

โครงการด้าน HR	Timeframe	ไตรมาส 1			ไตรมาส 2								
		ธ.ค. 2562			ม.ค. 2563			ก.พ. 2563			มี.ค. 2563		
		ความก้าวหน้า	% Plan	% Achievement	ความก้าวหน้า	% Plan	% Achievement	ความก้าวหน้า	% Plan	% Achievement	กิจกรรม	Outcome	ความก้าวหน้า
1. การกำหนดและบริหาร อัตรากำลัง (ปรามิ)	เม.ย. 63 - ก.ย. 63	1. การกำหนดและบริหาร อัตรากำลัง: 1.1 วิเคราะห์สภาพปัญหาและ การใช้ประโยชน์จากอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน	0%	5%	1. การกำหนดและบริหาร อัตรากำลัง:	10%	5%	1. การกำหนดและบริหาร อัตรากำลัง:	20%	10%	1. การกำหนดและบริหาร อัตรากำลัง: 1.1 ศึกษาอัตรากำลังแบ่ง ออกเป็น 3 กลุ่ม คือ 1) กลุ่ม Scab (ไม่ใช่ เจ้าหน้าที่ /outsource) 2) กลุ่ม Maintain (กลุ่ม เจ้าหน้าที่ที่ต้อง ทำงานเดิมต่อเนื่อง) 3) กลุ่ม Build (กลุ่มเจ้าหน้าที่ที่	- แผนอัตรากำลังของ สพร. - ดำเนินการตามแผน	มีการสื่อสารและทบทวนอัตรากำลัง กับส่วนงานต่างๆ
2. การพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) (แพร)	มิ.ย. 63 - ก.ย. 63	2. การพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ตามแผน เริ่มดำเนินการเดือน มิ.ย. 63	0%	0%	2. การพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ตามแผน เริ่มดำเนินการเดือน มิ.ย. 63	0%	0%	2. การพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ตามแผน เริ่มดำเนินการเดือน มิ.ย. 63	0%	0%	2. การพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ตามแผน เริ่มดำเนินการเดือน มิ.ย. 63	- ตามแผน เริ่มดำเนินการเดือน มิ.ย. 63	2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) - ตามแผน เริ่มดำเนินการเดือน มิ.ย. 63
3. Succession Plan (ปรามิ)	ธ.ค. 62 - ก.ย. 63	3. Succession Plan 3.1 ออกแบบระบบการบริหาร จัดการ และหลักเกณฑ์การ ประเมินผู้สืบทอดตำแหน่ง 3.2 กำหนดและประเมินตำแหน่ง ที่สำคัญขององค์กร (Critical Position) จำนวน 4 ตำแหน่ง	10%	5%	3. Succession Plan	15%	10%	3. Succession Plan	25%	20%	3. Succession Plan - จัดทำ Critical Position Profile และ Development Plan - ประเมินและระบุผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) - จัดทำแผนพัฒนา Successor รายบุคคล	Critical Position Profile & Development Plan 4 ตำแหน่ง - ระบุ Successor จำนวน 8 คน (1:2) - แผนพัฒนารายบุคคลของ Successor ด้วยวิธี 70:20:10	3. Succession Plan: - CMH ได้หารือเกี่ยวกับการประเมิน Critical Position สำหรับโครงการ Successor เมื่อวันที่ 10 มี.ค. 63 เวลา 17.00 – 17.30 น. และส่ง Critical Position Identification Template ให้ผู้บริหารประเมินเมื่อวันที่ 11 มี.ค. - ดำเนินการร่าง TOR และว่าจ้างที่ปรึกษาภายนอกดำเนินการประเมิน Successor ภายในองค์กร

