

รายงานผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1-4(1 ตุลาคม 63- 30 กันยายน 2564) ตามแผนการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2564

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	ปัญหา / อุปสรรค
1 ส่งเสริมความรู้แบบ real time บน NIA Application จากหลักสูตร การจัด in house training	<p>1.1 จำนวนหลักสูตร/เรื่อง/วิชา ที่วิทยากรเข้าระบบ NIA Application เพื่อตอบ ข้อคำถามของเจ้าหน้าที่</p> <p>1.2 ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้า ใช้งานมีความพึงพอใจต่อ การส่งเสริมความรู้ แบบ real time บน NIA Application</p>	<p>1.1.1 วิทยากรเข้าระบบ NIA Application เพื่อตอบข้อ คำถามของเจ้าหน้าที่ อย่างน้อย 5 หลักสูตร/ เรื่อง/วิชา</p> <p>1.2.1 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของเจ้าหน้าที่ที่เข้าใช้งาน มีความพึงพอใจต่อการส่งเสริม ความรู้แบบ real time บน NIA Application</p>	<p>✓ มีวิทยากรเข้าระบบ NIA Application เพื่อตอบ คำถาม 5 หลักสูตร/เรื่อง/วิชา :</p> <p>Q1: PMQA 4.0</p> <p>Q2: การบริหารโครงการ</p> <p>Q3: - จัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ - การบริหารความเสี่ยงและ ควบคุมภายใน</p> <p>Q4: การทำงานข้ามสายงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>✓ ได้ร้อยละ 87.5 ของเจ้าหน้าที่ที่เข้าใช้งานมีความ พึงพอใจต่อการส่งเสริมความรู้แบบ real time บน NIA Application</p>	---
			<p>ผลเชื่อมโยงที่สำนักงานได้รับจากการดำเนินงาน</p>	
			<p>ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</p> <p>1. เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมเพื่อทบทวน พัฒนา เพิ่มพูน ปรับเปลี่ยนทักษะ ความรู้ ความสามารถ ตามแผนเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาวบนพื้นฐานของขีดความสามารถ (Competency Based Training Roadmap) และแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่ได้ เจริญเติบโตในหน้าที่ พร้อมไปกับที่สำนักงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>2. เจ้าหน้าที่มีสมรรถนะตามที่สำนักงานคาดหวัง สามารถสนับสนุนงานตามภารกิจของสำนักงานได้</p>	

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	ปัญหา / อุปสรรค

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	บพ (หม)	บพ (ลบ)	สรุปผลการดำเนินงาน												ผู้รับผิดชอบ	ค่าใช้จ่าย		
			ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.	ค.ค.				
โครงการ NIA-23-01 ส่งเสริมความรู้แบบ Real Time via NIA...	1,000		15.00	15.00	15.00	15.00	22.50	22.50	31.50	31.50	36.00	40.50	42.00	46.00	100.00	100.00	100.00	100.00
2. ฝึกอบรม 200workshop กับ ผู้ประกอบการ และ วิทยากร	0.1000	0.00	0.00	0.00	0.00	15.00	25.00	35.00	45.00	55.00	65.00	75.00	85.00	95.00	100.00	100.00	100.00	100.00
3. กิจกรรมความรู้แบบ Real Time via NIA...	0.2500	0.00	0.00	0.00	0.00	15.00	25.00	35.00	45.00	55.00	65.00	75.00	85.00	95.00	100.00	100.00	100.00	100.00
4. อบรมความรู้แบบ Real Time via NIA...	0.2000	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00
5. กิจกรรมความรู้แบบ Real Time via NIA...	0.1000	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00
6. ส่งเสริมความรู้แบบ Real Time via NIA...	0.0500	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00
7. อบรมความรู้แบบ Real Time via NIA...	0.1500	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00
8. อบรมความรู้แบบ Real Time via NIA...	0.0500	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00
รวมแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม			15.00	15.00	15.00	15.00	22.50	22.50	31.50	31.50	36.00	40.50	42.00	46.00	100.00	100.00	100.00	100.00
ผลการดำเนินงาน			15.00	15.00	15.00	15.00	22.50	22.50	31.50	31.50	36.00	40.50	42.00	46.00	100.00	100.00	100.00	100.00
ผลการดำเนินงาน (เป็นเศษ)			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
ผลรวม (เป็นเศษ)			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
การใช้จ่ายเงิน			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำถาม - คำตอบ ที่ได้จากวิชา หัวข้อ หรือหลักสูตรอบรมต่าง ๆ จะนำมาจัดเก็บข้อมูลที่เป็นองค์ความรู้ไว้ใช้ในการทำงาน ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนให้ สนข. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันเป็นหนึ่งในปัจจัยของการประเมินศักยภาพ “องค์กรแห่งนวัตกรรม”

ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. เจ้าหน้าที่ได้เพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่ เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
2. ผลดีต่อสำนักงานในทางอ้อม คือเป็นการสร้างเครือข่ายวิทยากรที่เข้ามาอบรม In-house training

คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1. เจ้าหน้าที่ได้ข้อมูลความรู้ตรงตามที่ต้องการ ไม่ต้องเสียเวลาสืบค้นจากแหล่งอื่น ๆ
2. เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่

<p>2 พัฒนาผู้มีความรู้สูง (Talent Development)</p>	<p>2.1 จำนวนเครื่องมือ/วิธีการพัฒนาผู้มีความรู้สูงได้ยกระดับสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน</p> <p>2.2 ร้อยละของกลุ่มผู้บริหารได้รับการอบรมเพื่อเป็นผู้สอนงาน (Coach)</p> <p>2.3 ร้อยละของผู้มีความรู้สูงได้รับการฝึกอบรมเพื่อยกระดับสมรรถนะที่จำเป็น</p>	<p>2.1.1 ได้เครื่องมือ/วิธีการพัฒนาผู้มีความรู้สูง อย่างน้อย 5 เครื่องมือ/วิธีการ</p> <p>2.2.1 ร้อยละ 100 ของกลุ่มผู้บริหารได้รับการอบรมเพื่อเป็นผู้สอนงาน (Coach)</p> <p>2.2.3 ร้อยละ 100 ของผู้มีความรู้สูงได้รับการฝึกอบรมเพื่อยกระดับสมรรถนะที่จำเป็น</p>	<p>✓ ได้ 5 เครื่องมือ/วิธีการ ในพัฒนาผู้มีความรู้สูง ได้แก่ การฝึกอบรม, micro learning, การมอบหมายโครงการ, การโค้ช, self-learning</p> <p>✓ ได้ร้อยละ 100 (ผู้บริหาร จำนวน 9 คน ได้แก่ รองผู้อำนวยการ 3 คน ผู้อำนวยการฝ่าย 6 คน ได้รับการอบรมเพื่อเป็นผู้สอนงาน (Coach))</p> <p>✓ ได้ร้อยละ 100 (เจ้าหน้าที่ในโครงการพัฒนาผู้มีความรู้สูง จำนวน 18 คน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ ทักษะ ความสามารถ ได้แก่</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านการแก้ปัญหาและวิเคราะห์ประเด็น เพื่อผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ ในหลักสูตร “Sprint Leadership” 	<p>---</p>
--	---	---	---	------------

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	ปัญหา / อุปสรรค
4 ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ของการบริหารงานบุคคล	4.1 จำนวนระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่มีความถูกต้อง และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.1.1 ได้ระเบียบ/ ข้อบังคับ/ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล นำเสนอต่อคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติ และ ประกาศใช้ จำนวน 2 เรื่อง	✘ ได้ร้อยละ 70.0 (ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)	เนื่องจากมีการปรับปรุง แก้ไข ระเบียบ/ ข้อบังคับ/ หลักเกณฑ์ หลังจากนำเสนอ คณะทำงานพิจารณาปรับปรุง ระเบียบ ฯ จึงยังไม่ได้ ดำเนินงานในขั้นตอนนำเสนอ คณะอนุกรรมการบริหารงาน บุคคล ฯ พิจารณาก่อน นำเสนอต่อคณะกรรมการ นวัตกรรมแห่งชาติพิจารณา ให้ความเห็นชอบ

