignment) รวมทั้งมีการพัฒนาต้นแบบ Project ด้านนวัตกรรม จำนวน 5 โครงการ โดยระยะเวลาในการพัฒนาจำนวน 10 Manday ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2564 - เดือนมีนาคม 2565 และจะมีการสรุปและประเมินผลการพัฒนาโดยจะนำเสนอในการประชุมคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติและคัดเลือกบุคลากรเข้าร่วมโครงการฯ ครั้งที่ 3/2565 ในวันที่ 23 มีนาคม 2565					10				2.5	2.5	2.5	2.5								
4)คัดเลือกผู้ผ่านเกณฑ์การอบรมจากหลักสูตร "การพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูง สำหรับบุคลากรสายงานปฏิบัติการ (ระดับ 5) (Talent Management & Development)" และคัดเลือกผู้บริหารในระดับ 6 -7 เข้าร่วมโครงการ โดยมีเป้าหมายไม่เกิน 20 ราย			5		5								5							
ผล					0															

5) ดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตร ทบทวนองค์ความรู้ทักษะเพื่อการเป็นผู้นำและการเตรียมความรู้เพื่อรวบยอดความคิด	20		20									20					
ผล				0													
6. เข้าสู่การประเมินศักยภาพ (Assessment Center) ด้วยกรณีศึกษา อภิปราย นำเสนอรายบุคคล	10		10									10					
ผล				0													
7. สรุปต่อยอด นำโครงการต่อยอดขับเคลื่อนโครงการหรือข้อเสนอฯสู่การปฏิบัติจริงใน อ.ส.ค.	10		10										10				
ผล																	
8. สรุปและประเมินผลการพัฒนาเสนอต่อผู้อำนวยการ อ.ส.ค. ภายในเดือนมิถุนายน 2565	20		20											20			
ผล				0													
ดำเนินการสรุปและประเมินผลการพัฒนาเสนอต่อผู้อำนวยการ อ.ส.ค. ตามหนังสือ กษ				0													
รวมแผน	100		100	35	10	15	2.5	2.5	2.5	2.5	2.5	25	10	0	20	0	0
รวมผล	0		100	35	10	15	2.5	2.5	2.5	2.5	0	0	0	0	0	0	0

[illegible]

หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :																				
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ทรัพยากรบุคคล																				
กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล																				
แผนก : ทรัพยากรบุคคล				แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :																
ผู้รับผิดชอบ : นางจุริรา จันทประสาร																				
ผู้ลงข้อมูลในระบบ : นายเสกสรร สิงห์วรรณรัตน์																				
งบประมาณ : 30,000 บาท																				
เกณฑ์ตัวชี้วัด :				เป้าหมายปี 2565 :								ผลตามตัวชี้วัด :								
1) คะแนน 1 มีคะแนน น้อยกว่า ร้อยละ 60				1)								1)								
2) คะแนน ๒ มีคะแนน ร้อยละ 61-70				2)								2)								
3) คะแนน ๓ มีคะแนน ร้อยละ 71-80				3)								3)								
4) คะแนน ๔ มีคะแนน ร้อยละ 81-90				4)								4)								
5) คะแนน ๕ มีคะแนน ร้อยละ 91-100				5)								5)								
กิจกรรม (ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน)				น้ำหนัก%	ผลผลิต/ เอกสารหลักฐาน	%ความก้าวหน้า		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ* *
						เป้าหมาย	ผลงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
								64	64	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
1) ขออนุมัติโครงการพร้อมงบประมาณ/ ทบทวนคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน				10		10														
ผล	มีการตรวจสอบข้อมูลในการเปรียบเทียบเพื่อดำเนินการทบทวนคู่มือ				10	10														
2) สื่อสารรูปแบบการประเมินผลและจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี				30		30			10	10	10									
ผล	มีการดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงของทุกฝ่าย/สำนักงาน ต้นปีงบประมาณ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบฯ ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ 2560 ซึ่งขณะนี้ อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลจากทุกฝ่าย/สำนักงาน				30			10	10	10										
3) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1 และติดตามผลการประเมินครั้งที่ 1 (เพื่อปรับปรุงตัวชี้วัด)				20		20						10	10							
ผล	1.มีการตรวจสอบความพร้อมของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2.มีการดำเนินการนำหัวข้อตัวชี้วัดลงสู่ระบบการประเมินผลกรปฏิบัติงาน 3.จัดทำหนังสือแจ้งให้ดำเนินการจัดทำการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่1 พร้อมทั้งแนบคู่มือการประเมินฯ ในระบบ EHR				20							10	10							