โครงการด้าน HR	Timeframe	ธ.ค. 2562		ม.ค. 2563			ก.พ. 2563			มี.ค. 2563			
4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders (แพร่)	ธ.ค. 62 - ก.ย. 63	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders 4.1 การศึกษา รวบรวม และเปรียบเทียบข้อมูลสมรรถนะของผู้บริหารยุคเดิมและยุคดิจิทัล (Traditional Leadership Competencies VS Digital-Era Leadership Competencies) จากสถาบันชั้นนำ เช่น Ernst and Young, Deloitte, DDI, IMD และ INSEAD	10%	5%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders -	15%	5%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders -	25%	5%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders - วิเคราะห์ ออกแบบ Leadership Competency ระดับผจก. และ ผอ. ฝ่าย - จัดทำแผนพัฒนา Leadership ที่ต้องพัฒนาในปี 2563 และ 2564 - ฝึกอบรม 1 Skill ให้ ผอ. ฝ่าย 12 คน ผจก./หัวหน้าทีม 30คน	- Leadership Competency Model, Dictionary & Development Plan - 100% ของ ผอ.ฝ่าย และ ผจก. ฝึกอบรมด้าน Leadership	- วิเคราะห์ ออกแบบ Leadership Competency ระดับผจก. และผอ. ฝ่าย - จัดทำแผนพัฒนา Leadership ที่ต้องพัฒนาในปี 2563 และ 2564
5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร. (แพร่)	ธ.ค. 62 - ก.ย. 63	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร. 5.1 เริ่มดำเนินการจัดทำและออกแบบ Skill Matrix Template และ Functional Competency จำนวน 2 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายเดต้าโซลูชันภาครัฐ (DS) และฝ่ายพัฒนามาตรฐานดิจิทัล (SD)	10%	10%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร.	15%	10%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร.	25%	20%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร. - จัดทำ Skill Matrix และ Functional Competency จำนวน 3 ฝ่าย (DS, SD, SC) และ 1 ส่วน คือ ODD - กำหนดหลักสูตรและวิธีการเรียนรู้ ส่วนการพัฒนา	- Skill Matrix & Development Roadmap จำนวน 3 ฝ่าย (DS, SD, SC) และ 1 ส่วน คือ ODD - ผลประเมินเจ้าหน้าที่ที่ต้องได้รับการ Upskill หรือ Reskill - แผนการพัฒนารายบุคคล	จัดทำ Skill Matrix และ Functional Competency จำนวน 3 ฝ่าย (DS, SD, SC) และ 1 ส่วน คือ ODD
6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (เหมียว)	ธ.ค. 62 - ก.ย. 63	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.1 วิเคราะห์การจัดทำ วัฒนธรรมองค์กรใหม่ ให้สอดคล้องกับการปรับชื่อองค์กร โครงสร้างองค์กร ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้เป็นปัจจุบัน โดยสำนักงานได้ดำเนินการวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผล ความผูกพันองค์กร การปรับใช้ วัฒนธรรม I-CONNECT	5%	5%	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.2 คัดสรรผู้เชี่ยวชาญ รวม ดำเนินการ จัดทำวัฒนธรรมองค์กรใหม่	10%	10%	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.2 สื่อสารและสร้างความเข้าใจ กับผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดทำ วัฒนธรรมองค์กรใหม่	20%	30%	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร - คัดสรรผู้เชี่ยวชาญ รวม ดำเนินการ จัดทำ วัฒนธรรมองค์กรใหม่ - สื่อสารและสร้างความเข้าใจกับ ผู้เชี่ยวชาญ ในการจัดทำ วัฒนธรรม องค์กรใหม่ - ดำเนินการระดมความคิด และ การใช้ ความคิดสร้างสรรค์ และแบบอย่าง	- มีที่ปรึกษา/ผู้เชี่ยวชาญ ที่เหมาะสม กับสำนักงานในการพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรใหม่ 6.2 ดำเนินการระดมความคิด และการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และมุมมอง จากหลากหลายบุคคล (Ideate) ต่อ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ที่องค์กร คาดหวัง (Org. Persona) ร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญ	
7. Flexible benefit program (รุ่ง)	ธ.ค. 62 - ก.ย. 63	7. Flexible benefit program 7.1 ศึกษาความเป็นไปได้ในการ จัดสวัสดิการที่ร้องขอ โดย พิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น งบประมาณ ระเบียบข้อบังคับ ของ สพร. เป็นต้น	5%	5%	7. Flexible benefit program	15%	5%	7. Flexible benefit program	25%	20%	7. Flexible benefit program - จัดทำ 3 ทางเลือกของ สวัสดิการ ที่ พนักงานเลือกได้ตาม Life Style ของ ตนเอง	- นำเสนอ 3 ทางเลือกของ Flexible benefit program	7. Flexible benefit program ทำการสำรวจความต้องการของ เจ้าหน้าที่แต่ละส่วนงาน

