

สรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566 ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ไตรมาส 2

ลำดับ	ชื่อโครงการ	Output	Outcome	รายละเอียดผลการดำเนินงาน ไตรมาส 1-2(สะสม) ค.ค.-มี.ค66	ไตรมาส 1		ไตรมาส 2		ไตรมาส 1-2(สะสม) ค.ค.-มี.ค66		รายงานผล			ปัญหา/อุปสรรค
					เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	เร็วกว่าแผน	
๑	เสริมสร้างความผูกพันองค์กร (Engagement)	๑. อ.ส.ค. มีแนวทางการยกระดับความผูกพัน ๒. อ.ส.ค. มีระบบประเมินความผูกพันองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	๑.อ.ส.ค. มีแผนยกระดับความผูกพัน (Engagement) ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ๒. ผู้ปฏิบัติงาน อ.ส.ค. มีความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑.ผู้ดำเนินการอนุมัติโครงการศึกษาฐานด้าน Engagement ตามบันทึกที่ กษ๑๙๐๔/๔๒๘ ลงวันที่ ๒๐ ธ.ค. ๖๕ ๒.กำหนดศึกษาฐาน ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๖ ๓.จัดทำแบบสำรวจความผูกพันองค์กรเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างรอความเห็นชอบแบบสำรวจต่อผู้ดำเนินการ	10	10	35	35	45	45	/			
๒	โครงการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Successor)	ผู้บริหาร อ.ส.ค.ที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ด้านการบริหารงานเพิ่มขึ้น	อ.ส.ค. มีผู้เข้ารับการอบรมที่มีความพร้อมที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร อ.ส.ค.	๑.อ.ส.ค. มีคำสั่งที่ ๖๔/๒๕๖๕ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๕ เพื่อทบทวนแผนงานและงบประมาณ ๒.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กำหนดรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน ๓๑ ราย และหลักสูตรพัฒนา Successor นำเสนอคณะกรรมการฯ ในวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ ๓.กำหนดหลักสูตรและอนุมัติโครงการและงบประมาณ กำหนดจัดอบรมวันที่ ๓๐-๓๑ พ.ค. ๒๕๖๖	10	10	30	30	40	40	/			
๓	โครงการสื่อสารระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน(E-HR) ภายในองค์กร	๑.ความสำเร็จของการลงข้อมูลในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (E-HR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๒.สื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ	อ.ส.ค.มีฐานข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นๆ	๑.มีการดำเนินงานอนุมัติโครงการในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ๒.มีการดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่จะเข้าศึกษาฐาน และกำหนดวันเข้าฐานในวันที่ ๒๗ ม.ค.๖๖ ๓.อยู่ระหว่างกร่าง KPI หน่วยงาน เพื่อเป็นองค์ประกอบในการจัดทำบันทึกข้อตกลง ๔.มีการดำเนินการสื่อสารและแนะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ EHR ให้กับหน่วยงานผู้ประเมินที่มีข้อสงสัยเพิ่มเติม ๕.จัดทำหนังสือแจ้งกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่๑ โดยกำหนดให้ต้องมีการประเมินภายในวันที่ ๑ - ๒๐ เม.ย.๖๖	16	16	34	34	50	50	/			ความเข้าใจในการใช้ระบบการประเมินยังไม่ทั่วถึง
๔	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	คู่มือหลักเกณฑ์ Career path ระดับปฏิบัติการ ๑-๕ ครอบคลุมทุกสายงาน	อ.ส.ค.มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถในทางปฏิบัติงานในตำแหน่งตามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๑.มีการดำเนินงานอนุมัติโครงการในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ๒.มีการดำเนินการปรับปรุงคำสั่งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓.มีการดำเนินการจัดทำรายละเอียด และเงื่อนไขเพื่อคัดสรรคุณสมบัติทาง ๔.ปรับรายละเอียดข้อมูลบางส่วนในเล่มให้เป็นปัจจุบัน	20	20	25	25	45	45	/			
๕	โครงการพัฒนาผู้ที่มีสมรรถนะสูงสำหรับบุคลากร Talent Management & Development	๑) อ.ส.ค.มีรูปแบบการพัฒนาผู้ที่มีสมรรถนะสูงของผู้ปฏิบัติงานระดับต้นอย่างเป็นระบบ ๒) ผู้เข้าร่วมโครงการมีข้อเสนอแนวพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องคุณค่าหลักเสนอต่อ อ.ส.ค. เป็นต้นแบบการแข่งขัน ไม่น้อยกว่า ๓ Project	๑) อ.ส.ค.มีการพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ อ.ส.ค.ที่ได้จริงไม่น้อยกว่า ๑ Project ๒) บุคลากร อ.ส.ค.มีความเชี่ยวชาญในงานสามารถพัฒนาและขับเคลื่อนผลงานเพื่อความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ อ.ส.ค.	๑.ดำเนินการอนุมัติโครงการและงบประมาณเรียบร้อยแล้วตามหนังสือ กษ ๑๙๐๔/๓๓๔ ลงวันที่ ๓๐ พ.ย.๖๕ ๒.กษ๑๙๐๔/๖๔๐๕ ลงวันที่ ๑๕ ธ.ค.๖๕ เมือ นำรายชื่อพนักงานเพื่อเข้ากระบวนการพิจารณาคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ"พัฒนาผู้ที่มีสมรรถนะสูง(Talent)" ประจำปี ๒๕๖๖ ๓. คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ อ.ส.ค.ประจำปี ๒๕๖๖ โดยผู้ดำเนินการเป็นประธาน ได้คัดเลือกและเห็นชอบรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน ๓๐ ท่าน ๔.ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับวิทยาการโครงการ ออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้ที่มีสมรรถนะสูง นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ๕.กำหนดวันพัฒนาบุคลากร (Talent) ครั้งที่ ๑-๒ วัน	20	20	40	40	60	60	/			
๖	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	๑. มีรูปแบบการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเข้าใจสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในความรับผิดชอบ ๒. สามารถกำหนดประเด็นเพื่อการวัดและประเมินวัฒนธรรมและขยายผลสู่การปฏิบัติจริงในองค์กร ๒. กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม SMARTG ไม่น้อยกว่า หน่วยงานละ ๑ กิจกรรม	อ.ส.ค.มีวัฒนธรรมองค์กร (SMARTG) ที่สามารถขับเคลื่อนผลสำเร็จในองค์กร อ.ส.ค. มีแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องค่านิยมในองค์กรบุคลากรสะท้อน Brand Ambassador เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผลิตภัณฑ์ของ อ.ส.ค.	๑.กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร วันที่ ๓-๔ ก.พ. ๖๖ ๒.จัดอบรมโครงการ เพื่อสื่อสารระหว่างวันที่ ๒-๓ ก.พ.๖๖ โดยมอบหมายให้เชิญโครงการ โดยแบ่งเป็นกิจกรรม Altruism และ Mastery Innovation ๓.ฝ่าย/สำนักงาน กำหนดแผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการจัดเตรียมแผนงาน	20	20	30	30	50	50	/			

สรุปรายงานผลการดำเนินงานประจำปี 2566 ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ไตรมาส 2

