

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทุนมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2565

ลำดับโครงการ	ชื่อโครงการ	Out put	Out come	%ผลการดำเนินงานตาม action plant	ผลการดำเนินงานตาม out put	ปัญหาอุปสรรค	แนวทางแก้ไข/ข้อเสนอแนะ
1	โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมืออาชีพ	1.จำนวนบุคลากรด้าน HR/HRON HR ได้รับการพัฒนาไม่น้อยกว่า 40 คน 2.จำนวนบุคลากรด้าน HR/HRON HR ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาร้อยละ80 3.จำนวนบุคลากรด้าน HR ที่เข้าร่วมโครงการมีจำนวนไม่น้อยกว่า 10 คน	บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน HRประจำฝ่าย/สำนักงาน สามารถปฏิบัติงานที่เพื่อขับเคลื่อนงาน HR ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	100	1.มีการแต่งตั้งผู้ประสานงานด้านทรัพยากรบุคคล ขึ้นเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลของ อ.ส.ค. โดยได้มีการดำเนินงานอบรมในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลผ่านระบบ ERP จำนวน 36 อัตรา คิดเป็น 90% 2.มีการพัฒนาและขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ประสานงานด้านทรัพยากรบุคคล ในเรื่องของการใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 3.มีผู้เข้ารับการพัฒนาตามที่กำหนด	1. เนื่องจากมีการปรับลดงบประมาณประจำปี 2565 ของฝ่ายทรัพยากรบุคคล จึงไม่สามารถจัดทรัพยากร จากภายนอกมาพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้าน HR ประจำฝ่าย/สำนักงาน ได้ 2. การอบรมในส่วนของการประเมินใช้บุคลากรของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทำให้ไม่สามารถตอบปัญหาทั้งหมดที่เกินจากระบบ ได้ 3. ความต่อเนื่องในการสื่อสารความรู้ให้ กลุ่ม HR/HRON HR	1. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการพัฒนาบุคลากรที่เป็น 2.จัดที่ IT ของ อ.ส.ค. เข้าช่วยดูระบบ เพื่อให้ช่วยแก้ไขปัญหาระหว่างดำเนินงาน หรือในต่างประเทศ 3. ตั้งระบบ กลุ่มไลน์ สื่อสารอย่างต่อเนื่อง
2	โครงการพัฒนานักบริหาร การพัฒนากระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง	จำนวนผู้เข้าโครงการไม่น้อยกว่า 5 คน	ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการบริหารงานของ อ.ส.ค. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีเครือข่ายจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตร	100	1.มีการดำเนินการส่งผู้บริหารเข้าร่วมโครงการพัฒนานักบริหารสูง กลาง ต่ำ จำนวน 3 อัตรา คิดเป็น 60% 2.เนื่องจากสถานการณ์ของ อ.ส.ค.มีการปรับเปลี่ยนไป จึงทำให้ต้องมีการปรับลดจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	มีบุคลากรให้ความสนใจการเข้าร่วมจำนวนมาก แต่งบประมาณจำกัดและขาดงบประมาณ จึงส่งผู้บริหารได้เพียง 3 อัตรา	1.หาแหล่งเงินทุนในการอบรมให้หลายรูปแบบ หรือหลายช่องทางเพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง 2.เน้นการอบรมแบบออนไลน์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในส่วนของการเช่าห้อง ที่พัก ยานพาหนะ