ประเภทงาน/โครงการ/กิจกรรม	WT (ตาม)	WT (ใหม่)	ผลสัมฤทธิ์/ผลการดำเนินงาน													WT (รวม)	%	ผู้รับผิดชอบ	สถานะ
			ค.ค.	ค.น.	ค.อ.	ค.ล.	ค.ก.	ค.จ.	ค.ด.	ค.น.	ค.น.	ค.น.	ค.น.	ค.น.	ค.น.				
โครงการ RIA-23-04 ทบทวนระเบียบ ข้อ บังคับ ของการบริหารงาน...	1.0000		0.00	0.00	0.00	4.50	9.00	33.00	55.00	55.00	55.00	62.50	70.00	70.00	70.00	100.00	70.00		
1. เสนอขอเสนอร่างระเบียบ (Timeline) การ ปฏิบัติงาน...	0.0500		0.00	0.00	0.00	20.00	40.00	60.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
2. ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง...	0.2000		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
3. สนับสนุน ชี้แจง สนับสนุน หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง...	0.1500		0.00	0.00	0.00	35.00	70.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
4. รวบรวมข้อมูลระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงาน...	0.2000		0.00	0.00	0.00	0.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00		
5. ดำเนินการสนับสนุน ชี้แจง สนับสนุน หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงาน...	0.1500		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
6. ดำเนินการ (ร่าง) สนับสนุน ชี้แจง สนับสนุน หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงาน...	0.1500		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
7. ดำเนินการ (ร่าง) สนับสนุน ชี้แจง สนับสนุน หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงาน...	0.1500		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
8. ประกาศใช้ระเบียบ/หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง...	0.0000		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
ผลสัมฤทธิ์/ผลการดำเนินงาน			0.00	0.00	0.00	4.50	9.00	33.00	55.00	55.00	55.00	62.50	70.00	70.00	70.00	100.00	70.00		
ผลการดำเนินงาน			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
ผลการปฏิบัติงาน (เป็นบวก)			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
ผลการปฏิบัติงาน (เป็นลบ)			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		
การใช้จ่ายเงิน			0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00		

ผลเชื่อมโยงที่สำนักงานได้รับจากการดำเนินงาน	
ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีกระบวนการทบทวน ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคล
ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับ สภาวะการณ์ปัจจุบัน
ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	มีความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	1. ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์
	2. เสริมสร้างระบบคุณธรรม และสร้างความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	มีระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ด้านการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย

โครงการ	ตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ	เป้าหมายปี 2564	ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 4	
			ผล	ปัญหา / อุปสรรค
5 การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย Project Based Management; PBM	5.1 ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำระบบการประเมินผลงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานแบบ PBM 5.2 ร้อยละความสำเร็จในการรวบรวมทักษะและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ (Skill & Competency) เพื่อประกอบการทำงานในลักษณะ Project based	5.1.1 ร้อยละ 80 ของความสำเร็จในการจัดทำระบบการประเมินผลงานที่สอดคล้องกับการบริหารงานแบบ PBM มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาในปีถัดไป 5.2.1 ร้อยละ 80 ของความสำเร็จในการรวบรวมทักษะและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ (Skill & Competency) เพื่อประกอบการทำงานในลักษณะ Project based	✗ ได้ร้อยละ 76.8 (ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย)	เนื่องจากอยู่ระหว่างปรับแก้ไขแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วย Project Based Management และยังไม่ได้นำแนวทางการประเมินผล ฯ มาทดลองใช้งานกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ความถูกต้อง เหมาะสมต่อการวางแผนในปีถัดไป
			✓ ได้ร้อยละ 100 ของความสำเร็จในการรวบรวมทักษะและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ (Skill & Competency) เพื่อประกอบการทำงานในลักษณะ Project based	

ผลเชื่อมโยงที่สำนักงานได้รับจากการดำเนินงาน

ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมเพื่อทบทวน พัฒนา เพิ่มพูน ปรับเปลี่ยนทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ตรงกับช่องว่าง (gab) ของสมรรถนะที่ยังขาดอยู่ และตรงกับเนื้องานที่ปฏิบัติ

ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตามปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบจริง

ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลงานเป็นไปตามผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริง

คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เจ้าหน้าที่มีกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน