

สรุปผลการดำเนินงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564

รหัส	ชื่อโครงการ	ผลการดำเนินงาน		หมายเหตุ		สรุปรายละเอียดการดำเนินงาน
		ไตรมาส 1-4				
		เป้าหมาย	ผล	output	outcome	
A1	โครงการพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับมืออาชีพ (Professional HR Training & HR Certificate)	100	100	Output: พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้รับการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	Outcome: อ.ส.ค.มีการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมาตรฐาน	*มีการกำหนดหลักสูตร Professional HR Certificate ลักษณะของโครงสร้างหลักสูตรจะมุ่งเน้นการศึกษาจากกรณีศึกษา (Case Study) ประสบการณ์ที่หลากหลาย (Experiential Learning) และสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย 4 กลุ่มหมวดวิชา (Module) โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างกระบวนการตัดสินใจในผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ ที่มุ่งเน้นการเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถระดับยุทธศาสตร์ในการแข่งขันและการพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืนในภูมิภาคอาเซียน (Asian Development) 2.Strategic HR Training Programs ลักษณะของโครงสร้างหลักสูตรจะมุ่งเน้นการปรับพื้นฐานให้กับบุคลากรด้าน HR และที่เป็น Non HR ให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทุนมนุษย์ยุคใหม่ โดยเนื้อหาหลักสูตรประกอบด้วย บริบทงาน HR เชิงกลยุทธ์ Strategic HR 4.0 และStrategic HR Innovation 4.0 โดยมีการประเมินผู้เข้ารับการอบรม ดังนี้ 1.ประเมินคุณสมบัติเพื่อคัดเลือกผู้มีความสามารถพร้อมในการเข้ารับการอบรม 2.ประเมินความรู้ขีดความสามารถและประสบการณ์ทางด้าน HR ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนเรียน 3.ประเมินความรู้ขีดความสามารถและประสบการณ์ทางด้าน HR ของผู้เข้ารับการอบรมก่อนเรียน 4.ประเมินหลังการอบรม สอบข้อเขียน, Case Study, Team Project
A2	ทบทวนระบบสมรรถนะประจำตำแหน่ง (HR Competency Based System)	100	100	Output : ทบทวนข้อมูลสมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency) ของ อ.ส.ค. ออกแบบพัฒนาระบบการประเมิน Competency Based HR System ออกแบบพัฒนาตัวชี้วัดพฤติกรรม Competency ที่สอดคล้องกับบริบทงานและระดับ Competency ที่กำหนด	Outcome: อ.ส.ค.มีและใช้ระบบ HR Competency Based System สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ อ.ส.ค.	*มีกระบวนการศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุงสมรรถนะประจำตำแหน่งให้สอดคล้องกับบริบทงานที่เปลี่ยนไปในปัจจุบันและตอบสนองต่อทิศทางเชิงกลยุทธ์ของ อ.ส.ค. *มีกระบวนการวิเคราะห์งาน Job Analysis เพื่อหาสมรรถนะที่เป็นมาตรฐานของบริบทงานในปัจจุบันและพัฒนาสมรรถนะในยุค New Normal ให้สอดคล้องกับบริบทงานในปัจจุบันและรองรับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในอนาคต *พัฒนาระบบ Competency ให้สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งหลัก (Core Function) และตำแหน่งสนับสนุน (Support Function) *มีกระบวนการพัฒนาออกแบบระบบการประเมินสมรรถนะพร้อมวิธีการประเมินให้สอดคล้องกับบริบทงานใหม่และการขับเคลื่อนกลยุทธ์ขององค์กรรวมทั้งการออกแบบระบบประเมินสมรรถนะให้สอดคล้องกับการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ การบริหารคนเก่ง (Talent Management) และการพัฒนาเส้นทางในสายอาชีพ (Career Development) ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอัตรากำลังในอนาคต

A3	โครงการออกแบบระบบวัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ HR 4.0 และจัดทำ Talent	100	100	Output : 1.มีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ 2.มีเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตามหลักสมรรถนะการวัดและประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการ Talent	Outcome: อ.ส.ค.ได้นำระบบและหลักเกณฑ์การบริหารจัดการคนเก่ง talentมาใช้	*มีการดำเนินงานวัดผลการปฏิบัติให้สามารถเชื่อมโยงได้ 3 ประเภท ดังนี้ 1.การวัดผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ 2.การวัดผลการปฏิบัติงาน 3.การวัดผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล มีการดำเนินงานทบทวนพร้อมทั้งออกแบบการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ มีการจัดลำดับความเหมาะสมของกลุ่มงาน การออกแบบตัวชี้วัดทั้ง 3 ประเภทให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน *มีการพัฒนาออกแบบเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตามหลักสมรรถนะ การการวัดและประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการ กระบวนการพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะสูง *ออกแบบหลักสูตรการจัดการเชิงกลยุทธ์ขั้นสูงและการบริหารจัดการธุรกิจเพื่อพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาศักยภาพโดยการส่งผู้บริหารระดับ 7-8 เข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรฯ เพื่อนำมาเข้าเกณฑ์การเป็น Talent ซึ่งขณะนี้ได้อบรมแล้วเสร็จแล้ว (1.นายเทอดไชย ระลึกมูล 2.นางสาวนงลักษณ์ ศรีนิล 3.นางกัญญา ศรีฟ้า 4.นางสาวดุขฎิ ผลเนืองมา)
A4	โครงการยกระดับการพัฒนาบริหารผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์(PMS)	100	100	Output : พนักงาน อ.ส.ค.มีความรู้ความเข้าใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน	Outcome: อ.ส.ค.มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานและสามารถนำมาใช้เชื่อมโยงกับงานด้านอื่นได้	*แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนคู่มือและเพื่อตรวจติดตามผลการดำเนินงาน *ฝทบ ดำเนินการติดตามผลการประเมิน เพื่อให้สามารถวัดและประเมินผลได้ *มีการตรวจเช็ครายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อดำเนินการประมวลผลการประเมิน *ดำเนินการสรุปผลการประเมินตามเกณฑ์ของแต่ละฝ่ายนำเสนอ แผนกวินัยและสวัสดิการต่อไป
A5	เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร (Culture)	100	100	Output: ได้รูปแบบและวัฒนธรรมองค์กรที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร (Smart G)	Outcome: สร้างวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การสร้างแบรนด์โดยใช้ Animation เป็นเครื่องมือพัฒนาแบรนด์ให้กับ อ.ส.ค.	*นำข้อมูลจากการทำ Focus group and interview มาพัฒนาออกแบบต้นแบบวัฒนธรรมองค์กร ของ อ.ส.ค. รวมถึงการสร้างสัญลักษณ์ที่สอดคล้อง *พัฒนาออกแบบ Animation ในการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของ อ.ส.ค. *สร้างบรรยากาศและกิจกรรมการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรของ อ.ส.ค. *ประเมินการรับรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของ อ.ส.ค.
A6	โครงการเสริมสร้างความสุขและยกระดับความผูกพันของพนักงาน อ.ส.ค.	100	100	อ.ส.ค.มีแผนเสริมสร้างความผูกพันองค์กร	Outcome: ผลการดำเนินงานตามแผนงานสามารถยกระดับความผูกพันขององค์กรเพิ่มมากขึ้น	*กำหนดโครงการ/กิจกรรมพัฒนา Engagemet ตามผลการวิจัยปี 2563 *ขออนุมัติโครงการและงบประมาณ จำนวน 4 โครงการ *ดำเนินโครงการ/กิจกรรม และมีการประเมินผลการดำเนินการแต่ละโครงการ
A7	โครงการออกแบบพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)	100	100	Output : 1.มีระบบการวัดผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ 2.มีเกณฑ์มาตรฐานการประเมินตามหลักสมรรถนะการวัดและประเมินผลเพื่อการบริหารจัดการ Successor	Outcome: อ.ส.ค.ได้นำระบบและหลักเกณฑ์การบริหารจัดการคนเก่ง Successor มาใช้	*พัฒนาและออกแบบโครงสร้างบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) *พัฒนาและออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างอัตรากำลังและระบบสมรรถนะ (competency) *กำหนดหลักสูตรในการพัฒนาให้เชื่อมโยงกับระดับสมรรถนะ (competency) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างประจำตำแหน่ง *บูรณาการโครงสร้างประจำตำแหน่งให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) *ประเมิน สรรหา และคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

A8	โครงการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลดิจิทัล(Innovation 4.0)	100	100	Output:อ.ส.ค.มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นแบบดิจิทัล	Outcome: องค์กรมีระบบบริหารงานด้านทุนมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานโดยนำระบบดิจิทัลมาปรับใช้ในงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	*บูรณาการโครงสร้าง HR 4.0 และการพัฒนาออกแบบระบบ HR Innovation 4.0 *พัฒนาโปรแกรม ซึ่งมีการดำเนินงานการพัฒนาและออกแบบโปรแกรมHR Innovation 4.0 ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบริบทงานของHR *พัฒนาออกแบบบริบทงานที่เชื่อมโยงกับการพัฒนางานเชิงประสิทธิภาพeffency *พัฒนาออกแบบCompetency&KPI Plotfrom *พัฒนาออกแบบ Competency&IDP *พัฒนาออกแบบ PMS *นำเสนอข้อมูลและวิธีการเพื่อสื่อสารและทดลองระบบ
B1	โครงการพัฒนาคนเก่ง (Talent Development)	100	100	Output : ได้ผู้เข้าร่วม(ผู้บริหารระดับ 6 และระดับ 7) โครงการจำนวน 33 คน	Outcome: เพื่อนำไปต่อยอดโครงการบริหารพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development)	*ดำเนินการร่างรายละเอียดในการขออนุมัติโครงการ *คัดเลือกผู้บริหารในระดับ 6 และระดับ 7 ให้เข้าร่วมโครงการฯ *ออกแบบหลักสูตร Talent เพื่อใช้ในการพัฒนา *ประเมินผลการพัฒนา Talent
B2	โครงการบริหารพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Development)	100	100	Output : ได้ผู้บริหารระดับ 6 และระดับ 7 ที่ผ่านการโครงการ Talent Development เป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง(Successor)	Outcome:ได้ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีศักยภาพ	*ออกแบบเครื่องมือในการประเมินผู้บริหารที่เข้าร่วมและผ่านโครงการ Talent Development *ดำเนินการประเมินผู้บริหารที่เข้าร่วมโครงการ Talent Development ให้เป็น Successor *นำรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การประเมินให้เป็น Successor เข้าบรรจุบัญชีรายชื่อ Successor อ.ส.ค.
B3	โครงการพัฒนาระบบ Lean	100	100	Output : ร้อยละความสำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	Outcome: ร้อยละ80 ของที่สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานโดย Lean แล้วเสร็จ	*ขออนุมัติโครงการและงบประมาณดำเนินการ *ดำเนินการขับเคลื่อน *ดำเนินการประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบ Lean *สรุปผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการพัฒนาระบบ Lean
B4	โครงการบริหารจัดการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	100	100	Output:พนักงาน อ.ส.ค.ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรของ พรบ. ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	Outcome: อุบัติเหตุในการปฏิบัติงานเป็นศูนย์และมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ	*ขออนุมัติแผนพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปีงบประมาณ 2564 * ดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี 2564 *ประเมินผลการดำเนินการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี 2564 *สรุปผลการขับเคลื่อนแผนพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปี 2564