3	โครงการพัฒนาผู้มีส่วนร่วสูงสำหรับบุคลากรสายงานปฏิบัติการ(ระดับ5) ของ อ.ส.ค.Talent management	1.ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การอบรมตามข้อกำหนด 2.มีโครงการหรือข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไม่น้อยกว่า 3 โครงการ 3.ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการมีคะแนนสมรรถนะสูงขึ้นไม่น้อยกว่า 80 4.จำนวนหลักสูตรที่ประเมินผลด้วย ROI	บุคลากรมีความพร้อมขีดความสามารถในการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจของ อ.ส.ค. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการพัฒนาทุนมนุษย์ มีศักยภาพสูงตามเกณฑ์การตรวจ	100	1.มีการดำเนินการพัฒนาผู้มีส่วนร่วสูง Talent โดยมีการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการฯ ที่ได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการ จำนวน 36 คน ผู้เข้าร่วมโครงการฯ ได้รับการพัฒนาด้านทักษะการวิเคราะห์ การตัดสินใจ การสร้างกรอบการพัฒนา (Simulation Case Study) การวิเคราะห์และการบูรณาการโครงการฯ (Project Assignment) รวมทั้งมีการพัฒนาค้นแบบ Project ด้านนวัตกรรม คิดเป็น 100% 2.มีการนำเสนอโครงการเพื่อการพัฒนาองค์กร และได้ Project จำนวน 5 โครงการดังนี้ 2.1 Project Cube-D (ซีคิวบ์) 2.2 project Milk & More (มิลค์ครีม) 2.3 Project Mealt me (เมอเลอี) 2.4 Project Application Milk Smyle 2.5 Project Milk craft (มิลค์คอสติกส์)	1. ข้อจำกัดเรื่องระยะเวลาในการอบรม และผู้เข้าอบรมมีการกิจจากประจำ 2. การเดินทางมาอบรม เนื่องจากมีพนักงานบางส่วนประจำอยู่สำนักงานภาค 3.โครงการที่จัดทำไม่ได้รับการสนับสนุนยอด ทั้งหมดทำพนักงานทั่วไปไม่เห็นถึงความสำคัญในการอบรม หรือเห็นว่าเป็นต้นแบบ 4.ไม่ได้ประเมินผลด้วย ROI อย่างแท้จริง	1. ขยายระยะเวลาในการอบรมให้มากขึ้น เพื่อไม่เกิดปัญหาการทำงานประจำ กับงานโครงการในการอบรม 2.นำโครงการ Project ไปดำเนินการจริง เพื่อสร้างโอกาส และเป็นต้นแบบให้พนักงาน 3. จัดทำประเมินผล ROI เพื่อให้เห็น
4	โครงการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารระดับต้นของ อ.ส.ค.(Successor) ระดับ 5	1.มีแนวทางสรรหาและเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งตามแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2.ผู้เข้าร่วมโครงการผ่านเกณฑ์การอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3.มีโครงการฯ ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง 4.หัวข้อประเมินรัฐวิสาหกิจมีคะแนนสูงขึ้นร้อยละ 80	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีขีดความสามารถปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งได้ เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้ อ.ส.ค.สามารถขับเคลื่อนภารกิจสู่ความสำเร็จในการเป็นนมแห่งชาติ	100	1.มีผู้ที่ไม่สามารถอบรมได้ครบตามหลักสูตรทั้งหมด 4 คน และเข้าอบรมครบตามหลักสูตรฯ 32 คน โดยมีเงื่อนไขของผู้เข้าร่วมการอบรมต้องมีคะแนนการประเมิน 90% ขึ้นไป ในการผ่านสู่หลักสูตรการเตรียมผู้บริหาร (Successor) คิดเป็น 88% 2.มีการประเมินศักยภาพ (Assessment Center) ด้วยกรณีศึกษา อภิปราย นำเสนอรายบุคคล 3.มีการนำเสนอผลงานของ Successors ซึ่งเป็น New Product คือ Project Lacto Milk Probiotic ต่อที่ประชุมฝ่าย/สำนักงาน ประจำเดือนสิงหาคม 2565 โดยที่ประชุมได้มีมติมอบหมายให้แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อขับเคลื่อนผลงานดังกล่าวต่อไปในปีงบประมาณ 2566	1. การคัดเลือกบุคลากรจากคณะกรรมการ ไม่ได้รับสมัคร 2. การทำแบบสอบถามผู้เข้าร่วมโครงการ และนำมาปรับปรุงยังไม่ครบทุกประเด็นสำคัญ 3.การสนับสนุนบุคลากรที่ผ่านอบรม ไม่ครบทุกคน 4. ขาดงบประมาณในการพัฒนาหลักสูตรการอบรมที่มีประสิทธิภาพขึ้น หรือหลักสูตรใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	1. เปิดรับแบบสมัครใจเข้าอบรมหลักสูตรที่กำหนด 2. ทำแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลย้อนกลับมาพัฒนา บุคลากร และหลักสูตรใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับปัจจุบัน 3. หากหลักสูตรที่ไม่มีค่าใช้จ่ายจากหน่วยงานภายนอก
