

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.1.1 แผนเพิ่มช่องทางการเข้าถึงข้อมูล													เป้าหมาย: จำนวนพนักงานผู้ใช้งานระบบร้อยละ 80					
วัตถุประสงค์: เพื่อให้ผู้บริหารมีช่องทางการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ													ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562					
กลยุทธ์: 4.1 การปฏิรูประบบเป็นองค์กรดิจิทัล													ผู้รับผิดชอบหลัก: หัวหน้าสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ					
กิจกรรมหลัก	%	ระยะเวลาดำเนินการ											ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในชั้นตอน	ค่าใช้จ่าย		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.	งบลงทุน	งบทำการ
1 พัฒนาระบบบริหารงานบุคลากร รองรับการบริหารงานบุคคลในหลายมิติ	80	5	8	8	8	8	8	7	7	7	7	7	ระบบบริหารงานบุคคล		สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ			
2 จัดทำแผนอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยี																		
2.1 แผนอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับพนักงานทั่วไป	10		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	จำนวนเรื่องที่ได้รับการอบรม		สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ		7,000,000	
2.2 แผนอบรมให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับ IT Node	10		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	จำนวนเรื่องที่ได้รับการอบรม		สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ			
	100	5	15	25	35	45	55	64	73	82	91	100	100			รวมค่าใช้จ่าย	-	7,000,000

เดือน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
เป้าหมายรายเดือน	ร้อยละ 5	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 9	ร้อยละ 9	ร้อยละ 9	ร้อยละ 9	ร้อยละ 9	ร้อยละ 0
เป้าหมายสะสม	ร้อยละ 5	ร้อยละ 15	ร้อยละ 25	ร้อยละ 35	ร้อยละ 45	ร้อยละ 55	ร้อยละ 64	ร้อยละ 73	ร้อยละ 82	ร้อยละ 91	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.1.2 แผน Digital TOAT (Sharing Knowledge & Experience)													เป้าหมาย: สร้างวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมต่างๆ						
วัตถุประสงค์: ออกแบบและพัฒนากลยุทธ์การปฏิบัติงานโดยใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศหรือนวัตกรรมอย่างชาญฉลาดและคุ้มค่า													ตามแนวทาง Thailand 4.0 อย่างน้อย 1 เรื่อง						
กลยุทธ์: 4.1 การปฏิรูประบบโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล													ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562						
กิจกรรมหลัก	ผู้รับผิดชอบหลัก: กลุ่มงาน TOAT Power ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี 4.0	ระยะเวลาดำเนินการ											ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในขั้นตอน	ค่าใช้จ่าย			
		%	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.	ก.ย.	งบลงทุน	งบทำการ
1	แต่งตั้งคณะทำงานด้าน Digital TOAT ของทั้ง 5 กลุ่มภารกิจ	3	1	1	1										คณะทำงาน Digital TOAT ทุกกลุ่มภารกิจ		TOAT Power 4.0	-	-
2	นำเสนอการปรับปรุงกระบวนการทำงานตามแนวทาง Digital TOAT														โครงการ Digital TOAT ที่มาจากแต่ละกลุ่มภารกิจ เพื่อการปรับปรุงการทำงานของ ยสท.			-	-
2.1	Digital Farm and Smart Planters โดยกลุ่มภารกิจด้านไบยา	7			1	1	1	1	1	1	1					รองผู้ว่าการด้านไบยา		-	-
2.2	Digital Factory and Automation System โดยกลุ่มภารกิจด้านการผลิต	7			1	1	1	1	1	1	1					รองผู้ว่าการด้านการผลิต		-	-
2.3	Digital Marketing and Customer Sevice โดยกลุ่มภารกิจด้านการตลาด	7			1	1	1	1	1	1	1					รองผู้ว่าการด้านการตลาด		-	-
2.4	Digital Warehouse and Logistics โดยกลุ่มภารกิจด้านบริหารการผลิต	7			1	1	1	1	1	1	1					รองผู้ว่าการด้านบริหารการผลิต		-	-
2.5	Digital Business Management โดยกลุ่มภารกิจด้านบริหาร	7			1	1	1	1	1	1	1					รองผู้ว่าการด้านบริหาร		-	-
3	ทุกกลุ่มภารกิจนำเสนอผลงานด้าน Digital โดยจัดนิทรรศการให้พนักงาน ยาสูบทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม	30										10	10	10		จำนวนพนักงานยาสูบที่เข้ามามีส่วนร่วม	TOAT Power 4.0 และรองผู้ว่าการทุกด้าน	-	-
4	ประเมินผลการทำโครงการด้าน Digital จากผลกระทบทางการเงินและจำนวนขั้นตอนการทำงาน	9											3	3	3	ผลประโยชน์ทางการเงินและรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป	TOAT Power 4.0 และรองผู้ว่าการทุกด้าน	-	-
5	ดำเนินกิจกรรมแข่งขัน Digital Champion เพื่อให้ทุกหน่วยงานต่อยอดจากโครงการ Digital Culture 2561	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1					จำนวนโครงการอย่างน้อย 1 เรื่องที่ขยายผลไปหน่วยงานอื่นๆ สำเร็จ	TOAT Power 4.0 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-
6	ประกาศผลผู้ชนะเลิศโครงการ Digital Champion	3											1	1	1	ผลงานต้นแบบที่พร้อมนำประยุกต์ใช้	TOAT Power 4.0 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-
7	นำโครงการ Digital Champion ที่ได้รับการคัดเลือกไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานอื่น ๆ ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรโดยรวม	10												5	5	จำนวนโครงการที่ได้รับการคัดเลือกอย่างน้อย 1 เรื่องที่ขยายผลไปหน่วยงานอื่นๆ	TOAT Power 4.0 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-
		100	2	4	11	17	23	29	35	41	57	72	91	100			รวมค่าใช้จ่าย	-	-