ไตรมาส 3												
		เม.ย. 2563			พ.ค. 2563			มิ.ย. 2563				
% Plan	% Achievement	กิจกรรม	% Plan	% Achievement	กิจกรรม	% Plan	% Achievement	กิจกรรม	Outcome	ความก้าวหน้า	% Plan	% Achievement
45%	40%	1. การกำหนดและบริหารอัตรากำลัง:	55%	0%	1. การกำหนดและบริหารอัตรากำลัง:	70%	0%	1. การกำหนดและบริหารอัตรากำลัง: - การนำแผนอัตรากำลังมาปฏิบัติจริง (Implementation) - วิเคราะห์ผลจากการนำมาปฏิบัติจริง (Implementation)	- การดำเนินงานตามแผน - ผลจากการนำมาปฏิบัติจริง	1. การกำหนดและบริหารอัตรากำลัง:	90%	0%
0%	0%	2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ตามแผน เริ่มดำเนินการเดือน มิ.ย. 63	0%	0%	2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ตามแผน เริ่มดำเนินการเดือน มิ.ย. 63	0%	0%	2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ทบทวนเส้นทางสายอาชีพที่สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงาน และ Functional Competency ของ Support Function จำนวน 4 ฝ่าย	- ตารางเส้นทางกรโอนย้ายหรือหมุนเวียนตำแหน่งงาน สพร. ครอบคลุม 4 ฝ่ายสนับสนุน (Support Function)	2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) -	25%	0%
50%	40%	3. Succession Plan	60%	0%	3. Succession Plan	70%	0%	3. Succession Plan - พัฒนา Successor ตามแผนพัฒนารายบุคคลด้วยวิธี 70:20:10	- Successor เริ่มพัฒนาตามแผน 50%	3. Succession Plan	75%	0%

		เม.ย. 2563		พ.ค. 2563		มิ.ย. 2563						
50%	40%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders -	60%	0%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders -	70%	0%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders - ฝึกอบรม Mentoring Skill และ follow-up session รายเดือน สำหรับ Mentor ระดับผอ.ฝ่าย 3 คน และ ผจก.ส่วน 5 คน - โครงการ Mentor Clinic โดยผอ. ฝ่าย 3 คน และ ผจก.ส่วน 5 คน	ฝึกอบรม Mentoring Skill และ follow-up session รายเดือน สำหรับ ผอ.ฝ่าย และ ผจก.ส่วน กลุ่มเป้าหมาย - Internal Mentor ระดับ ผอ. ฝ่าย และระดับ ผจก./หัวหน้าทีม	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders -	75%	0%
50%	40%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร.	60%	0%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร.	70%	0%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร. - ดำเนินการพัฒนาในกลุ่มเป้าหมาย ตามแผนพัฒนารายบุคคลแบบ 70:20:10	- กลุ่มเป้าหมายได้รับการพัฒนาตาม แผน 50%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร.	75%	0%
25%	0%	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.3 ออกแบบวัฒนธรรมองค์กรใหม่ และ กำหนดเจ้าหน้าที่ที่องค์กรคาดหวัง (Org. Persona)	35%	0%	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.3 ออกแบบวัฒนธรรมองค์กรใหม่ และกำหนด เจ้าหน้าที่ที่องค์กรคาดหวัง (Org. Persona)	55%	0%	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร - เก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้อง - นำข้อมูลมาสังเคราะห์และวิเคราะห์ เพื่อออกแบบวัฒนธรรมองค์กรใหม่	- ข้อมูลที่รวบรวมสังเคราะห์ วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรใหม่จาก พันธกิจ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.3ทดสอบแนวคิดและจัดทำต้นแบบที่เป็นตัวอย่างแนวความคิด และ จัดทำ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ที่องค์กร คาดหวัง (Org. Persona) และ วัฒนธรรมใหม่	75%	0%
50%	40%	7. Flexible benefit program	60%	0%	7. Flexible benefit program	70%	0%	7. Flexible benefit program - จัดทำ PRO-CON Analysis ทั้ง 3 ทางเลือก - ศึกษาประมาณทั้ง 3 ทางเลือก - ศึกษาความสอดคล้องกับระเบียบ ข้อบังคับของ สพร. - ผู้บริหาร เลือกทางเลือกที่ดีที่สุด	- ผลการวิเคราะห์ ความเป็นไปได้ ของทั้ง 3 ทางเลือก	7. Flexible benefit program	75%	0%

=average(V13,V10,V9,V7,V5)