5	โครงการสื่อสารระบบสวัสดิการปฏิบัติงาน (E-HR)	1.ร้อยละความถูกต้องของการลงข้อมูลระบบผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 80 2.บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถใช้งานระบบสวัสดิการการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ80	บุคลากรที่ผ่านโครงการสามารถใช้งานระบบสวัสดิการปฏิบัติงานEHRได้อย่างถูกต้อง และสามารถเป็นผู้ตอบทานการใช้ระบบเพื่อขับเคลื่อนงานสวัสดิการการปฏิบัติงาน	100	1.มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผู้บริหารระดับสูงลงสู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุวัตถุประสงค์ และมีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ตัวชี้วัดเชิงยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดเชิงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การประเมินสมรรถนะ(competency) การประเมินวัฒนธรรมองค์กร 2.มีการนำระบบอีเลิฟรอนิกส์ E-HR มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยมีการสื่อสารการใช้ระบบผ่านผู้ประสานงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยมีการตรวจสอบความถูกต้องของการลงข้อมูลผ่านระบบสม่ำเสมอ 3.มีการติดตามและสรุปผลการประเมินประจำปีโดยแบ่งเป็นคะแนนตามเกณฑ์ และนำผลคะแนนมาพิจารณาในการขึ้นเงินเดือน	1. ขาดงบประมาณในการจ้างวิทยากร ที่จะทำระบบ มาสอนการลงข้อมูลในระบบ 2. การสื่อสารแบบปฏิบัติจริง ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการ และขอเวลาการลงข้อมูลมากกว่าที่กำหนดไว้ 3.ขาดตัวแทนแต่ละหน่วยงานในการสอนการลงระบบ 4. มีกำหนดเวลาในการสรุปประเมินผลขึ้นปีไปใช้กับผลคะแนนประเมินรายบุคคล	1.ใช้วิทยากรจากหน่วยงานภายใน 2. การอบรมระบบ การปฏิบัติจริง และระบบ ออนไลน์ 3. สื่อสารให้ผู้ประสานงานด้าน HR ในเรื่องการลงระบบประเมิน ให้เป็นตัวแทนในการสื่อสาร
6	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path)	ร้อยละของตำแหน่ง 1-5 ที่มีหลักเกณฑ์กำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่ง	บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ	100	1.มีการดำเนินงานทบทวน คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยระบุจุดชี้แจงความก้าวหน้าครบทุกระดับ คิดเป็น 100% 2.มีการดำเนินการจัดประชุมคณะทำงานกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อปรับปรุงคู่มือความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2565 ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ อ.ส.ค.	1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการดำเนินงานประจำปีมาปรับปรุงยังไม่ครบถ้วน	1.ควรปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามคู่มือ อย่างครบถ้วน 2.ศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกเพื่อมาปรับปรุงเพิ่มประสิทธิภาพ