เดือน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
เป้าหมายรายเดือน	ร้อยละ 2	ร้อยละ 2	ร้อยละ 7	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6	ร้อยละ 16	ร้อยละ 15	ร้อยละ 19	ร้อยละ 9
เป้าหมายสะสม	ร้อยละ 2	ร้อยละ 4	ร้อยละ 11	ร้อยละ 17	ร้อยละ 23	ร้อยละ 29	ร้อยละ 35	ร้อยละ 41	ร้อยละ 57	ร้อยละ 72	ร้อยละ 91	ร้อยละ 100

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.1 แผนจัดทำโครงสร้างองค์กรใหม่													เป้าหมาย: โครงสร้างองค์กรใหม่นำเสนอต่อกระทรวงการคลัง						
วัตถุประสงค์: เพื่อจัดทำโครงสร้างองค์กรใหม่ของการยาสูบแห่งประเทศไทย													ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562						
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร			ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล																
กิจกรรมหลัก	%	ระยะเวลาดำเนินการ												ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ ในขั้นตอน	ค่าใช้จ่าย		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				งบลงทุน	งบทำการ	
1 ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้บริหารระดับสูง	50	10	20	20											โครงสร้างองค์กรใหม่	โครงสร้างไม่เสร็จตามกำหนดเวลา	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	-	-
2 นำเสนอคณะกรรมการการยาสูบแห่งประเทศไทย	20				10	5	5								คณะกรรมการพิจารณา			-	-
3 ปรับปรุงและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของที่ประชุมคณะกรรมการ ยสท	20						10	10							คณะกรรมการอนุมัติ			-	-
4 รวบรวมข้อมูลและจัดทำบันทึกเสนอกระทรวงการคลัง	10							5	5						โครงสร้างองค์กรใหม่นำเสนอต่อกระทรวงการคลัง			-	-
	100	10	30	50	60	65	80	95	100	100	100	100	100				รวมค่าใช้จ่าย	-	-

เดือน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
เป้าหมายรายเดือน	ร้อยละ 10	ร้อยละ 20	ร้อยละ 20	ร้อยละ 10	ร้อยละ 5	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15	ร้อยละ 5	ร้อยละ 0	ร้อยละ 0	ร้อยละ 0	ร้อยละ 0
เป้าหมายสะสม	ร้อยละ 10	ร้อยละ 30	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 65	ร้อยละ 80	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.2 แผนพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล													เป้าหมาย: ปรับปรุงระบบ HR พื้นฐานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่/ วิจารณ์ Competency มาใช้ในการประเมินผลผู้ปฏิบัติงาน ทำงาน ระบบที่ส่งข้อมูลได้รับการวิเคราะห์และปรับปรุงได้ มีบุคลากรที่สามารถทำงานวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างน้อย 5 คน					
วัตถุประสงค์: เพื่อปรับเปลี่ยนระบบทรัพยากรบุคคลพื้นฐานให้สามารถใช้ได้กับโครงสร้างองค์กรใหม่ได้/ เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลที่สำคัญบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย													ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562					
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร													ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล					
กิจกรรมหลัก	%	ระยะเวลาดำเนินการ											ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบ ในขั้นตอน	ค่าใช้จ่าย		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มี.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.	งบลงทุน	งบทำการ
1															ระบบไม่แล้วเสร็จตามเวลา/ โครงสร้างไม่แล้วเสร็จตาม กำหนดเวลา	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	-	-
1.1	4	2	2											ระบบที่ควรปรับเปลี่ยน				
1.2	2			2										ได้แผน				
1.3	5				1	1	1	1	1					ระบบได้รับการปรับ/ ผลการทดลอง				
1.4	6								2	2	2			ได้ระบบ				
1.5	2											2		ระบบได้รับความ เห็นชอบ				
1.6	1												1	ทุกหน่วยงานปฏิบัติ เป็นมาตรฐานเดียวกัน				
2															ไม่สามารถประเมิน Competency ได้ตามเวลาที่ กำหนด	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล	-	-
2.1	2	2												Competency ที่ เหมาะสม				
2.2	4		2	2										สมรรถนะหลักของพนักงานราย ชั่วโมง/รายวัน				
2.3	6				1	1	1	1	1	1				พนักงานได้ความรู้และเข้าใจการ เขียนพฤติกรรมการทำงาน				
2.4	6						1	1	1	1	1	1		ผลการทดลองประเมิน				
2.5	2												2	รายงานสรุป/ ผู้บริหารเห็นชอบ				