4) สอบทานความถูกต้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	10		10									5	5					
ผล				0														
5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2	20		20											5	5	10		
ผล				0														
6) สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี นำผลการประเมินไปใช้สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	10		10														10	
ผล				0														
รวมแผน	100		100	60	10	10	10	10	10	10	10	5	5	5	5	10	10	
รวมผล			100	60	10	10	10	10	10	10	10	0	0	0	0	0	0	

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

			สถานะของแผน		☐ เร็วกว่าแผน		☒ เป็นไปตามเป้า		☐ ล่าช้ากว่าแผน								
ชื่อโครงการ :โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) HCM10			รายการ	หน่วย	ต.ค. 64	พ.ย. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	ก.พ. 65	มี.ค. 65	เม.ย. 65	พ.ค. 65	มิ.ย. 65	ก.ค. 65	ส.ค. 65	ก.ย. 65	รวม
ประเภทโครงการ :	โครงการใหม่		เป้าหมายประจำเดือนสะสม	ร้อยละ	0	10	10	20	30	40	50	70	80	100	0	0	40
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	1.เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพดียิ่งขึ้น 2.เพื่อให้มีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ		ผลประจำเดือนสะสม	ร้อยละ	0	0	10	20	30	40							40
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์องค์กร :	SO4 ยกระดับทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพด้วยหลักธรรมาภิบาลและหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง																
พันธกิจ HCM :	4.มุ่งเน้นการนำเสนอกิจกรรมการแก้ปัญหาด้านทุนมนุษย์ (Strategic HCM Solutions)																
ประเด็นกลยุทธ์ HCM :	4.พัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร (Culture Value & Employee Engagement)																
ตัวชี้วัด :	การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับผลคะแนนการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ไม่น้อยกว่า 2.767																
กลุ่มเป้าหมาย :																	
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	1.ร้อยละของตำแหน่งระดับ 1-5 ที่มีหลักเกณฑ์กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ ครบทุกตำแหน่ง																
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	บุคลากรมีขีดความสามารถในทางปฏิบัติงานในตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพสามารถขับเคลื่อนภาระกิจ องค์กรสู่เป้าหมายนวมแห่งชาติ		สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด): แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :														
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :																	
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) :	ทรัพยากรบุคคล																
กอง :	บริหารทรัพยากรบุคคล																
แผนก :	ทรัพยากรบุคคล																
ผู้รับผิดชอบ :	นางรุจิรา จันทระสาร																
ผู้ลงข้อมูลในระบบ :	รัฐญา เทียวตระกูล																
งบประมาณ :	0.-	บาท	ไม่มีงบประมาณ														

เกณฑ์ตัวชี้วัด :		เป้าหมายปี 2565 :										ผลตามตัวชี้วัด :						
1) คะแนน 1 ระบุหลักเกณฑ์ Career path ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 60 ของตำแหน่ง		ระบุหลักเกณฑ์ Career path ระดับปฏิบัติการ 1-5 ครบทุกตำแหน่ง										1)						
2) คะแนน ๒ ระบุหลักเกณฑ์ Career path ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70 ของตำแหน่ง												2)						
3) คะแนน ๓ ระบุหลักเกณฑ์ Career path ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ของตำแหน่ง												3)						
4) คะแนน ๔ ระบุหลักเกณฑ์ Career path ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 90 ของตำแหน่ง												4)						
5) คะแนน ๕ ระบุหลักเกณฑ์ Career path ร้อยละ 100 ของตำแหน่ง												5)						
กิจกรรม (ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน)	น้ำหนัก%	ผลผลิต/ เอกสารหลักฐาน	%ความก้าวหน้า		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ**	
			เป้าหมาย	ผลงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
					64	64	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65		65
1) แต่งตั้งคณะกรรมการออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพCareer path	10		10			10												
ผล	มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์เส้นทางความก้าวหน้า73/65 และคณะกรรมการออกแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ 74/65	บันทึกที่ กษ1904/453ลว.7/12/64 กษ1904/454 ลว.7/12/64		10			10											
2) รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มงานเพื่อจัดทำ Career path	20		20					10	10									
ผล	1.อยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเอกสารตามคู่มือเดิม 2. มีการดำเนินการนำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าฉบับปัจจุบันมาดำเนินการตรวจสอบเพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของ อ.ส.ค.ในปัจจุบัน			20				10	10									
3) จัดประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดกลุ่มงานในการจัดทำ Career	30		30							10	10	10						
ผล	อยู่ในระหว่างจัดเตรียมข้อมูลของคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพประจำสายงาน และมีการทบทวนคำสั่งคณะกรรมการออกแบบความก้าวหน้าในสายชีพให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจใหม่ ด้านการบริหารทุนมนุษย์ประจำปี 2564			10						10								
4) จัดทำร่าง Career Model	30		30									10	10	10				
ผล				0														
5) นำเสนอCareer Model ต่อผู้อำนวยการเพื่อถือปฏิบัติ	10		10											10				
ผล				0														
รวมแผน	100		100	40	0	10	0	10	10	10	10	10	20	10	20	0	0	
รวมผล			100	40	0	0	10	10	10	10	10	0	0	0	0	0	0	

[illegible]

หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :																		
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ทรัพยากรบุคคล																		
กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล																		
แผนก : วินัยและสวัสดิการ			แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :															
ผู้รับผิดชอบ : นายโกเพชร ทองแสง																		
ผู้ลงข้อมูลในระบบ : นายธนะเมษฐ์ ธนากุลกิตติรัฐ																		
งบประมาณ :		200,000.-	บาท															
เกณฑ์ตัวชี้วัด :				เป้าหมายปี 2565 :									ผลตามตัวชี้วัด :					
1) คะแนน 1 มีคะแนนความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 81				คะแนนความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85									1)					
2) คะแนน 2 มีคะแนนความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 82													2)					
3) คะแนน 3 มีคะแนนความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 83													3)					
4) คะแนน 4 มีคะแนนความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 84													4)					
5) คะแนน 5 มีคะแนนความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ 85													5)					
กิจกรรม (ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน)	น้ำหนัก%	ผลผลิต/ เอกสารหลักฐาน	%ความก้าวหน้า		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ **	
			เป้าหมาย	ผลงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
					64	64	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65		65
1) ประชุมคณะทำงานเพื่อจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ประจำปี 2565	10		10		10													
ผล ดำเนินการประชุมคณะทำงาน เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2564 และนำเสนอแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ตามบันทึกที่ กษ 1904/261 ลว. 1 พ.ย. 64				10	10													
2) ขออนุมัติโครงการและงบประมาณตามแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ประจำปี 2565	10		10			10												
ผล 1. ขออนุมัติโครงการ คนเด่นคนดีศรี อ.ส.ค. ประจำปี 2564 ตามบันทึกที่ กษ1904/279 2. ขออนุมัติโครงการเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงาน อ.ส.ค.ดีเด่น ตามบันทึกที่ กษ 1904/280 3. ขออนุมัติโครงการตรวจสอบสุขภาพพนักงาน ประจำปี 2565 ตามบันทึกที่				10		10												
3) ดำเนินโครงการตามที่ได้รับอนุมัติ	50		50					10	10	10	10	10						
ผล 1. ดำเนินโครงการตรวจสอบสุขภาพพนักงานส่วนกลาง วันที่ 23-24 ธันวาคม 2564 2. ดำเนินโครงการเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงาน อ.ส.ค.ดีเด่น ประจำปี 2565 ครั้งที่ 1 3. ดำเนินการทบทวนระเบียบ อ.ส.ค.ว่าด้วยบ้านพักเพื่อการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2562				30				10	10	10								