7	โครงการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร	มีคะแนนความผูกพันองค์กรปี2565 ไม่น้อยกว่าร้อยละ85	บุคลากร อ.ส.ค.มีความภาคีต้องค์กรและปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ถึงความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	100	1.มีการกำหนดแผนงานความผูกพันองค์กร โดยนำข้อมูลมาจากการสำรวจผลของปีที่ผ่านมา แล้วนำมาปรับปรุงในโครงการ ดังต่อไปนี้ 1.1ดำเนินโครงการตรวจสุขภาพพนักงานส่วนกลาง 1.2 ดำเนินโครงการเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงาน อ.ส.ค.ดีเด่น ประจำปี 25651 1.3. ดำเนินการทบทวนระเบียบ อ.ส.ค.ว่าด้วยบ้านพักเพื่อการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2562 2.มีการสรุปผลการดำเนินการสำรวจความผูกพันองค์กรประจำปี 2565 โดยผลการสำรวจลดลง เป็นร้อยละ 77.13 คิดเป็น 90%	1.การดำเนินการสำรวจมีข้อจำกัดผู้ดำเนินการ 2.ผลการสำรวจกว่าจะนำมาจัดทำโครงการและรับอนุมัติดำเนินการ โครงการ ดอนสิ้นปี 3.การดำเนินงานไม่ต่อเนื่อง หรือทำไม่ทัน	1. ดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ จัดทำแผนโครงการใช้ระยะเวลา ต่อเนื่อง 2 ปี 2.โครงการที่ดีให้ทำต่อเนื่อง
8	โครงการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน	จำนวนของการเกิดอุบัติเหตุไม่เกิน 2 ครั้งต่อปีรวมเฉลี่ยทุกสำนักงานภาค	บุคลากรของ อ.ส.ค.มีความปลอดภัยในการทำงาน และมีความพร้อมเมื่อเผชิญเหตุ	100	1.มีการจัดทำคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน และกำหนดแผนพัฒนาความปลอดภัยในการทำงาน ประจำปี 2565-2569 (สำหรับปี 2565) และมีการกำหนดโครงการเพื่อสนับสนุนแผนงาน ดังนี้ 2.1 ได้มีการจัดอบรมดับเพลิงขั้นต้นและอพยพหนีไฟ 2.2 จัดทำข้อมูลระบบสารเคมีประจำหน่วยงานที่มีไวรัครอบครอง 2.3 จัดทำโครงการ Big cleaning day 2022 2.4 ตรวจสอบถังดับเพลิงประจำเดือน และดำเนินการเปลี่ยนน้ำยาถังดับเพลิงที่เสื่อมสภาพ 2.5 รวบรวมข้อมูลสารเคมีอันตรายที่มีแต่ละแผนก เพื่อจัดทำฐานข้อมูลน้ำส่งแผนกที่แจ้งครอบครองสารเคมีไว้ 2.6 จัดอบรมแผนฉุกเฉินสารเคมีรั่วไหลและแอมโมเนียรั่วไหล 2.7 ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2.8 จัดอบรมดับเพลิงขั้นสูง 2.มีการดำเนินการสรุปผลการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดตามแผนงานที่กำหนด 3.จำนวนของการเกิดอุบัติเหตุไม่เกิน 2 ครั้งต่อปีรวมเฉลี่ยทุกสำนักงานภาค คิดเป็น 100%	1.ขาดงบประมาณในการส่งพนักงานไปอบรมภายนอก 2 ขาดงบประมาณในการปรับปรุงตามผลการสำรวจที่ยังไม่สมบูรณ์ 3.ยังขาดการวิเคราะห์ข้อมูลป้อนกลับเพื่อมาปรับปรุงแผนงานประจำปีที่สำคัญ	1. ส่งเข้าอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่ไม่มีค่าใช้จ่าย 2. จัดทำผลประเมินวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ดำเนินการทั้งได้ผลดีและส่วนที่ปรับปรุงมาสรุปปรับปรุงในแผนบทวนหรือปีถัดไปให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
9	โครงการแผนการจัดทำอัตราค่าจ้างระยะยาว	รายงานผลการวิเคราะห์ 1 ฉบับ	อ.ส.ค.มีแผนอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับโครงสร้างภารกิจที่เกิดขึ้นในอนาคตกับการเปลี่ยนแปลงธุรกิจในอนาคต	100	1. มีการดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง โดยในปีงบประมาณ 2565 อ.ส.ค.ได้มีการดำเนินการปรับลดอัตราค่าจ้างในส่วนของจ้างเหมาแรงงานโดยผ่านองค์กรผู้จัดหาแรงงานทุกฝ่าย/สำนักงาน จำนวน 100 อัตรา และในปี 2566 ได้จ้างแรงงานฯ ตามภาระงานที่มีความจำเป็น โดยการปรับลดอัตราค่าจ้างพิจารณาจากภาระงานที่จำเป็น ในปีปัจจุบัน โดยมีการนำแบบฟอร์มการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างมาใช้ในการดำเนินการ ดังกล่าว 2. มีการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างระยะยาวประจำปี 2565-2570 คิดเป็น 100% 3. มีการดำเนินการจัดทำแผนสรรหาอัตราค่าจ้างประจำปี 2564-2569	1. ยังขาดการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างระยะสั้นและระยะยาว 2. การทบทวนแผนสรรหาอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	1. จัดทำแผนอัตราค่าจ้างระยะยาว 2566-2570 2. ทบทวนแผนสรรหาอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน 3. ทบทวนแผนอัตราค่าจ้าง แผนสรรหา ทูปี