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.2 แผนพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล											เป้าหมาย: เป็นเลิศในระบบ HR ด้าน "นวัตกรรมองค์กรใหม่" นำระบบ Competency มาใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การทำงาน ระบบงานที่สำคัญได้รับการพัฒนาและยกระดับ นำไปปฏิบัติ มีบุคลากรที่สมรรถนะสูงอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างน้อย 5 คน							
วัตถุประสงค์: เพื่อปรับเปลี่ยนระบบทรัพยากรบุคคลให้สามารถใช้ได้กับโครงสร้างองค์กรใหม่ได้/ เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลที่สำคัญบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย											ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562							
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร											ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล							
กิจกรรมหลัก	%	ระยะเวลาดำเนินการ										ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในขั้นตอน	ค่าใช้จ่าย			
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.				ส.ค.	ก.ย.	งบลงทุน	งบทำการ
3 ระบบงานที่สำคัญได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการและนำไปปฏิบัติ														การดำเนินงานไม่เป็นไปตามเวลาที่กำหนด	กองบริหารผลตอบแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคล/สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ			
3.1 การพัฒนาระบบผลตอบแทนที่ง่ายและเป็นธรรม													แผนทางารพัฒนาระบบบา					
3.1.1 ประชุมกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบการให้ผลตอบแทน	2	2																
3.1.2 ศึกษาข้อมูลจากหน่วยงานภายนอก	4		2	2														
3.1.3 เปรียบเทียบการให้ผลตอบแทน	6				1	1	1	1	1									
3.1.4 สรุปผลการศึกษาเปรียบเทียบ	6								2	2	2							
3.1.5 นำเสนอผู้บริหารระดับสูง	1										1							
3.1.6 นำข้อเสนอแนะของผู้บริหารมาเพื่อนำไปปฏิบัติ	1											1						
3.2 ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)													โครงสร้างองค์กรยังไม่แล้วเสร็จ			ฝ่ายทรัพยากรบุคคล		
3.2.1 ทบทวนโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งงานในปัจจุบัน	6	2	2	2														
3.2.2 วิเคราะห์งาน (Job Analysis)	4				2	2												
3.2.3 จัดกลุ่มงาน (Job Family)	4						2	2										
จัดทำรูปแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Model) และเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนระดับ/ตำแหน่งงาน/การย้ายงาน/หมุนเวียนงาน	4								1	1	1	1						
3.2.5 สรุปผลการดำเนินงานเพื่อนำเสนอผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการการยาสูงแห่งประเทศไทย	2										1	1						