KM1	โครงการ : พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการวิจัยและเทคโนโลยีดิจิทัล (R2R)	100	100	พนักงานมีทักษะการเข้าใจแนวคิดการทำงานเชิงระบบการใช้ลิน (LEAN) บนกระบวนการทำงานประจำ Routine to Research	นวัตกรรมด้านการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน จำนวน 15 โครงการ	*แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดรูปแบบและแผนงานการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการวิจัยและเทคโนโลยีดิจิทัล (R2R) *แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนา R2R to Innovation เพื่อดำเนินงานวิจัยนวัตกรรม ด้วยกระบวนการวิจัยและเทคโนโลยีดิจิทัล (R2R) *คณะทำงานฯ (R2R) นำเสนอโครงร่างและแผนงานการวิจัยเพื่อพิจารณา * จัดอบรมให้ความรู้เรื่องรูปแบบและวิธีการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการวิจัยและเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้บริหารและคณะทำงานฯ (R2R)

KM2	โครงการ: สร้างสื่อการสอนจากแนวปฏิบัติที่ดี (best practice)	100	100	จำนวนองค์ความรู้ของผู้เกษียณอายุ ปี 2563 ในรูปแบบ Tacit knowledge	องค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กร ในรูปแบบ Explicit knowledge	*ถอดองค์ความรู้ผู้เกษียณ และสังเคราะห์รูปแบบองค์ความรู้ฝังลึก (Tacit knowledge) สู่ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit knowledge) *ทบทวน และสังเคราะห์องค์ความรู้ จาก best practice ของโครงการ ออกแบบกระบวนการสร้างวัฒนธรรม อ.ส.ค.ฯ *ออกแบบสื่อในรูปแบบ วิดีโอ หนังสือ ฯลฯ *จัดทำสื่อสารองค์ความรู้/ทดลองใช้ *ประเมินผลการเรียนรู้
KM3	โครงการ: พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (Digital KM)	100	100	-เครื่องมือในการจัดการความรู้ขององค์กร -จำนวนองค์ความรู้ ที่จัดหมวดหมู่/ประเภท	องค์ความรู้ที่สำคัญขององค์กร ที่จัดเก็บในระบบการจัดการความรู้	* คณะทำงานจัดการความรู้ (KM) และนวัตกรรม (IM) ดำเนินการพิจารณาและกำหนดแนวทางการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (digital KM) *คณะทำงานฯ รวบรวมองค์ความรู้ที่สำคัญ (องค์ความรู้ใหม่และองค์ความรู้เก่า) และจัดแยกเป็นหมวดหมู่ *คณะทำงานฯ วิเคราะห์และออกแบบระบบการจัดการความรู้ (Digital KM) และพัฒนาระบบ
IM1	โครงการ : ออกแบบกระบวนการสร้างนวัตกรรมระหว่างหน่วยงาน (Co-creation process prototype)	100	100	พนักงาน อ.ส.ค. มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์และสร้างนวัตกรรม	ระบบการสร้างนวัตกรรมและการทำวิจัย ซึ่งเป็นเครื่องมือพื้นฐานสำหรับประเด็นนวัตกรรมขององค์กร	*คณะทำงานจัดการความรู้ (KM) และนวัตกรรม (IM) ดำเนินการพิจารณาและกำหนดแนวทางการสร้างทีมนวัตกรรม *คณะทำงานฯ ออกแบบการพัฒนาทีมนวัตกรรม ร่วมกับคณะนักวิจัย จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ *จัดอบรม Project pitching (workshop) *ถอดบทเรียนจากการทำ innovation project และทำ Knowledge sharing
IM2	โครงการ : การสร้างนวัตกรรมสู่การเป็นนมแห่งชาติ (DPO Innovation Portfolio)	100	100	พนักงาน อ.ส.ค. มีทักษะในการออกแบบระบบการสร้างนวัตกรรมที่สนับสนุนการดำเนินงานของ อ.ส.ค.	งานนวัตกรรม ด้านกระบวนการผลิต ด้านผลิตภัณฑ์ และด้านบริการ	*คณะทำงานจัดการความรู้ (KM) และนวัตกรรม (IM) คัดเลือกทีมนวัตกรรม โดยแบ่งเป็น 3กลุ่มงาน (นวัตกรรมระบบการผลิต นวัตกรรมบริการ และนวัตกรรมผลิตภัณฑ์) * อบรมเชิงปฏิบัติการ Systematic working and Research for system improvement workshop เพื่อสร้างความเข้าใจและทักษะ ทำงานมุ่งเป้าหมาย *ทีมนวัตกรรมเข้ารับการพัฒนาเพื่อสร้างทักษะในการสร้างนวัตกรรม *ถอดบทเรียนจากการทำ innovation project *สื่อสารคุณค่าเชิงนวัตกรรม และทำ Knowledge sharing
IM3	โครงการ : ศึกษาโครงสร้างระบบคลังนวัตกรรม (Dpo Innovation tank)	100	100	เครื่องมือในการรวบรวมงานนวัตกรรม	ระบบคลังนวัตกรรม ของ อ.ส.ค.	*คณะทำงานฯ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการทำระบบคลังนวัตกรรม (DPO Innovation tank) *ออกแบบ ระบบคลังนวัตกรรม โดยบูรณาการกับระบบจัดการความรู้ (dPortal) เพื่อให้สามารถเผยแพร่ข้อมูลแก่บุคคลภายนอกได้ดำเนินการทบทวนโครงสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อ.ส.ค. *ทดสอบระบบคลังนวัตกรรม และสรุปผล