ลำดับ	ชื่อโครงการ	Output	Outcome	รายละเอียดผลการดำเนินงาน ไตรมาส 1-2(สะสม) ค.ค.-มี.ค.66	ไตรมาส 1		ไตรมาส 2		ไตรมาส 1-2(สะสม) ค.ค.-มี.ค.66		รายงานผล			ปัญหา/อุปสรรค
					เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป็นไปตามแผน	ไม่เป็นไปตามแผน	เร็วว่าแผน	
๗	โครงการทบทวนสมรรถนะองค์กร (Competency) เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร	คู่มือสมรรถนะของบุคลากร (Competency dictionary) ที่ได้รับการทบทวนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	อ.ส.ค.มีบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เป็นไปตามบริบทงาน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑.ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวน ดังนี้ ๑.๑ ทบทวนสมรรถนะหลัก (core competency) ๑.๒ สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) ๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ครอบคลุมงาน ๒ จัดทำคู่มือ Competency อ.ส.ค. ประจำปี ๒๕๖๖ เชื่อมร้อยแล้ว อยู่ระหว่างทำ	10	10	10	15	20	25			/	
๘	โครงการขยายความร่วมมือภาครัฐและเอกชน (MOU)	จำนวนความร่วมมือที่ อ.ส.ค. ได้ลงนามกับภาครัฐหรือเอกชนและนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างน้อย ๒ MOU(ผนวก MOU/ผนวก MOU)	ประเมินผลสำเร็จหรือผลสำเร็จจากความร่วมมือที่ อ.ส.ค. กับภาครัฐหรือเอกชน จาก การนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างน้อย ๒ MOU	๑.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของ อ. ส.ค.ประจำปี ๒๕๖๖ ตามคำสั่ง อ.ส.ค.ที่ ๖๔/๒๕๖๖ ๒.สรุปผลการลงข้อมูลในระบบฯ ตามบันทึกที่ กษ ๑๔๐๔/๑๔๓ ถ.ร. ๑ พ.ย. ๖๕ ได้ลง ข้อมูล Workload และ Competency พนักงานเรียบร้อยแล้วจำนวน ๑๑๑ คน จากทั้งหมด ๑๓๒ คน ดังนั้นคิดเป็น ๖๔ % ๓.เริ่มดำเนินการลงข้อมูลในระบบ HR Capital MGT และข้อมูลการวัดผลการปฏิบัติงาน	20	20	40	40	60	60	/			
๙	โครงการขยายผลการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (DPO KM Culture)	ขยายผลการแลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยน และใช้ประโยชน์ความรู้ สู่งานปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (Daily Operation) พร้อมทั้งวัดผลการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้ง Output & Outcome	ผลงานนวัตกรรมที่มาจากองค์ความรู้ที่สำคัญ และสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมี Enablers และ แผนวิสาหกิจ อ.ส.ค. ที่เน้นการขยายผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม "รองรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และธุรกิจที่ต่อเนื่อง"	๑.บันทึกขออนุมัติผู้ชำนาญการ และงบประมาณ (TOR) เลขที่ กษ๑๔๐๔/๒๕๕ ลงวันที่ ๑๗ พ.ย. ๒๕๖๕ ๒.อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "ขยายผลการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (DPO KM Culture)" วันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๖ ๓.อบรมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ ๑๑ ก.พ. ๒๕๖๖, ๑๗ มี.ค. ๒๕๖๖ ผ่านระบบ Cisco Webex โดยผู้เข้าอบรมจำนวน ๔๖ คน นำเสนอคณะทำงานการจัดการความรู้ว่าประจำฝ่าย/สำนักงาน รวมทั้งแผนการสร้างการจัดการความรู้ (KM Process)	15	15	15	15	30	30	/			
๑๐	โครงการพัฒนาระบบกระบวนการนวัตกรรม (DPO Innovation Model)	สร้างความตระหนัก เข้าใจให้กับบุคลากร ควบคู่กับการจัดระบบโครงสร้างการจัดการนวัตกรรมที่เกิดขึ้นค่าเพิ่มครอบคลุมทั้ง Output และ Outcome	๑.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขับเคลื่อนนวัตกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับประเภทนวัตกรรม, องค์ความรู้ที่สำคัญของ อ.ส.ค. รวมถึงสร้างวัฒนธรรมกระบวนการ และการจัดสรรทรัพยากรด้านนวัตกรรม ที่มีประสิทธิภาพได้ผลลัพธ์ที่ดี ๒.มีโครงสร้างการจัดการนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่รองรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และธุรกิจที่ต่อเนื่องของ อ.ส.ค	๑.ขออนุมัติโครงการฯ ตามบันทึก กษ๑๔๐๔/๒๕๖ ลงวันที่ ๑๗ พ.ย. ๒๕๖๕ ๒.อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "พัฒนาระบบกระบวนการนวัตกรรม" (Innovation Model) จากตัวแทนพนักงาน อ.ส.ค. จำนวน ๔๖ คน เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หลักการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร เมื่อวันที่ ๒๑ ธ.ค. ๒๕๖๕ โดยมี ผอ. อ.ส.ค. เป็นประธานในพิธีกล่าวเปิดหลักสูตรฯ ดังกล่าว ๓.ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ ๒๕-๒๖ ม.ค. ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมฝ่ายท่องเที่ยวเชิงเกษตร, และอบรมเชิงปฏิบัติการ ในวันที่ ๖ ก.พ. ๖๖ และ ๑๗ มี.ค. ๖๖ ผ่านระบบ Cisco Webex ทั้งนี้ ได้ให้ผู้เข้าอบรมดำเนินการระบุและกำหนดงานการมี เพื่อประเมินและจัดลำดับสถานการณ์ปัญหา (Evaluate the levels of ๓P Impact on CE) ๔.ร่าง แนวทางการหาทางเลือก/คัดเลือกความคิดสร้างสรรค์ สู่การสร้างต้นแบบงานนวัตกรรม จากตัวแทนผู้เข้าอบรมจำนวน ๔๕ คน อย่างน้อย ๓ ประเภทผลงานนวัตกรรม	15	15	40	40	55	55	/			

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 2

ชื่อโครงการ :	เสริมสร้างความผูกพันองค์กร (Engagement)	รายการ	หน่วย	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66	เม.ย. 66	พ.ค. 66	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66
ประเภทโครงการ :	งานประจำ	เป้าหมายประจำเดือน (%)	100.00	0.00	0.00	10.00	5.00	20.00	10.00	15.00	5.00	15.00	15.00	5.00	0.00
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	1.เพื่อสำรวจความผูกพันองค์กรของบุคลากร อ.ส.ค. 2.เพื่อยกระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร อ.ส.ค. 3.เพื่อ benchmark กับหน่วยงานภายนอก	ผลประจำเดือน (%)	45.00	0.00	0.00	10.00	5.00	20.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :	SO4 ยกระดับทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพด้วยธรรมาภิบาล	ผลงานโดยสรุป : 1.ผู้อำนวยการอนุมัติโครงการศึกษาดูงานด้าน Engagement ตามบันทึกที่ กษ1904/428 ลงวันที่ 20 ธ.ค. 65 2.กำหนดศึกษาดูงาน ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) วันที่ 27 มกราคม 2566 3.จัดทำแบบสำรวจความผูกพันองค์กรเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการขอความเห็นชอบแบบสำรวจต่อผู้อำนวยการ													
เป้าประสงค์ :															
กลยุทธ์ตามแผนแม่บท :															
ตัวชี้วัดตามแผนแม่บท :															
กลุ่มเป้าหมาย :															
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	1. อ.ส.ค. มีแนวทางการยกระดับความผูกพัน 2. อ.ส.ค. มีระบบประเมินความผูกพันองค์กรที่มีประสิทธิภาพ														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	1.อ.ส.ค. มีแผนยกระดับความผูกพัน(Engagement) ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 2. ผู้ปฏิบัติงาน อ.ส.ค. มีความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด) : 1. 2. 3. 4. 5.													
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ : ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล แผนก : พัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายธนะเมศร์ ธนากุลกิตติรัฐ ผู้ลงข้อมูลในระบบ : นายธนะเมศร์ ธนากุลกิตติรัฐ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ (รอง) :	แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป : 1. 2. 3. 4. 5. 6.														
งบประมาณ : 30,000.-บาท															
เกณฑ์ตัวชี้วัด : 1.แผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ปี 2566-2570 2.ผลคะแนนความผูกพันองค์กร ปี 2566	เป้าหมายปี 2566 : 1.แผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ปี 2566-2570 จำนวน 1 ฉบับ 2.ผลคะแนนความผูกพันองค์กร ปี 2566 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85								ผลตามตัวชี้วัด :						
กิจกรรม/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	% ความก้าวหน้าเป้าหมาย ผลงาน	ต.ค. 2565	พ.ย. 2565	ธ.ค. 2565	ม.ค. 2566	ก.พ. 2566	มี.ค. 2566	เม.ย. 2566	พ.ค. 2566	มิ.ย. 2566	ก.ค. 2566	ส.ค. 2566	ก.ย. 2566	
1) ขออนุมัติโครงการและงบประมาณตามแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร ประจำปี 2566	ผล : ผู้อำนวยการอนุมัติโครงการศึกษาดูงานด้าน Engagement ตามบันทึกที่ กษ1904/428 ลงวันที่ 20 ธ.ค. 65	5.00			5.00										
2) ศึกษาดูงานเพื่อ benchmark กับหน่วยงานภายนอก	ผล : กำหนดศึกษาดูงาน ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) วันที่ 27 มกราคม 2566	10.00			5.00	5.00									
3) กำหนดรูปแบบการประเมินผลความผูกพันองค์กรของ อ.ส.ค.	ผล : จัดทำแบบสำรวจเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการขอความเห็นชอบแบบสำรวจต่อผู้อำนวยการ	20.00					20.00								
4) สำรวจความผูกพันองค์กรประจำปี 2566	ผล : ผลสำรวจความผูกพันองค์กร	20.00					20.00								
		10.00						10.00	10.00						

5) นำผลสำรวจมาจัดทำแผนยกระดับความผูกพันองค์กร ประจำปี 2566-2570	ผล : แผนยกระดับความผูกพันองค์กร	15.00									5.00	5.00	5.00			
		0.00														
6) ขับเคลื่อนแผนการยกระดับความผูกพันองค์กรตามผลสำรวจประจำปี 2566	ผล : รายงานผลการขับเคลื่อนแผนยกระดับความผูกพันองค์กร	25.00										10.00	15.00			
		0.00														
7) สรุปรายงานการขับเคลื่อนแผนการยกระดับความผูกพันองค์กร	ผล : รายงานผลการขับเคลื่อนแผนยกระดับความผูกพันองค์กร	5.00													5.00	
		0.00														
8)		0.00														
		0.00														
	เป้าหมายรายเดือน	100.00		0.00	0.00	10.00	5.00	20.00	10.00	15.00	5.00	15.00	15.00	5.00	0.00	
	ผลรายเดือน	135		0.00	0.00	10.00	5.00	20.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
	คิดเปอร์เซ็นต์			0	0	100	0	100	100	0	0	0	0	0	0	
	เป้าหมายไตรมาส	100.00			10.00			35.00			35.00			20.00		
	ผลไตรมาส	45			10.00			35.00			0.00			0.00		
	คิดเปอร์เซ็นต์				100			100			0			0		

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 2

[illegible]

เกณฑ์ตัวชี้วัด :		เป้าหมายปี 2566 :							ผลตามตัวชี้วัด :						
1. ผลการประเมินหลักสูตร successor ในภาพรวม (ผลเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ)		1) ผู้เข้าอบรมต้องผ่านหลักสูตร successor ทุกคน													
2. ผู้เข้าอบรมต้องผ่านหลักสูตร successor		2)													
3)															
กิจกรรม/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	% ความก้าวหน้า		ต.ค. 2565	พ.ย. 2565	ธ.ค. 2565	ม.ค. 2566	ก.พ. 2566	มี.ค. 2566	เม.ย. 2566	พ.ค. 2566	มิ.ย. 2566	ก.ค. 2566	ส.ค. 2566	ก.ย. 2566
		เป้าหมาย	ผลงาน												
1) ขออนุมัติโครงการฯ และงบประมาณ	ผล : อ.ส.ค. มีคำสั่งที่ 69/2566 ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2565 เพื่อทบทวนแผนงานและงบประมาณ	10.00	10.00			10.00									
2) คัดเลือกพนักงานในระดับ 6-7 ให้เข้าร่วมโครงการฯ	ผล : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กำหนดรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 31 ราย และหลักสูตรพัฒนา Successor นำเสนอคณะกรรมการฯ ในวันที่ 12 มกราคม 2566	10.00	10.00				10.00								
3) นำเสนอรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้ผู้อำนวยการเห็นชอบ	ผล : ผู้อำนวยการเห็นชอบรายชื่อตามมติที่ประชุม	10.00	10.00				10.00								
4) ดำเนินการพัฒนาตามโครงการ/หลักสูตร	ผล : กำหนดดำเนินการพัฒนาตามหลักสูตรในวันที่ 30-31 พ.ค. 66	50.00	10.00						10.00	10.00	10.00	10.00	10.00		
5) เข้าสู่การประเมินศักยภาพ	ผล :	10.00	0.00											10.00	
6) สรุปผลการประเมินผู้เข้าร่วมโครงการฯ ต่อผู้อำนวยการ	ผล :	10.00	0.00												10.00
เป้าหมายรายเดือน		100.00		0.00	0.00	10.00	20.00	0.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
ผลรายเดือน			40	0.00	0.00	10.00	20.00	0.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
คิดเปอร์เซ็นต์				0	0	100	100	0	100	0	0	0	0	0	0

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 2

ชื่อโครงการ :	โครงการสื่อสารระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน (E-HR) ภายในองค์กร (นำสู่การปฏิบัติจริง)	รายการ	หน่วย	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66	เม.ย. 66	พ.ค. 66	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66
ประเภทโครงการ :	งานประจำ	เป้าหมายประจำเดือน (%)	100.00	5.00	3.00	8.00	19.00	10.00	5.00	5.00	15.00	5.00	10.00	5.00	10.00
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	1.เพื่อให้พนักงาน อ.ส.ค. มีความเข้าใจในวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน (E-HR) 2.เพื่อขับเคลื่อนระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (E-HR) ให้มีการใช้งานภายในองค์กร	ผลประจำเดือน (%)	50.00	5.00	3.00	8.00	19.00	10.00	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :	SO4 ยกระดับทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพด้วยธรรมาภิบาล	ผลงานโดยสรุป : 1.มีการดำเนินงานขออนุมัติโครงการในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว 2.มีการดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่จะเข้าไปศึกษาดูงาน และกำหนดวันเข้าดูงานในวันที่ 27 ม.ค.66 3.อยู่ระหว่างการร่าง KPI หน่วยงาน เพื่อเป็นองค์ประกอบในการจัดทำบันทึกข้อตกลง 4.มีการดำเนินการสื่อสารและแนะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ EHR ให้กับหน่วยงานผู้ประเมินที่มีข้อตกลงเพิ่มเติม 5.จัดทำหนังสือแจ้งกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 โดยกำหนดให้ต้องมีการประเมินภายในวันที่ 1 - 20 เม.ย.66													
เป้าประสงค์ :															
กลยุทธ์ตามแผนแม่บท HCM:	L2 พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง โดยเฉพาะเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และธุรกิจที่ต่อเนื่อง กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน														
ตัวชี้วัด :	KPI-L2 จำนวน Prototype ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ที่เกิดจากการพัฒนาบุคลากร														
กลุ่มเป้าหมาย :	บุคลากรทุกระดับของ อ.ส.ค. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	1.ความสำเร็จของการลงข้อมูลในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน(E-HR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2.สื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด) : 1. ความเข้าใจในการใช้ระบบการประเมินยังไม่ทั่วถึง 2. 3. 4. 5.													
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	อ.ส.ค.มีฐานข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นๆ														
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :	ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล แผนก : ทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายเสกสรรค์ สิงห์วรรณรัตน์ ผู้ลงข้อมูลในระบบ : นางสาวรุจิรา เมฆหมอก หน่วยงานผู้รับผิดชอบ (รอง) : งบประมาณ : -	แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป : 1. ให้คำแนะนำเฉพาะหน่วยงานที่มีประเด็น 2. 3. 4. 5. 6.													
เกณฑ์ตัวชี้วัด :	1.ความสำเร็จของการลงข้อมูลในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ) 2.ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ) 3.อ.ส.ค.มีฐานข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและครบถ้วนทุกด้าน														
		เป้าหมายปี 2566 : 1.ความสำเร็จของการลงข้อมูลในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน(E-HR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2.ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3.อ.ส.ค.มีฐานข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและครบถ้วนทุกด้าน													
กิจกรรม/เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน	% ความก้าวหน้าเป้าหมาย	ต.ค. 2565	พ.ย. 2565	ธ.ค. 2565	ม.ค. 2566	ก.พ. 2566	มี.ค. 2566	เม.ย. 2566	พ.ค. 2566	มิ.ย. 2566	ก.ค. 2566	ส.ค. 2566	ก.ย. 2566
1) ขออนุมัติโครงการพร้อมงบประมาณ		ผล : มีการดำเนินการขออนุมัติโครงการในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว	5.00	5.00											
2) ศึกษาดูงานเพื่อ Benchmark กับหน่วยงานภายนอก		ผล : มีการดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่จะเข้าไปศึกษาดูงาน และกำหนดวันเข้าดูงานในวันที่ 27 ม.ค.66	10.00	5.00	5.00										
3) จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566		ผล : 1.อยู่ระหว่างการร่าง KPI หน่วยงาน เพื่อเป็นองค์ประกอบในการจัดทำบันทึกข้อตกลง	10.00	10.00		5.00	5.00								
4) สื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงาน		ผล : มีการดำเนินการสื่อสารและแนะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ EHR ให้กับหน่วยงานผู้ประเมินที่มีข้อตกลงเพิ่มเติม	20.00	20.00				10.00	10.00						
							10.00	10.00							

5) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 1	ผล : จัดทำหนังสือแจ้งกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติครั้งที่1 โดยกำหนดให้ต้องมีการประเมินภายในวันที่ 1 - 20 เม.ย.66	20.00	5.00							5.00	5.00	10.00				
6) สอบทานความถูกต้องของผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	ผล :	10.00	0.00							5.00		5.00	5.00			
7) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งที่ 2	ผล :	20.00	0.00											10.00	5.00	5.00
8) สรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	ผล :	5.00	0.00													5.00
		0.00														
		0.00														
เป้าหมายรายเดือน		100.00		5.00	3.00	8.00	19.00	10.00	5.00	5.00	15.00	5.00	10.00	5.00	10.00	
ผลรายเดือน		50.00		5.00	3.00	8.00	19.00	10.00	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
คิดเปอร์เซ็นต์				100	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0	
เป้าหมายไตรมาส		100.00			16.00			34.00			25.00				25.00	
ผลไตรมาส		50.00			16.00			34.00			0.00				0.00	
คิดเปอร์เซ็นต์					100			100			0				0	

ชื่อโครงการ :	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path & Development)	รายการ	หน่วย	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66	เม.ย. 66	พ.ค. 66	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66	
ประเภทโครงการ :	สนับสนุนเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายประจำเดือน (%)	100.00	0.00	0.00	20.00	5.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	15.00	10.00	0.00	
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	วางแผนทางการพัฒนาบุคลากร อย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับ สมรรถนะประจำสายงาน	ผลประจำเดือน (%)	45.00	0.00	0.00	20.00	5.00	10.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :	SO4 ยกระดับทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพด้วยธรรมาภิบาล	ผลงานโดยสรุป : 1.มีการดำเนินงานขออนุมัติโครงการในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว 2.มีการดำเนินการปรับปรุงกำลังคนทำงานเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3.มีการดำเนินการจัดทำรายละเอียด และเงื่อนไขเพื่อคัดประชุมคณะทำงานฯ 4.ปรับรายละเอียดข้อมูลบางส่วนใหม่เพื่อให้เป็นปัจจุบัน														
เป้าประสงค์ :																
กลยุทธ์ตามแผนแม่บท HCM:	L4 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรด้วยงานวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม															
ตัวชี้วัด :	KPI-L4.2 ผลประเมินคะแนนตัวชี้วัดด้านกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers)															
กลุ่มเป้าหมาย :	พนักงาน อ.ส.ค.															
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	คู่มือหลักเกณฑ์ Career path ระดับปฏิบัติการ 1-5 ครอบคลุมสายงาน															
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	อ.ส.ค.มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถในทางปฏิบัติงานในตำแหน่งตามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด) : 1. 2. 3. 4. 5.														
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริหารทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรบุคคล นางรุจิรา จันทประสาร นางสาวรัฐญา เตียวตระกูล	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริหารทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรบุคคล นางรุจิรา จันทประสาร นางสาวรัฐญา เตียวตระกูล	แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป : 1. 2. 3. 4. 5. 6.														
งบประมาณ : -																
เกณฑ์ตัวชี้วัด : อ.ส.ค.มีคู่มือหลักเกณฑ์ Career path		เป้าหมายปี 2566 : คู่มือหลักเกณฑ์ Career path ระดับปฏิบัติการ 1-5 ครอบคลุมสายงาน							ผลตามตัวชี้วัด :							
กิจกรรม/เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน		% ความก้าวหน้า	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
				เป้าหมาย	ผลงาน	2565	2565	2565	2566	2566	2566	2566	2566	2566	2566	2566
1.อนุมัติแผนงาน/โครงการ งบประมาณ นำเสนอผู้อำนวยการ		ผล : มีการดำเนินงานขออนุมัติโครงการในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว		10.00				10.00								
					10.00			10.00								
2.ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ Career path		ผล : มีการดำเนินการปรับปรุงคำสั่งคณะทำงานเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ		10.00				10.00								
					10.00			10.00								
3.จัดประชุมคณะทำงานฯ เพื่อดำเนินงานตามแผนที่กำหนด		ผล : มีการดำเนินการจัดทำรายละเอียด และเงื่อนไขเพื่อนัดประชุมคณะทำงานฯ		30.00				5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00			
					15.00			5.00	5.00	5.00						
4.ปรับปรุงคู่มือ Career path ให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมิน enable		ผล : ปรับรายละเอียดข้อมูลบางส่วนในเล่มให้เป็นปัจจุบัน		30.00					5.00	5.00	5.00	5.00	5.00			
					10.00				5.00	5.00						

5.ดำเนินการสื่อสารคู่มือ Career path ให้พนักงาน อ.ส.ค.ได้รับทราบ	ผล :	20.00											10.00	10.00	
			0.00												
		เป้าหมายรายเดือน	100.00	0.00	0.00	20.00	5.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	15.00	10.00	0.00
		ผลรายเดือน		45.00	0.00	0.00	20.00	5.00	10.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
		คิดเปอร์เซ็นต์			0	0	100	100	100	100	0	0	0	0	0
เป้าหมายไตรมาส	ผลไตรมาส	คิดเปอร์เซ็นต์	100.00	45.00	20.00			25.00			30.00			25.00	
					20.00			25.00			0.00			0.00	
					100			100			0			0	

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 2

ชื่อโครงการ :	โครงการจัดการและพัฒนาผู้สมรรถนะสูง สำหรับพนักงานระดับ 4-5 (Talent Management & Development)	รายการ	หน่วย	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66	เม.ย. 66	พ.ค. 66	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66
ประเภทโครงการ :	เชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายประจำเดือน (%)	100.00	0.00	0.00	20.00	20.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	0.00	0.00
		ผลประจำเดือน (%)	60.00	0.00	0.00	20.00	20.00	10.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
วัตถุประสงค์ของ โครงการ :		ผลงานโดยสรุป :													
วัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ :	SO4 ยกระดับทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพด้วยธรรมาภิ บาล	1.ดำเนินการขออนุมัติ โครงการและงบประมาณเรียบร้อยแล้วตามหนังสือ กษ 1904/334 ลงวันที่ 30 พ.ย.65													
เป้าประสงค์ :		2.กษ1904/ว405 ลงวันที่ 15 ธ.ค.65 เรื่อง นำรายชื่อพนักงานเพื่อเข้ากระบวนการพิจารณาคัดเลือกให้เข้าร่วม โครงการ"พัฒนาผู้สมรรถนะสูง(Talent)"ประจำปี 2566													
กลยุทธ์ตามแผนแม่บท	L2 พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง โดยเฉพาะ เทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรม และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ใหม่และธุรกิจต่อเนื่อง	3. คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ อ.ส.ค.ประจำปี 2566 โดยผู้ดำเนินการเป็นประธาน ได้คัดเลือกและเห็นชอบรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 ท่าน													
ตัวชี้วัด :	KPI-L4.1 จำนวนนวัตกรรมที่นำไปใช้ประโยชน์	4.ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับวิทยาการโครงการ ออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้สมรรถนะสูง นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว													
กลุ่มเป้าหมาย :	พนักงานระดับ 4-5 จำนวน ไม่เกิน 30 คน	5.กำหนดวันพัฒนาบุคลากร (Talent) ครั้งละ 1-2 วัน													
ผลผลิต (Output) ของ โครงการ :	1) อ.ส.ค.มีรูปแบบการพัฒนาผู้สมรรถนะสูงของผู้ ปฏิบัติงานระดับต้น อย่างเป็นระบบ 2) ผู้เข้าร่วมโครงการมีข้อเสนอแนวพัฒนางานหรือ ผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องคุณค่าหลักเสนอต่อ อ.ส.ค. เป็นต้นแบบการแข่งขัน ไม่น้อยกว่า 3 Project	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด) :													
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	1) อ.ส.ค.มีการพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่า เพิ่มให้แก่อ.ส.ค.ที่ใช้ได้จริงไม่น้อยกว่า 1 Project 2) บุคลากร อ.ส.ค.มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถ พัฒนาและขับเคลื่อนผลงานเพื่อความสำเร็จตาม ยุทธศาสตร์ อ.ส.ค.	1. 2. 3. 4. 5.													
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :		แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป :													
ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) :	ทรัพยากรบุคคล	1.													
กอง :	บริหารทรัพยากรบุคคล	2.													
แผนก :	พัฒนาทรัพยากรบุคคล	3.													
ผู้รับผิดชอบ :	นายวิจิต วงศ์เสน่ห์	4.													
ผู้ลงข้อมูลในระบบ :	นายวิจิต วงศ์เสน่ห์	5.													
งานผู้รับผิดชอบ (รอง) :		6.													
งบประมาณ :	650,000.-บาท														
เกณฑ์ตัวชี้วัด :		เป้าหมายปี 2566 :								ผลตามตัวชี้วัด :					
1.ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์ประเมิน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ)		1.ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์ประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ 80													
2. อ.ส.ค.มีการพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่ม		2. อ.ส.ค.มีการพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มไม่น้อยกว่า 3 Project													
3. อ.ส.ค.มีการพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มที่ใช้ได้จริง		3. อ.ส.ค.มีการพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มที่ใช้ได้จริงไม่น้อยกว่า 1 Project													

กิจกรรม/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	% ความก้าวหน้า		ต.ค. 2565	พ.ย. 2565	ธ.ค. 2565	ม.ค. 2566	ก.พ. 2566	มี.ค. 2566	เม.ย. 2566	พ.ค. 2566	มิ.ย. 2566	ก.ค. 2566	ส.ค. 2566	ก.ย. 2566
		เป้าหมาย	ผลงาน												
1) ขออนุมัติโครงการฯ และงบประมาณ	ผล : ดำเนินการขออนุมัติโครงการและงบประมาณเรียบร้อยแล้วตามหนังสือ กษ 1904/334 ลงวันที่ 30 พ.ย.65	10.00	10.00			10.00									
2) คัดเลือกพนักงานในระดับ 4-5 หรือ 6-7 ให้เข้าร่วมโครงการฯ	ผล : กษ1904/ว405 ลงวันที่ 15 ธ.ค.65 เรื่อง นำรายชื่อพนักงานเพื่อเข้ากระบวนการพิจารณาคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ"พัฒนาผู้มีความสามารถสูง(Talent)" ประจำปี 2566	10.00	10.00			10.00									
3) นำเสนอรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้ผู้อำนวยการเห็นชอบ	ผล : คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ อ.ส.ค.ประจำปี 2566 โดยผู้อำนวยการเป็นประธาน ได้คัดเลือกและเห็นชอบรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 30 ท่าน ในการประชุมคณะกรรมการครั้งที่1/2566 เมื่อวันที่12 มกราคม 2566	10.00	10.00				10.00								
4) ออกแบบหลักสูตร Talent	ผล : ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับวิทยาการโครงการออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้มีความสามารถสูง นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2566	10.00	10.00				10.00								
5) ดำเนินการพัฒนา Talent ตามหลักสูตรที่กำหนด	ผล : กำหนดวันพัฒนาบุคลากร (Talent) ครั้งที่ 1-2 ระหว่างวันที่1-2 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 3-4 ระหว่างวันที่ 8-9 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 5-6 ระหว่างวันที่ 13-14 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 7-8 ระหว่างวันที่ 21-22 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 9-10 ระหว่างวันที่ 28-29 มีนาคม 2566 ครั้งที่ 11-12 ระหว่างวันที่ 19-20 เมษายน 2566 ครั้งที่ 13-14 ระหว่างวันที่ 24-25 เมษายน 2566 ครั้งที่ 15 ระหว่างวันที่ 9 พฤษภาคม 2566	50.00	20.00					10.00	10.00	10.00	10.00	10.00			
6) ประเมินผลการพัฒนา Talent นำเสนอผู้อำนวยการเห็นชอบ	ผล :	10.00											10.00		
	ผล :	0.00	0.00												
	ผล :	0.00	0.00												
	ผล :	0.00	0.00												
เป้าหมายรายเดือน		100.00		0.00	0.00	20.00	20.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	0.00	0.00
ผลรายเดือน			60.00	0.00	0.00	20.00	20.00	10.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
คิดเปอร์เซ็นต์				0	0	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0
เป้าหมายไตรมาส		100.00		20.00			40.00			30.00			10.00		
ผลไตรมาส			60.00	20.00			40.00			0.00			0.00		
คิดเปอร์เซ็นต์				100			100			0			0		

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 2

ชื่อโครงการ :	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	รายการ	หน่วย	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66	เม.ย. 66	พ.ค. 66	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66
ประเภทโครงการ :	งานประจำ	เป้าหมายประจำเดือน (%)	100.00	0.00	0.00	20.00	20.00	0.00	10.00	0.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เพื่อสื่อสารและถ่ายทอดวัฒนธรรม อ.ส.ค. (SMARTG Culture) ขององค์กรให้เข้าใจบทนิยาม ความหมาย สัญลักษณ์ (Symbolic) อัตลักษณ์ (Identity) ผู้กำหนดแบบแผนในการปฏิบัติงานให้เกิดความยั่งยืนและเห็นผลในการปฏิบัติงานกับกลุ่มบุคลากรทุกระดับในองค์กร	ผลงานโดยสรุป : 1.กำหนดแนวทางการจัดการวัฒนธรรมองค์กร วันที่ 3-4 ก.พ. 66 2.จัดอบรมโครงการฯ เพื่อสื่อสารระหว่างวันที่ 2-3 ก.พ.66 โดยมอบหมายให้เขียนโครงการ โดยแบ่งเป็นกิจกรรม Altruism และ Mastery Innovation 3.ฝ่ายสำนักงาน กำหนดแผนการดำเนินงานส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการขับเคลื่อนตามแผนงาน	50.00	0.00	0.00	20.00	20.00	0.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :	SO4 ยกระดับทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพด้วยธรรมาภิบาล														
เป้าประสงค์ :															
กลยุทธ์ตามแผนแม่บท HCM :	กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และระดับความผูกพันองค์กรของบุคลากร														
ตัวชี้วัด :	การบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีระดับผลคะแนนการประเมินด้านการบริหารทุนมนุษย์ ไม่น้อยกว่า 2.767														
กลุ่มเป้าหมาย :	ตัวแทนบุคลากรทุกระดับของ อ.ส.ค. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค หน่วยงานละ 5 คน รวมจำนวนบุคลากรประมาณ 85 คน														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	1. มีรูปแบบการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเข้าใจสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในความรับผิดชอบสามารถกำหนดประเด็นเพื่อการวัดและประเมินวัฒนธรรมและขยายผลสู่การปฏิบัติงานจริงในองค์กร 2. กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม SMARTG ไม่น้อยกว่า หน่วยงานละ 1 กิจกรรม														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	อ.ส.ค.มีวัฒนธรรมองค์กร (SMARTG) ที่สามารถขับเคลื่อนผลสำเร็จในองค์กร อ.ส.ค.มีแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องค่านิยมในองค์กรบุคลากรสะท้อน Brand Ambassador เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผลิตภัณฑ์ของ อ.ส.ค.	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด) : 1. 2. 3. 4. 5.													
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :	ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล แผนก : พัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : จำเรียง ศรีสร้อย ผู้ลงข้อมูลในระบบ : จำเรียง ศรีสร้อย หน่วยงานผู้รับผิดชอบ (รอง) : งบประมาณ : 200,000 บาท	แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป : 1. 2. 3. 4. 5. 6.													
เกณฑ์ตัวชี้วัด :	1) กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม SMARTG (จำนวนกิจกรรมต่อหน่วยงาน) 2) อ.ส.ค.มีเครื่องมือที่นำวัฒนธรรมองค์กร ลงสู่การปฏิบัติจริง (SMARTG Culture)	เป้าหมายปี 2566 : 1) กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม SMARTG ไม่น้อยกว่า หน่วยงานละ 1 กิจกรรม 2) อ.ส.ค.มีเครื่องมือที่นำวัฒนธรรมองค์กร ลงสู่การปฏิบัติจริง (SMARTG Culture)													

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 2

ชื่อโครงการ :	โครงการทบทวนสมรรถนะองค์กร (Comperentcy) เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร	รายการ	หน่วย	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66	เม.ย. 66	พ.ค. 66	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66
ประเภทโครงการ :	สนับสนุนเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายประจำเดือน (%)	100.00	0.00	0.00	10.00	0.00	5.00	5.00	15.00	35.00	10.00	10.00	10.00	0.00
		ผลประจำเดือน (%)	40.00	0.00	0.00	10.00	5.00	5.00	5.00	15.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	เพื่อทบทวนสมรรถนะของ อ.ส.ค. (Competency) ให้สอดคล้องกับบริบทงานที่เปลี่ยนแปลง	ผลงานโดยสรุป : 1.ฝ่ายทรัพยากรบุคคลดำเนินการทบทวน ดังนี้ 1.1 ทบทวนสมรรถนะหลัก (core competency) 1.2.สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) 1.3.สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ครบทุกสายงาน 2.จัดทำคู่มือ Competency อ.ส.ค. ประจำปี 2566 เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนนำเสนอผู้อำนวยการ													
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :	SO4 ยุทธศาสตร์ทุนมนุษย์ให้เป็นมืออาชีพด้วยธรรมาภิบาล														
เป้าประสงค์ :	G6 เพื่อยกระดับบุคลากรของ อ.ส.ค. ให้มีขีดความสามารถสูงในทักษะที่จำเป็นในอนาคต														
กลยุทธ์ตามแผนแม่บท HCM :	L4 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรด้วยงานวิจัย พัฒนา และนวัตกรรม														
ตัวชี้วัด :	KPI-L4.2 ผลประเมินคะแนนตัวชี้วัดด้านกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers)														
กลุ่มเป้าหมาย :	คณะทำงานทบทวนสมรรถนะ ของ อ.ส.ค.														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	คู่มือสมรรถนะของบุคลากร (Competency dictionary) ที่ได้รับการทบทวนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	อ.ส.ค.มีบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เป็นไปตามบริบทงานสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด) : 1. 2. 3. 4. 5.													
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กอง : กองบริหารทรัพยากรบุคคล แผนก : พัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นางจรรย์ ศรีสร้อย ผู้ลงข้อมูลในระบบ : นางจรรย์ ศรีสร้อย หน่วยงานผู้รับผิดชอบ (รอง) : งบประมาณ : 50,000.-บาท		แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป : 1. 2. 3. 4. 5. 6.													
เกณฑ์ตัวชี้วัด : 1) ความเข้าใจต่อการจัดการสมรรถนะ ของกลุ่มเป้าหมาย 2) คู่มือสมรรถนะของบุคลากร (Competency dictionary) ที่ได้รับการทบทวน		เป้าหมายปี 2566 : 1) ความเข้าใจต่อการจัดการสมรรถนะของกลุ่มเป้าหมาย 100 เปอร์เซ็น 2) คู่มือสมรรถนะของบุคลากร (Competency dictionary) ที่ได้รับการทบทวนจำนวน 1 ฉบับ													
กิจกรรม/เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน	% ความก้าวหน้าเป้าหมาย	ต.ค. 2565	พ.ย. 2565	ธ.ค. 2565	ม.ค. 2566	ก.พ. 2566	มี.ค. 2566	เม.ย. 2566	พ.ค. 2566	มิ.ย. 2566	ก.ค. 2566	ส.ค. 2566	ก.ย. 2566
1) แต่งตั้งคณะทำงานทบทวนสมรรถนะ (Competency)		ผล : ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ 69/2566 วันที่ 27 ธันวาคม 2565	10.00			10.00									
			10.00			10.00									
2) ดำเนินการทบทวนสมรรถนะ ได้แก่ Core competency, Managerial competency, Functional competency		ผล : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล 1.ทบทวนสมรรถนะหลัก (core competency) 2.สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) 3.สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ครบทุกสายงาน	20.00					5.00	5.00	5.00	5.00				
			20.00				5.00	5.00	5.00	5.00					
4) จัดทำคู่มือ Competency ให้สอดคล้องกับสมรรถนะใหม่ที่ได้กำหนด		ผล : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดทำคู่มือ Competency อ.ส.ค. ประจำปี 2566 เรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนนำเสนอผู้อำนวยการ	20.00							10.00	10.00				
			10.00							10.00					
3) นำเสนอคู่มือฯ ขอความเห็นชอบผู้อำนวยการ		ผล : บันทึก อนุมัติคู่มือ Competency ฉบับทบทวน	10.00								10.00				
			0.00												
6) สื่อสารคู่มือฯ ให้กับพนักงาน อ.ส.ค.		ผล : ผลการสื่อสาร/การรับรู้ Competency ฉบับทบทวน	20.00								10.00	10.00			
			0.00												
7) ประเมินสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน		ผล : รายงานผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร	20.00										10.00	10.00	
			0.00												
8)		ผล :	0.00												
			0.00												
เป้าหมายรายเดือน		100.00	40	0.00	0.00	10.00	0.00	5.00	5.00	15.00	35.00	10.00	10.00	10.00	0.00
ผลรายเดือน				0.00	0.00	10.00	5.00	5.00	5.00	15.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
คิดเปอร์เซ็นต์				0	0	100	0	100	100	100.00	0	0	0	0	0
เป้าหมายไตรมาส		100.00	40		10.00			10.00			60.00			20.00	
ผลไตรมาส					10.00			15.00			15.00			0.00	
คิดเปอร์เซ็นต์					100			150			25			0	

กิจกรรม/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	% ความก้าวหน้า		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		เป้าหมาย	ผลงาน												
1) ทบทวนคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของ อ.ส.ค. กำหนดแนวทาง นโยบายในการขับเคลื่อนระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ 4.0 (HR Strategic Innovation 4.0)	ผล : อ.ส.ค.แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ฯ ตามคำสั่งที่ 69/2566 ลว.27 ธ.ค. 65 ซึ่งมีการประชุมรับทราบผลการดำเนินโครงการตามแผนแม่บท HCM ในคราวประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2566 และได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนระบบฯร่วมกับ ดร.นันทวุฒิ ล้อมศิริ จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยจะประสานผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบ HR Strategic Innovation 4.0 ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มาให้ความรู้แก่บุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ในการบริหารจัดการข้อมูลในระบบฯเพื่อขับเคลื่อนในปี 2566	20.00				10.00	10.00								
		20.00			10.00		10.00								
2) คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของ อ.ส.ค. ขับเคลื่อนระบบการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ 4.0 (HR Strategic Innovation 4.0) ร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามนโยบายฯ (ขยายผลจากปี 2565)	ผล : 1.เลขานุการคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ฯ รายงานผลการลงข้อมูลในระบบฯ ในหัวข้อ Workflow และ Competency พนักงานเรียบร้อยแล้วจำนวน 111 คน ดังนั้นคิดเป็น 64 % ในคราวประชุมครั้งที่1/2566 เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2566 ซึ่งกำหนดให้ลงข้อมูลให้ครบทุกโมดูล เพื่อจะได้ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์นำเสนอผู้อำนวยการต่อไป 2. ปัจจุบันอยู่ระหว่างปรับปรุงข้อมูลในระบบ HR Capital MGT และการวัดผลการปฏิบัติงาน	70.00				10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00				
		40.00				10.00	10.00	10.00	10.00						
3) ประเมินผลการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์	ผล :	5.00											5.00		
		0.00													
4) สรุปนำเสนอผู้อำนวยการ	ผล :	5.00											5.00		
		0.00													