4) สํารวจความผูกพันองค์กรประจำปี 2565	20		20											10	10			
ผล				0														
5) นำเสนอผลความผูกพันองค์กรประจำปี 2565 ต่อผู้อํานวยการ	10		10													10		
ผล				0														
รวมแผน	100		100	50	10	10	0	10	10	10	10	10	10	10	10	10	0	
รวมผล			100	50	10	10	0	10	10	10	0	0	0	0	0	0	0	

[illegible]

หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :																			
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายอำนวยการ																			
กอง : ประชาสัมพันธ์และความปลอดภัยในการทำงาน																			
แผนก : ความปลอดภัยในการทำงาน			แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :																
ผู้รับผิดชอบ : นายมานิช สาระกุล																			
ผู้ลงข้อมูลในระบบ : น.ส.ทิพย์วิมล สุวรรณหงษ์																			
งบประมาณ : 300,000 บาท																			
เกณฑ์ตัวชี้วัด :			เป้าหมายปี 2565 :									ผลตามตัวชี้วัด :							
1) คะแนน 1 จำนวนของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขั้นรุนแรง 4 ครั้งขึ้นไปต่อปี			1) จำนวนของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขั้นรุนแรงไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี									1) เกิดอุบัติเหตุในการทำงานขั้นรุนแรงไม่เกิน 2 ครั้งต่อปี							
2) คะแนน 2 จำนวนของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขั้นรุนแรง 3 ครั้งต่อปี			2)									2)							
3) คะแนน 3 จำนวนของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขั้นรุนแรง 2 ครั้งต่อปี			3)									3)							
4) คะแนน 4 จำนวนของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานขั้นรุนแรง 1 ครั้งต่อปี			4)									4)							
5) คะแนน 5 ไม่พบอุบัติเหตุในการทำงานขั้นรุนแรง			5)									5)							
กิจกรรม (ผู้รับผิดชอบแต่ละขั้นตอน)			น้ำหนัก%	ผลผลิต/ เอกสารหลักฐาน	%ความก้าวหน้า		ไตรมาส 1			ไตรมาส 2			ไตรมาส 3			ไตรมาส 4			ผู้รับผิดชอบ* *
					เป้าหมาย	ผลงาน	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
							64	64	64	65	65	65	65	65	65	65	65	65	
1) ขออนุมัติแผนพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีงบประมาณ 2565			10		10		5	5											
ผล	ผู้อำนวยการอนุมัติแผนพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีงบประมาณ 2565 แล้ว			บันทึกที่ กษ1901/197 ลว. 27ต.ค64		10	10												
2) ดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี 2565			50		50				5	5	5	5	5	5	5	5	10		
ผล	1.ได้มีการจัดอบรมดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟ 23 ธ.ค.64 2.ดำเนินการตรวจสอบถึงดับเพลิงประจำเดือน ของส่วนกลาง จำนวน 88 ถึง ๓. จัดทำข้อมูลระบบสารเคมีประจำหน่วยงานที่มีไว้ครอบครองหรือ จป จังหวัด 4. จัดทำโครงการ Big cleaning day 2022			กิจกรรมประจำเดือน		20			5	5	5	5							
3) ประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี 2565			20		20												10	10	

4) สรุปผลการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี 2565 ต่อผู้อำนวยการ	20		20														20	
ผล				0														
รวมแผน	100		100	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	30	
รวมผล	0		100	30	10	0	5	5	5	5	0	0	0	0	0	0	0	

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2565

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

7) จัดทำแผน กรอบอัตรากำลัง ของ อ.ส.ค.		10		10											5	5	
ผล					0												
8) นำเสนอแผนอัตรากำลังระยะยาวต่อผู้อำนวยการ		10		10												5	5
ผล																	
รวมแผน		100		100	45	10	5	10	10	5	5	15	15	5	5	10	5
รวมผล		0		100	45	0	10	15	10	5	5	0	0	0	0	0	0