

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

ลำดับ	ชื่อโครงการ	งบประมาณที่ได้รับการจัดสรร	ผลการใช้งบประมาณ	กลุ่มเป้าหมาย (จำแนกตามประเภทตำแหน่ง)	ระยะเวลาการดำเนินงาน ๖/ค/ป (เริ่มต้น-สิ้นสุด)	Output	Outcome	รายละเอียดผลการดำเนินงาน	ไตรมาส 1-4(สะสม) ต.ค.-ก.ย.66		จำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรมภาพรวมองค์กร	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
									เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน			
1	เสริมสร้างความผูกพันองค์กร (Engagement) (ด้านการบริหารทุนมนุษย์)	30,000	8,095	พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	ธ.ค 65 - 31.ค.66	1. อ.ส.ค. มีแนวทางการยกระดับความผูกพัน 2. อ.ส.ค. มีระบบประเมินความผูกพันองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	1.อ.ส.ค. มีแผนยกระดับความผูกพัน(Engagement) ของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 2. ผู้ปฏิบัติงาน อ.ส.ค. มีความผูกพันองค์กร ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	1.ผู้อำนวยความสะดวกโครงการศึกษาดูงานด้าน Engagement ตามบันทึกที่ กษ1904/428 ลงวันที่ 20 ธ.ค. 65 2.กำหนดศึกษาดูงาน ณ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.) วันที่ 27 มกราคม 2566 3.จัดทำแบบสำรวจความผูกพันองค์กรเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการขอความเห็นชอบแบบสำรวจต่อผู้อำนวยการ 4.อยู่ระหว่างการจัดทำแผน และรายงานผลการขับเคลื่อนแผนยกระดับความผูกพันองค์กร 5.ดำเนินการตามแผนปี 2566 จำนวน 2 โครงการ 6.ผลการประเมินความผูกพันองค์กรเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 84.04	100	100	พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 12 คน *นักบริหารระดับ 7 จำนวน 1คน *นักบริหารระดับ 6 จำนวน 2 คน *นักบริหารงานทั่วไป 4-5 จำนวน 3 คน *นักทรัพยากรบุคคล4-5 จำนวน 6 คน	*การดำเนินการในการจัดทำแผนให้ครบตามข้อเสนอแนะยังไม่ครบถ้วน	*ควรดำเนินการจัดทำแผนให้เป็นแบบบูรณาการ
2	โครงการเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Successor) (ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์)	200,000	106,079	พนักงานระดับ 6-7	ธ.ค 65 - 31.ค.66	ผู้บริหาร อ.ส.ค.ที่เข้าร่วมโครงการมีความรู้ด้านการบริหารงานเพิ่มขึ้น	อ.ส.ค. มีผู้เข้ารับการอบรมที่มีความพร้อม ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร อ.ส.ค.	1.อ.ส.ค. มีคำสั่งที่ 69/2566 ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2565 เพื่อทบทวนแผนงานและงบประมาณ 2.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กำหนดรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 31 ราย และหลักสูตรพัฒนา Successor นำเสนอคณะกรรมการฯ ในวันที่ 12 มกราคม 2566 3.กำหนดหลักสูตรและกำหนดจัดอบรมวันที่30-31 พ.ค. 2566 4.มีผู้ผ่านเกณฑ์ประเมินจำนวน 20 คน สรุปผลของการเข้าร่วมโครงการต่อคณะกรรมการ	100	100	ผู้บริหารระดับ 6-7 จำนวน 20 คน *นักบริหารระดับ7 จำนวน 14 คน *นักบริหารระดับ6 จำนวน 6 คน	*ตำแหน่งว่างในการเข้าดำรงตำแหน่งยังไม่ตรงตามการอบรมและพัฒนาทั้งหมด	*ควรเพิ่มเติมหลักสูตรให้มีความครอบคลุมมากขึ้น
3	โครงการสื่อสารระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน(E-HR) ภายในองค์กร (ด้านการบริหารทุนมนุษย์)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ผู้บริหารระดับ 6 ขึ้นไป	1ต.ค 65 - 30ก.ย.66	1.ความสำเร็จของการลงข้อมูลในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน(E-HR) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 2.สื่อสารการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้กับพนักงานที่เกี่ยวข้องเกิดความเข้าใจ	อ.ส.ค.มีฐานข้อมูลผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นๆ	1.มีการดำเนินงานของอนุมัติโครงการในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว 2.มีการดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานที่จะเข้าศึกษาดูงาน และกำหนดวันเข้าดูงานในวันที่ 27 ม.ค.66 3.อยู่ระหว่างกรร่าง KPI หน่วยงาน เพื่อเป็นองค์ประกอบในการจัดทำบันทึกข้อตกลง 4.มีการดำเนินการสื่อสารและแนะนำวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานในระบบ EHR ให้กับหน่วยงานผู้ประเมินที่มีข้อสงสัยเพิ่มเติม 5.จัดทำหนังสือแจ้งกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่1 โดยกำหนดให้ต้องมีการประเมินภายในวันที่ 1 - 20 เม.ย.66 6.มีการดำเนินการสุ่มสอบถามความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ในระบบ e-hr กับผู้ประเมินในหน่วยงานทาง Application line , ทางโทรศัพท์ และอื่น ๆ 7.สรุปผลของการเข้าร่วมโครงการต่อคณะกรรมการ	100	100	ผู้บริหารระดับ6ขึ้นไป จำนวน 159 คน *ผู้บริหารระดับ 6 จำนวน 93 คน *ผู้บริหารระดับ 7 จำนวน 45 คน *ผู้บริหารระดับ 8 จำนวน 18 คน *ผู้บริหารระดับ 9 จำนวน 2 คน *ผู้บริหารระดับ 10 จำนวน 1 คน	** ยังขาดความเข้าใจและความชำนาญในการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	*ควรมีการสื่อสารให้กับพนักงานให้เกิดความเข้าใจเพิ่มขึ้น
4	โครงการเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) (ด้านการบริหารทุนมนุษย์)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	พนักงานทุกคน	ธ.ค 65 - 31.ค.66	ผู้มีหลักเกณฑ์ Career path ระดับปฏิบัติการ 1-5 ครบทุกสายงาน	อ.ส.ค.มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถในทางปฏิบัติงานในตำแหน่งตามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1.มีการดำเนินงานของอนุมัติโครงการในการปฏิบัติงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว 2.มีการดำเนินการปรับปรุงคำสั่งคณะทำงานเพื่อดำเนินการขับเคลื่อนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3.มีการดำเนินการจัดทำรายละเอียด และเงื่อนไขเพื่อนัดประชุมคณะทำงานฯ 4.ปรับรายละเอียดข้อมูลบางส่วนในเล่มให้เป็นปัจจุบัน และมีการสื่อสารพนักงานโดยการลงมือผ่านเว็บไซต์	100	100	พนักงานทั้งหมด จำนวน 895คน	*พนักงานยังไม่ค่อยมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์และข้อปฏิบัติ	*ควรมีการสื่อสารผ่านหลากหลายช่องทาง
5	โครงการพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูงสำหรับบุคลากร Talent Management & Development (ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์)	650,000	632,700	พนักงานระดับ 4-5	ธ.ค 65 - 30มิ.ย.66	1. อ.ส.ค.มีรูปแบบการพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูงของผู้ปฏิบัติงานระดับต้น อย่างเป็นระบบ 2) ผู้เข้าร่วมโครงการมีข้อเสนอแนวพัฒนางานหรือผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องคุณค่าหลักเสนอต่อ อ.ส.ค. เป็นต้นแบบการแข่งขัน ไม่น้อยกว่า 3 Project	1) อ.ส.ค.มีการพัฒนาหรือผลิตภัณฑ์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ อ.ส.ค.ที่ใช้งานได้จริงไม่น้อยกว่า 1 Project 2) บุคลากร อ.ส.ค.มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถพัฒนาและขับเคลื่อนผลงานเพื่อความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ อ.ส.ค.	1.ดำเนินการอนุมัติโครงการและงบประมาณเรียบร้อยแล้วตามหนังสือ กษ 1904/334 ลงวันที่ 30 พ.ย. 65 2.กษ1904/405 ลงวันที่ 15 ธ.ค.65 เรื่อง นำรายชื่อพนักงานเพื่อเข้ากระบวนการพิจารณาคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูง(Talent)"ประจำปี 2566 3. คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ของ อ.ส.ค.ประจำปี 2566 โดยผู้อำนวยการเป็นประธาน ได้คัดเลือกและเห็นชอบรายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 30 ท่าน 4.ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับวิทยากรโครงการ ออกแบบหลักสูตรพัฒนาผู้มีสมรรถนะสูง นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้เห็นชอบหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว 5.กำหนดวันพัฒนาบุคลากร (Talent) ครั้งละ 1-2 วัน 6.นำเสนอผลงาน ต่อคณะผู้บริหารระดับสูง ในวันที่ 9 พ.ค. 2566 แล้ว และดำเนินการขับเคลื่อนโครงการต่อไป	100	100	พนักงานระดับ 4-5 จำนวน 30 คน *นักบริหารระดับ6 จำนวน 1 คน *เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย 4-5 จำนวน 1 คน *นักการตลาด4-5 จำนวน 3คน *นักคอมพิวเตอร์4-5 จำนวน 3คน *นักทรัพยากรบุคคล4-5จำนวน 2คน *นักบริหารงานทั่วไป4-5 จำนวน 6คน *นักบัญชี4-5 จำนวน 1 คน *นักผลิตภัณฑ์4-5 จำนวน 5 คน *นักพิเศษ4-5 จำนวน 1 คน *นักวิทยาศาสตร์ 4-5 จำนวน 1 คน *นักสัตวบาล4-5 จำนวน2คน *นายสัตวแพทย์ 5-6 จำนวน 2 คน *วิทยากร 4-5 จำนวน 1 คน *วิศวกร 4-5 จำนวน 1 คน	*ไม่มี	*ไม่มี

6	โครงการเสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (Culture) (ด้านการบริหารทุนมนุษย์)	400,000	294,184	พนักงานระดับ 4-5	1ธ.ค 65 - 31ก.ค.66	1. มีรูปแบบการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความเข้าใจสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในควมรับผิดชอบสามารถกำหนดประเด็นเพื่อการวัดและประเมินวัฒนธรรมและขยายผลสู่การปฏิบัติจริงในองค์กร 2. กิจกรรมการสร้างวัฒนธรรม SMARTG ไม่	อ.ส.ค.มีวัฒนธรรมองค์กร (SMARTG) ที่สามารถขับเคลื่อนผลสำเร็จในองค์กร อ.ส.ค.มีแนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องค่านิยมในองค์กรบุคลากรสะท้อน Brand Ambassador เพื่อสร้างความมั่นใจต่อผลิตภัณฑ์ของ อ.ส.ค.	1.กำหนดแนวทางการจัดสรรวัฒนธรรมองค์กร วันที่ 3-4 ก.พ. 66 2.จัดอบรมโครงการฯ เพื่อสื่อสารระหว่างวันที่ 2-3 ก.พ.66 โดยมีมอบหมายให้เขียนโครงการ โดยแบ่งเป็นกิจกรรม Altruism และ Mastery Innovation 3.ฝ่าย/สำนักงาน กำหนดแผนการดำเนินงานด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการขับเคลื่อนตามแผนงาน 4.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ดำเนินการประกวดวัฒนธรรมองค์กร ในกิจกรรมจัดการความรู้ โดยมีผู้อำนวยการ เป็นประธาน ในวันที่ 5 กันยายน 2566	100	100	พนักงานระดับ 4-5 จำนวน 40 คน *นักบริหารระดับ 6 จำนวน 29 คน *เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย4-5จำนวน 1 คน *นักการเกษตร 4-5 จำนวน 1 คน *นักการเงิน 4-5 จำนวน 1 คน *นักการตลาด4-5 จำนวน 2 คน *นักคอมพิวเตอร์4-5 จำนวน 2 คน *นักตรวจสอบ4-5จำนวน 2 คน *นักบริหารงานทั่วไป4-5 จำนวน 6 คน *นักบัญชี4-5 จำนวน 5 คน	*การสื่อสารยังไม่ทั่วถึง องค์กร	*ไม่มี
7	โครงการทบทวนสมรรถนะองค์กร (Competency) เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (ด้านการบริหารทุนมนุษย์)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	พนักงานทุกคน	1ธ.ค 65 - 31ธ.ค.66	คู่มือสมรรถนะของบุคลากร (Competency dictionary) เป็นไปตามบริบทงาน สามารถได้รับการทบทวนให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	อ.ส.ค.มีบุคลากรที่มีสมรรถนะที่เป็นไปตามบริบทงาน สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	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 เปรียบเทียบแล้ว อยู่ระหว่างการตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนนำเสนอผู้อำนวยการ 3.สื่อสารคู่มือแล้วผ่านเว็บไซต์ อ.ส.ค.และเวียนภายใน อีกทั้งยังนำข้อมูลมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	100	100	พนักงานทั้งหมด จำนวน 895คน	*ไม่มี	*ไม่มี
8	โครงการขยายความร่วมมือภาครัฐและเอกชน (MOU) (ด้านการบริหารทุนมนุษย์)	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์	1พ.ย.65 - 31ธ.ค.66	จำนวนความร่วมมือที่ อ.ส.ค. ได้ลงนามกับภาครัฐหรือเอกชนและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างน้อย 2 MOU(ผวพ1MOU/ผพว1MOU)	ประเมินผลสำเร็จหรือผลสำคัญที่จากความร่วมมือที่ อ.ส.ค. กับภาครัฐหรือเอกชน จากการนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างน้อย 2 MOU	1.ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ทบทวนคำสั่งคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ของ อ.ส.ค.ประจำปี 2566 ตามคำสั่ง อ.ส.ค.ที่ 69/2566 2.สรุปผลการส่งข้อมูลในระบบฯ ตามบันทึกที่ กษ 1904/183 ลว. 1 พ.ย. 65 ได้ลงข้อมูล Workflow และ Competency พนักงานเรียบร้อยแล้วจำนวน 111 คน จากทั้งหมด 172 คน ดังนั้นคิดเป็น 64 % 3.เริ่มดำเนินการส่งข้อมูลในระบบ HR Capital MGT และข้อมูลการวัดผลการปฏิบัติงาน 4.ระบบรายงานผลมาตรฐานของพนักงาน จากกรณีวิเคราะห์ภาระงานของฝ่าย/สำนักงานเป้าหมายเรียบร้อยแล้ว ในเดือนมิถุนายน 2566 ตามจำนวน User ที่คงอยู่ในระบบ	100	100	พนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 คน *นักบริหาร 6 จำนวน 2 คน *นักทรัพยากรบุคคล4-5จำนวน 5 คน *นักบริหารงานทั่วไป4-5 จำนวน5 คน *พนักงานธุรการ 2-3 จำนวน1 คน *นิติกร 4-5 จำนวน 2 คน	*การลงข้อมูลในระบบมีความซับซ้อน	*สื่อสารสร้างความเข้าใจให้ผู้ลงระบบให้เกิดความเข้าใจ
9	โครงการขยายผลการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (DPO KM Culture) (ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์)	400,000	294,184	พนักงานระดับ 4-5 จำนวน 40 คน	1พ.ย.65 - 30ธ.ย.66	ขยายผลการแลกเปลี่ยนและใช้ประโยชน์ความรู้ สู่งานปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน (Daily Operation) พร้อมทั้งวัดผลการดำเนินงานที่ครอบคลุมทั้ง Output & Outcome	ผลงานนวัตกรรมที่มาจากองค์ความรู้ที่สำคัญและสามารถขับเคลื่อนความสำเร็จเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร ในมิติ Enablers และ แผนวิสาหกิจ อ.ส.ค. ที่เน้นการขยายผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านนวัตกรรม "องรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และธุรกิจที่ต่อเนื่อง"	1.บันทึกขออนุมัติผู้อำนวยการ และงบประมาณ (TOR) เลขที่ กษ1904/255 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2565 2.อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "ขยายผลการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้สู่การปฏิบัติจริง (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 นำเสนอคณะทำงานการจัดการความรู้ ประจำฝ่าย/สำนักงาน รวมทั้งแผนการสร้างการจัดการความรู้ (KM Process) 4.สรุปผลจากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมทั้งตัวแทนผู้อาวุโสให้เกิดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Facilitator) 5.นำเสนอผลงานการจัดการความรู้ จำนวน 13 ผลงาน ต่อผู้อำนวยการ และผู้บริหารระดับสูงของ อ.ส.ค. ภายในกิจกรรมมหกรรมจัดการความรู้ และนวัตกรรม (KM&IM festival) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566 (เลื่อนจัดงาน KM&IM Festival เนื่องจากผู้บริหารติดภารกิจ) 6.การนำเสนอ จำนวน KM Success case ในกิจกรรมมหกรรมจัดการความรู้ (KM&IM festival) และจำนวนผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ชนะเลิศอันดับ 1 สำนักงาน อ.ส.ค. ภาคเหนือตอนล่าง ผู้ชนะเลิศอันดับ 2 สำนักงาน อ.ส.ค. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ชนะเลิศอันดับ 3 สำนักงาน อ.ส.ค. ภาคกลาง	100	100	พนักงานจำนวน 43 คน *นักการเกษตร4-5 จำนวน 3 คน *นักการเงิน4-5 จำนวน 2 คน *นักการตลาด4-5 จำนวน 2 คน *นักคอมพิวเตอร์4-5 จำนวน 2 คน *นักตรวจสอบ 4-5 จำนวน 2 คน *นักบริหารงานทั่วไป4-5 จำนวน 9 คน *นักบัญชี4-5 จำนวน 1 คน *นักผลิตภัณฑ์4-5 จำนวน 2 คน *นักพัสดุ4-5 จำนวน 5คน *นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน4-5 จำนวน 1 คน *นักวิทยาศาสตร์4-5 จำนวน 3 คน *นักส่งเสริม4-5 จำนวน 2 คน *นักสัตวบาล4-5 จำนวน 2 คน *นายสัตวแพทย์ 5-6 จำนวน 1 คน *นิติกร 4-5 จำนวน 2 คน *พนักงานบัญชี 2-3 จำนวน 3 คน *วิศวกร 4-5 จำนวน 1 คน	*ไม่มี	*ไม่มี

10	โครงการพัฒนาต้นแบบกระบวนการนวัตกรรม (DPO Innovation Model) (ด้านการพัฒนาทุนมนุษย์)	420,000	346,263.71	พนักงานระดับ 4-5 จำนวน 42 คน	1พ.ย.65 - 30ก.ย.66	สร้างความตระหนักรู้ เข้าใจให้กับนักนวัตกรรม ควบคู่กับการจัดระบบโครงสร้างการจัดการนวัตกรรมที่เกิดคุณค่าเพิ่มครอบคลุมทั้ง Output และ Outcome	1.การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรชั้นเคลื่อนนวัตกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับประเภทนวัตกรรม, องค์ความรู้ที่สำคัญของ อ.ส.ค. รวมถึงสร้างวัฒนธรรม กระบวนการ และการจัดสรรทรัพยากรด้านนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพได้ผลลัพธ์ที่ดี 2.มีโครงสร้างการจัดการนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่รองรับการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่และธุรกิจที่ต่อเนื่องของ อ.ส.ค.	1.ขออนุมัติโครงการฯ ตามบันทึก กษ1904/256 ลงวันที่ 17 พ.ย. 2565 2.อบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร "พัฒนาต้นแบบกระบวนการนวัตกรรม" (Innovation Model) จากตัวแทนพนักงาน อ.ส.ค. จำนวน 42 คน เพื่อศึกษาและวิเคราะห์หลักการพัฒนานวัตกรรมในองค์กร เมื่อวันที่ 23 ธ.ค. 2565 โดยมี ผอ. อ.ส.ค. เป็นประธานในพิธีกล่าวเปิดหลักสูตรฯ ดังกล่าว 3.ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ 25-26 ม.ค. 2566 ณ ห้องประชุมฝ่ายท่องเที่ยวเชิงเกษตร, และอบรมเชิงปฏิบัติฯ ในวันที่ 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 แนวทางการทางเลือก/คัดเลือกความคิดสร้างสรรค์ สู่การสร้างต้นแบบงานนวัตกรรม จากตัวแทนผู้เข้าชมจำนวน 45 คน อย่างน้อย 3 ประเภทผลงานนวัตกรรม 5.ร่าง Prototype นวัตกรรม จำนวน 11 ผลงานนวัตกรรม ที่มีการพัฒนา/ปรับปรุง ที่สอดคล้องกับปัจจัยภายในและภายนอก 6.นำเสนอผลงานนวัตกรรม จำนวน 11 ผลงาน ต่อผู้อำนวยการ และผู้บริหารระดับสูงของ อ.ส.ค. ภายในกิจกรรมมหกรรมการจัดการความรู้ และนวัตกรรม (KM&IM festival) เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2566 (เลื่อนจัดงาน KM&IM Festival เนื่องจากผู้บริหารติดภารกิจ) 7.การนำเสนอ จำนวน KM Success case ในกิจกรรมมหกรรมการจัดการความรู้ (KM&IM festival) และจำนวนผู้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผู้ชนะเลิศอันดับ 1 สำนักงาน อ.ส.ค. ภาคใต้ ผู้ชนะเลิศอันดับ 2 สำนักงาน อ.ส.ค. ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้ชนะเลิศอันดับ 3 สำนักงาน อ.ส.ค. ภาคเหนือตอนล่าง	100	100	พนักงานระดับ 2-3 จำนวน 6 คน ,พนักงานระดับ 4-5 จำนวน 36 คน ,นักบริหารระดับ 6 จำนวน 2 คน นักบริหารระดับ 6 จำนวน 2 อัตรา นักบริหารระดับ 4-5 จำนวน 1 คน นักการเงิน 4-5 จำนวน 4 คน นักการตลาด 4-5 จำนวน 4 คน นักคอมพิวเตอร์ 4-5 จำนวน 2 คน นักตรวจสอบ 4-5 จำนวน 2 คน นักทรัพยากรบุคคล 4-5 จำนวน 1 คน นักบริหารงานคลังสินค้า 4-5 จำนวน 1 คน นักบริหารงานทั่วไป 4-5 จำนวน 3 คน นักประชาสัมพันธ์ 4-5 จำนวน 1 คน นักผลิตภัณฑ์ 4-5 จำนวน 5 คน นักพัสดุ 4-5 จำนวน 3 คน นักวิทยาศาสตร์ 4-5 จำนวน 2 คน นักสัตวบาล 4-5 จำนวน 2 คน นิติกร 4-5 จำนวน 1 คน วิทยากร 4-5 จำนวน 1 คน วิศวกร 4-5 จำนวน 3 คน พนักงานเกษตร 2-3 จำนวน 1 คน พนักงานบัญชี 2-3 จำนวน 2 คน พนักงานพัสดุ 2-3 จำนวน 2 คน พนักงานสัตวบาล 2-3 จำนวน 1 คน	*ไม่มี	*ไม่มี
----	--	---------	------------	------------------------------	--------------------	--	---	--	-----	-----	---	--------	--------