ไตรมาส 4

ก.ค. 2563			ส.ค. 2563			ก.ย. 2563				
ความก้าวหน้า	% Plan	% Achievement	ความก้าวหน้า	% Plan	% Achievement	กิจกรรม	Outcome	ความก้าวหน้า	% Plan	% Achievement
1. การกำหนดและบริหารอัตรากำลัง:	90%	0%	1. การกำหนดและบริหารอัตรากำลัง:	95%	0%	1. การกำหนดและบริหารอัตรากำลัง: - ปรับปรุงแผนอัตรากำลังของ สพร.	- รายงานทบทวนแผนอัตรากำลังของ สพร.	1. การกำหนดและบริหารอัตรากำลัง:	100%	0%
2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) -	50%	0%	2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) -	75%	0%	2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - ทบทวนเส้นทางสายอาชีพที่สอดคล้องกับโครงสร้างตำแหน่งงานและ Functional Competency ของ Core Function จำนวน 10 ฝ่าย - สื่อสารเส้นทางสายอาชีพและแนะแนวทางการวางแผนสายอาชีพให้แก่เจ้าหน้าที่	- ตารางเส้นทางการโอนย้ายหรือหมุนเวียนตำแหน่งงาน สพร. - 0% เจ้าหน้าที่ที่ไม่ทราบเส้นทางสายอาชีพ ของ สพร.	2. การพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) -	100%	0%
3. Succession Plan	80%	0%	3. Succession Plan	90%	0%	3. Succession Plan - พัฒนา Successor ตามแผนพัฒนารายบุคคลด้วยวิธี 70:20:10 - ติดตามผลและประเมินการพัฒนา	- Successor พัฒนามตามแผน 100% - รายงานผลการพัฒนาและข้อปรับปรุง - แผนการพัฒนารายบุคคลปี 2564	3. Succession Plan	100%	0%

ก.ค. 2563			ส.ค. 2563			ก.ย. 2563				
4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders -	80%	0%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders -	90%	0%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders - สร้าง Internal Mentor ระดับ ผอ. ฝ่าย และระดับ ผจก./หัวหน้าทีม เพื่อฝึกทักษะด้านผู้นำ - Special Assignment เพื่อฝึก ทักษะ Leadership จากผู้บริหาร - ประเมิน 360 องศา Leadership Competency ของผอ.ฝ่าย ผจก. ส่วน กลุ่มเป้าหมาย หลังจากการพัฒนา	- กลุ่มเป้าหมาย ผอ.ฝ่าย 3 คน และ ผจก.ส่วน 5 คน มีผลการประเมิน 360 องศาหลังการพัฒนาดีขึ้นอย่างน้อย 10%	4. พัฒนาผู้บริหารให้เป็น Enterprise Leaders	100%	0%
5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร.	80%	0%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร.	90%	0%	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร. - พัฒนากลุ่มเป้าหมายตาม แผนพัฒนารายบุคคลด้วยวิธี 70:20:10 - ติดตามผลและประเมินหลังการพัฒนา	- กลุ่มเป้าหมายพัฒนาตามแผน 100% - รายงานผลการพัฒนา ชื่อปรับ ปรับ และแผนการพัฒนารายบุคคลปี 2564 - ผลการประเมินทักษะโดย ผู้บังคับบัญชาของกลุ่มเป้าหมายมีการพัฒนาขึ้นเป็นระดับที่สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	5. โครงการ Upskill และ Reskill เจ้าหน้าที่ สพร.	100%	0%
6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.4 ประกาศคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ที่องค์กรคาดหวัง (Org. Persona) และ วัฒนธรรมใหม่	80%	0%	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 6.5 สื่อสาร ปลุกฝัง และประยุกต์ใช้ คุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ที่องค์กร คาดหวัง (Org. Persona) และ วัฒนธรรมใหม่	90%	0%	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร - ออกแบบวัฒนธรรมองค์กรใหม่ และกำหนดพฤติกรรมที่องค์กร คาดหวัง - สื่อสารวัฒนธรรมองค์กรใหม่ให้ เจ้าหน้าที่รับทราบ	- วัฒนธรรมองค์กรใหม่และ พฤติกรรมที่คาดหวังและการสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กรใหม่	6. ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	100%	0%
7. Flexible benefit program	80%	0%	7. Flexible benefit program	90%	0%	7. Flexible benefit program - ลงรายละเอียดของ Flexible Plan ที่ได้รับเลือก - กำหนด Implementation Plan	- ข้อเสนอ Flexible Plan ได้รับการ อนุมัติ	7. Flexible benefit program	100%	0%