สรุปรายงานอัตรากำลังปีงบประมาณ 2565 ระหว่างเดือน ตุลาคม 2564

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2564

ฝ่าย/สำนัก	จำนวนพนักงานในแต่ละระดับยกมา												รวม	จำนวน ผอ.+พ. สัญญาจ้าง	รวม ทั้งหมด	จำนวน outsource	รวม ทั้งหมด
	ระดับ	ผอ. สัญญาจ้าง	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	พนักงาน				
	กรอบอัตรา พนักงาน	1	2	2	18	49	117	330	92	318	134	37					
ผู้อำนวยการ		0											0		0		0
ระดับบริหาร			1	1	2								4		4		4
ฝ่ายอำนวยการ					1	2	5	14	4	2	4	0	32		32	16	48
ฝ่ายตรวจสอบภายใน					0	0	4	4	1	4	0	0	13		13	1	14
ฝ่ายนโยบายและยุทธศาสตร์					1	2	5	4	7	0	0	0	19		19	9	28
ฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล					0	1	4	7	0	0	0	0	12		12	6	18
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล					1	0	4	16	5	4	0	0	30		30	3	33
ฝ่ายบัญชีและการเงิน					0	1	3	18	2	3	3	0	30		30	1	31
ฝ่ายพัสดุและบริการ					0	1	2	12	3	15	8	6	47		47	51	98
ฝ่ายวิจัยและพัฒนาการเลี้ยงโคนม					1	2	6	16	7	19	14	5	70	14	84	31	129
ฝ่ายส่งเสริมการเลี้ยงโคนม					0	0	5	32	7	15	7	0	66		66	10	76
ฝ่ายท่องเที่ยวเชิงเกษตร					1	2	3	10	3	9	2	1	31		31	21	52
ฝ่ายการตลาดและการขาย					1	2	6	22	2	1	2	0	36		36	6	42
สำนักงาน อ.ส.ค.ภาคกลาง(โรงงานนมมวกเหล็ก)					1	5	14	60	13	107	33	4	237	1	238	252	491
สำนักงาน อ.ส.ค.ภาคใต้(โรงงานนมปรานบุรี)					0	2	8	28	6	62	9	6	121		121	49	170
สำนักงาน อ.ส.ค.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(โรงงานนมขอนแก่น)					1	2	10	36	6	26	9	9	99	18	117	124	259
สำนักงาน อ.ส.ค.ภาคเหนือตอนล่าง(โรงงานนมสุโขทัย)					0	3	9	17	10	13	11	0	63	10	73	108	191
สำนักงาน อ.ส.ค.ภาคเหนือตอนบน(โรงงานนมเชียงใหม่)					1	3	8	12	2	11	6	3	46		46	36	82
กองเลขานุการคณะกรรมการโคนมและผลิตภัณฑ์นม					0	2	2	4	2	0	0	0	10		10	2	12
รวม		0	1	1	11	30	98	312	80	291	108	34	966	43	1,009	726	1,778

สรุปรายงานอัตรากำลังปีงบประมาณ 2565 ระหว่างเดือนกันยายน 2565

ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2565

[illegible]

[illegible]