เป้าหมายรายเดือน	100.00	0.00	0.00	20.00	20.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	10.00	0.00	0.00
ผลรายเดือน	60.00	0.00	10.00	10.00	20.00	10.00	10.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
คิดเปอร์เซ็นต์		0	0	50	100	100	100	0	0	0	0	0	0	0
เป้าหมายไตรมาส	100.00		20.00			40.00			30.00				10.00	
ผลไตรมาส	60.00		20.00			40.00			0.00				0.00	
คิดเปอร์เซ็นต์			100			100			0				0	

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 2

ชื่อโครงการ :	ขยายผลการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้การปฏิบัติจริง (DPO KM Culture)	รายการ	หน่วย	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66	เม.ย. 66	พ.ค. 66	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66
ประเภทโครงการ :	สนับสนุนเชิงยุทธศาสตร์ Core Business enablers	เป้าหมายประจำเดือน (%)	100.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	15.00	10.00	10.00	20.00	15.00	0.00
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	1) เพื่อขยายผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนวัตกรรมภายใน อ.ส.ค. 2) เพื่อก่อให้เกิดวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) เพื่อมีการประยุกต์ใช้ฐานข้อมูล/องค์ความรู้จากระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสู่การสร้างงานนวัตกรรม	ผลประจำเดือน (%)	30.00	0.00	10.00	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (แผนแม่บท KM) :	SO5 บริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม	ผลงานโดยสรุป : 1.บันทึกขออนุมัติผู้อำนวยการ และงบประมาณ (TOR) เลขที่ กน1904/255 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2565 2.อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "ขยายผลการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้การปฏิบัติจริง (DPO KM Culture)" วันที่ 30 ม.ค. 2566 3.อบรมเชิงปฏิบัติการฯ ในวันที่ 10 ก.พ. 2566, 17 มี.ค. 2566 ผ่านระบบ Cisco Webex โดยผู้เข้าอบรมจำนวน 42 คน นำเสนอคณะทำงานการจัดการความรู้ฯ ประจำฝ่าย/สำนักงาน รวมทั้งแผนการสร้างการจัดการความรู้ (KM Process)													
เป้าประสงค์ :	-														
กลยุทธ์ (แผน KM) :	-														
ตัวชี้วัด :	KPI-L4.2 ผลประเมินคะแนนตัวชี้วัดด้านกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers)														
กลุ่มเป้าหมาย :	-														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	ขยายผลการแลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ความรู้ สู่งานปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (Daily Operation) พร้อมทั้งวัดผลการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้ง Output & Outcome	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด) : 1. ผลการดำเนินงานตามกิจกรรมไม่เป็นไปตามองค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กร 2. ผลการระบุนะปฏินัยปัญหา การบ่งชี้ปัญหา ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน													
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	ผลงานนวัตกรรมที่มาจากองค์ความรู้ที่สำคัญและสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ในมิติ Enablers และ แผนวิสาหกิจ อ.ส.ค. ที่เน้นการขยายผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม "รองรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และธุรกิจต่อเนื่อง"														
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :	ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล แผนก : พัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายธนะเมษฐ์ ธนาภักดิ์ศิริรัฐ(รท.) ผู้ลงข้อมูลในระบบ : น.ส.ธันยารัตน์ ภูมิศิริเจริญ	แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป : 1. Coaching ผู้เข้าอบรมให้ผลลัพธ์ และผลผลิตการดำเนินโครงการฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย													
หน่วยงานผู้รับผิดชอบ (รอง) :	งบประมาณ : 400,000.- บาท														
เกณฑ์ตัวชี้วัด :	1.จำนวนองค์ความรู้สำหรับเกษตรกรและด้านอุตสาหกรรมโคนม 2.ระดับคะแนนเกณฑ์การประเมินด้าน Core Business Enablers เพิ่มขึ้น 0.15 จากปีที่ผ่านมา 3.ผลการประเมินค่านิยม/วัฒนธรรมด้านการจัดการความรู้ 4.คะแนนความสำเร็จของการประเมินองค์กรเพิ่มขึ้น	เป้าหมายปี 2566 : 1.ผลประเมินของ สคร. คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนไม่ต่ำกว่า 0.15 คะแนน								ผลตามตัวชี้วัด : 1. ผลประเมินของ สคร. คะแนนเพิ่มขึ้นจากปี 2565 ไม่ต่ำกว่า 1.300					
กิจกรรม/เป้าหมาย		ผลการดำเนินงาน	% ความก้าวหน้า 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) ขออนุมัติโครงการฯ และงบประมาณต่อผู้บริหาร อ.ส.ค.		ผล : บันทึกขออนุมัติผู้อำนวยการ และงบประมาณ (TOR) เลขที่ กษ1904/255 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2565	10.00	5.00	5.00										
			10.00		10.00										
2) เตรียม KM Role model, Facilitator		ผล : อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "ขยายผลการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้การปฏิบัติจริง (DPO KM Culture)" วันที่ 30 ม.ค. 2566	10.00			5.00	5.00								
			10.00			5.00	5.00								

3) กิจกรรม Workshop: กลุ่ม KM Process Driver: CoPs, เพื่อด้อยอดกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติงาน (Daily Operation)	ผล : อบรมเชิงปฏิบัติการฯ ในวันที่ 10 ก.พ. 2566, 17 มี.ค. 2566 ผ่านระบบ Cisco Webex โดยผู้เข้าอบรมจำนวน 42 คน นำเสนอคณะทำงานการจัดการความรู้ ประจำฝ่าย/สำนักงาน รวมทั้งแผนการสร้างการจัดการความรู้ (KM Process)	15.00						5.00	5.00	5.00						
			10.00					5.00	5.00							
4) ขยายผลและติดตาม Output & Outcome	ผล : ร่าง ผลจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จากตัวแทนผู้เข้าอบรมอย่างน้อย 14 องค์ความรู้	20.00								10.00	10.00					
			0.00													
5) สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ	ผล : ร่าง สรุปผลจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งตัวแทนผู้อำนวยให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Facilitator)	20.00										10.00	10.00			
			0.00													
6) นำเสนอ Show KM Success case; มหกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & IM Festival)	ผล : ผลรางวัล KM Success case จากกิจกรรม KM & IM festival และจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม KM festival	20.00											10.00	10.00		
			0.00													
7) สรุปผลและนำเสนอผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้อำนวยการ	ผล : บันทึก/รายงานการนำเสนอ จำนวน KM Success case และจำนวนผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้	5.00													5.00	
			0.00													
เป้าหมายรายเดือน		100.00		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	15.00	10.00	10.00	20.00	15.00	0.00	
ผลรายเดือน			30.00	0.00	10.00	5.00	5.00	5.00	5.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
คิดเปอร์เซ็นต์				0	200	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0	
เป้าหมายไตรมาส		100.00		15.00			15.00			35.00			35.00			
ผลไตรมาส			30.00	15.00			15.00			0.00			0.00			
คิดเปอร์เซ็นต์				100			100			0			0			

แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2566 ไตรมาส 2

ชื่อโครงการ :	โครงการพัฒนาต้นแบบกระบวนการนวัตกรรม (DPO Innovation Model)	รายการ	หน่วย	ต.ค. 65	พ.ย. 65	ธ.ค. 65	ม.ค. 66	ก.พ. 66	มี.ค. 66	เม.ย. 66	พ.ค. 66	มิ.ย. 66	ก.ค. 66	ส.ค. 66	ก.ย. 66
ประเภทโครงการ :	สนับสนุนเชิงยุทธศาสตร์	เป้าหมายประจำเดือน (%)	100.00	0.00	5.00	10.00	10.00	10.00	20.00	15.00	5.00	5.00	5.00	10.00	5.00
วัตถุประสงค์ของโครงการ :	Core Business enablers	ผลประจำเดือน (%)	55.00	0.00	5.00	10.00	10.00	10.00	20.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ :	SO5 บริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การวิจัย พัฒนาและนวัตกรรม	ผลงานโดยสรุป : 1.ขออนุมัติโครงการฯ ตามบันทึก กน1904/256 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2565 2.อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "พัฒนาด้านกระบวนการนวัตกรรม" (Innovation Model) จากตัวแทนพนักงาน อ.ส.ค. จำนวน 42 คน เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หลักการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร เมื่อวันที่ 23 ธ.ค. 2565 โดยมี ผอ. อ.ส.ค. เป็นประธานในพิธีกล่าวเปิดหลักสูตรฯ ดังกล่าว 3.ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการฯเมื่อวันที่ 25-26 ม.ค. 2566 ณ ห้องประชุมฝ่ายท่องเที่ยวเชิงเกษตร, และอบรมเชิงปฏิบัติฯในวันที่ 6 ก.พ. 66 และ 17 มี.ค. 66 ผ่านระบบ Cisco Webex ทั้งนี้ ได้ให้ผู้เข้าอบรมดำเนินการระบุและลำดับสถานการณ์ เพื่อประเมินและจัดลำดับสถานการณ์ปัญหา (Evaluate the levels of 3P impact on CE) 4.ร่าง แนวทางการหาทางเลือก/คัดเลือกความคิดสร้างสรรค์สู่การสร้างต้นแบบงานนวัตกรรม จากตัวแทนผู้เข้าอบรมจำนวน 45 คน อย่างน้อย 3 ประเภทผลงานนวัตกรรม													
เป้าประสงค์ :	-														
กลยุทธ์ (แผน IM) :															
ตัวชี้วัด :	KPI-L4.2 ผลประเมินคะแนนตัวชี้วัดด้านกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ (Enablers)														
กลุ่มเป้าหมาย :	พนักงานของ อ.ส.ค. จำนวน 46 คน														
ผลผลิต (Output) ของโครงการ :	สร้างความตระหนักรู้ เข้าใจให้กับนวัตกรรมควบคู่กับการจัดระบบโครงสร้างการจัดการนวัตกรรมที่เกิดคุณค่าเพิ่มครอบคลุมทั้ง Output และ Outcome														
ผลลัพธ์ (Outcome) ของโครงการ :	1.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรขับเคลื่อนนวัตกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับประเภทนวัตกรรม, องค์ความรู้ที่สำคัญของ อ.ส.ค. รวมถึงสร้างวัฒนธรรมกระบวนการ และการจัดสรรทรัพยากรด้านนวัตกรรม ที่มีประสิทธิภาพได้ผลลัพธ์ที่ดี 2.มีโครงสร้างการจัดการนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการกึ่งทรงรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และธุรกิจต่อเนื่องของ อ.ส.ค	สาเหตุ (ปัจจัยบวก/อุปสรรค ข้อจำกัด) : 1. ผลการดำเนินงานกิจกรรมไม่เป็นไปตามกระบวนการนวัตกรรม 2. ผลการระบุประเด็นปัญหา การบ่งชี้ปัญหา ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน													
หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ :	ฝ่าย/สำนักงาน (หลัก) : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กอง : บริหารทรัพยากรบุคคล แผนก : พัฒนาทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ : นายธนะเมศร์ ธนากุลกิตติรัฐ (รท.) ผู้ลงข้อมูลในระบบ : น.ส.ธันยารรณ์ ภูมิศิริเจริญ หน่วยงานผู้รับผิดชอบ (รอง) :	แนวทางแก้ไขหรือประเด็นที่ต้องดำเนินการต่อไป : 1. Coaching ผู้เข้าอบรมให้ผลลัพธ์ และผลผลิตการดำเนินโครงการฯ ให้เป็นไปตามเป้าหมาย 2. 3. 4. 5. 6.													
งบประมาณ :	งบประมาณ : 420,000.- บาท														
เกณฑ์ตัวชี้วัด :	1) จำนวนนวัตกรรมที่ขึ้นทะเบียนในหน่วยงาน 2) ผลงานนวัตกรรมที่เกิดจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ระดับคะแนน Enablers ที่ได้รับสูงขึ้น 4) ระดับความสำเร็จของการประเมินองค์กร	เป้าหมายปี 2566 : 1.ผลประเมินของ สสร. คะแนนเพิ่มขึ้นจากปีก่อนไม่ต่ำกว่า 0.15 คะแนน								ผลตามตัวชี้วัด :					

กิจกรรม/เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	% ความก้าวหน้า		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
		เป้าหมาย	ผลงาน	2565	2565	2565	2566	2566	2566	2566	2566	2566	2566	2566	2566
1) ขออนุมัติโครงการฯ และงบประมาณ	ผล : ขออนุมัติโครงการฯ ตามบันทึก กษ1904/256 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2565	5.00			5.00										
			5.00		5.00										
2) ศึกษา วิเคราะห์ Stakeholders & Job Analysis	ผล : อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "พัฒนาต้นแบบกระบวนการนวัตกรรม" (Innovation Model) จากตัวแทนพนักงาน อ.ส.ค. จำนวน 42 คน เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หลักการพัฒนาวัตกรรมในองค์กร เมื่อวันที่ 23 ธ.ค. 2565 โดยมี ผอ. อ.ส.ค. เป็นประธานในพิธีกล่าวเปิดหลักสูตรฯ ดังกล่าว	10.00				10.00									
			10.00			10.00									
3) Workshop : Innovation & Strategic Innovation Systems	ผล : ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ 25-26 ม.ค. 2566 ณ ห้องประชุมฝ่ายท่องเที่ยวเชิงเกษตร, และอบรมเชิงปฏิบัติ ในวันที่ 6 ก.พ. 66 และ 17 มี.ค. 66 ผ่านระบบ Cisco Webex ทั้งนี้ ได้ให้ผู้เข้าอบรมดำเนินการระบุและลำดับสถานการณ์ เพื่อประเมินและจัดลำดับสถานการณ์ปัญหา (Evaluate the levels of 3P impact on CE)	30.00					10.00	10.00	10.00						
			30.00				10.00	10.00	10.00						
4) Workshop : บ่มเพาะขยายผลตามบันไดสู่นวัตกรรม (Innovator)	ผล : ร่าง แนวทางการหาทางเลือก/คัดเลือกความคิดสร้างสรรค์ สู่การสร้างต้นแบบงานนวัตกรรม จากตัวแทนผู้เข้าอบรมจำนวน 45 คน อย่างน้อย 3 ประเภทผลงาน นวัตกรรม	20.00							10.00	10.00					
			10.00						10.00						
5) ทบทวนระบบ Project Coaching ที่สอดคล้องกระบวนการนวัตกรรมและการได้ผลิตภัณฑ์ใหม่	ผล : ร่าง Project ผลงานนวัตกรรมที่มีการพัฒนา/ปรับปรุง ที่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอก	20.00								5.00	5.00	5.00	5.00		
			0.00												
6) นำเสนอ Show IM Success case; มหกรรมการจัดการความรู้และนวัตกรรม (KM & IM Festival)	ผล : ผลรางวัล Innovation Model จากกิจกรรม KM & IM festival และจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม KM festival	10.00												10.00	
			0.00												
7) สรุปผลและนำเสนอผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้อำนวยการ	ผล : บันทึก/รายงานการนำเสนอ จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5.00													5.00
			0.00												
เป้าหมายรายเดือน		100.00		0.00	5.00	10.00	10.00	10.00	20.00	15.00	5.00	5.00	5.00	10.00	5.00
ผลรายเดือน		55.00		0.00	5.00	10.00	10.00	10.00	20.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
คิดเปอร์เซ็นต์				0	100	100	100	100	100	0	0	0	0	0	0
เป้าหมายไตรมาส		100.00			15.00		40.00			25.00				20.00	
ผลไตรมาส		55.00			15.00		40.00			0.00				0.00	
คิดเปอร์เซ็นต์					100		100			0				0	