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.2 แผนพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล												ปรับปรุงระบบ HR พื้นฐานให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรใหม่ นำระบบ Competency มาใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การทำงาน ระบบงานที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากรจะปรับใช้ทันที มีบุคลากรที่สามารถทำงานในระดับความรับผิดชอบ 5 คน							
วัตถุประสงค์: เพื่อปรับเปลี่ยนระบบทรัพยากรบุคคลพื้นฐานให้สามารถใช้ได้กับโครงสร้างองค์กรใหม่ได้/ เพื่อให้ระบบทรัพยากรบุคคลที่สำคัญบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย												เป้าหมาย:							
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร												ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล							
												ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562							
กิจกรรมหลัก	%	ระยะเวลาดำเนินการ												ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในชั้นตอน	ค่าใช้จ่าย		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				งบลงทุน	งบทำการ	
4 ระบบบริหารคนเก่ง (Talent Management)															ได้หลักเกณฑ์ที่ปรับปรุงและพร้อมนำมาใช้	บุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ไม่ครบตามเป้าหมายที่วางไว้	ฝ่ายทรัพยากรบุคคล		
4.1 ทบทวนหลักเกณฑ์การคัดเลือกคนเก่ง/ปรับปรุงหลักเกณฑ์	2	2												ได้กลุ่มบุคลากรที่ผ่านการคัดเลือก					
4.2 ดำเนินการคัดเลือกบุคลากร	3		3											มีข้อมูล IDP แบบรายบุคคลของผู้ที่จะเข้ารับการพัฒนา					
4.3 วิเคราะห์บุคลากรที่เป็นเป้าหมาย	5			5										สามารถพัฒนาผู้บุคลากรได้ครบถ้วนตามแผน					
4.4 ดำเนินการพัฒนา/ทดสอบ/ประเมินผล	8				1	1	1	1	1	1	1	1	1		ขึ้นทะเบียนรายชื่อ				
4.5 สรุปผลการดำเนินงาน	2												2						
	100	10	21	34	40	46	53	60	68	77	84	95	100				รวมค่าใช้จ่าย	-	-

เดือน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
เป้าหมายรายเดือน	ร้อยละ 10	ร้อยละ 11	ร้อยละ 13	ร้อยละ 6	ร้อยละ 6	ร้อยละ 7	ร้อยละ 7	ร้อยละ 8	ร้อยละ 9	ร้อยละ 7	ร้อยละ 11	ร้อยละ 5
เป้าหมายสะสม	ร้อยละ 10	ร้อยละ 21	ร้อยละ 34	ร้อยละ 40	ร้อยละ 46	ร้อยละ 53	ร้อยละ 60	ร้อยละ 68	ร้อยละ 77	ร้อยละ 84	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.4 แผนงานพัฒนาโรงพยาบาล														เป้าหมาย: พัฒนาการรักษาโดยแพทย์เฉพาะทาง 1 สาขา					
วัตถุประสงค์: เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการทางการแพทย์														ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562					
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร														ผู้รับผิดชอบหลัก: ผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์					
กิจกรรมหลัก	%	ระยะเวลาดำเนินการ												ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในชั้นตอน	ค่าใช้จ่าย		
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				งบลงทุน	งบทำการ	
1 ประชาสัมพันธ์	30	5	5	5	5	5	5								มีผู้สนใจมารับบริการ	การระดมกลุ่มเป้าหมาย	ทีมประชาสัมพันธ์		
2 จัดอบรม/บรรยายให้ความรู้แก่บุคลากร บุคคลทั่วไป ผู้ป่วยโรคไต	15		5	5	5										สร้างความมั่นใจด้านวิชาการ	ความร่วมมือจากอง.จุฬาฯ	คณะกรรมการวิชาการ	-	-
3 สรรหาบุคลากร	25	5	5	5	5	5									มีแพทย์และเจ้าหน้าที่ตรงตามมาตรฐาน	อาจไม่มีแพทย์ประจำ	บริหารฝ่าย	-	-
4 เตรียมรับการตรวจประเมินมาตรฐานหน่วยไตเทียม	15						5	5	5						ข้อมูลครบถ้วน	การทบทวนมาตรฐานภายใน	หน่วยไตเทียม/ผช. อารีดา	-	-
5 รับการตรวจประเมินมาตรฐาน	10											5	5		ผ่านการรับรองมาตรฐาน	ต้องมีบุคลากรเพียงพอ	หน่วยไตเทียม/ผช. อารีดา	-	20,000
6 ประเมินผล	5												5		หน่วยงานมีประสิทธิภาพ	ดำเนินการได้ตามกำหนด	หน่วยไตเทียม/ผช. อารีดา	-	-
	100	10	25	40	55	65	75	80	85	85	90	95	100				รวมค่าใช้จ่าย	-	20,000

เดือน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
เป้าหมายรายเดือน	ร้อยละ 10	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15	ร้อยละ 15	ร้อยละ 10	ร้อยละ 10	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 0	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5	ร้อยละ 5
เป้าหมายสะสม	ร้อยละ 10	ร้อยละ 25	ร้อยละ 40	ร้อยละ 55	ร้อยละ 65	ร้อยละ 75	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	ร้อยละ 100

ชื่อแผนปฏิบัติการ: 4.2.5 แผนการจัดเก็บองค์ความรู้องค์กรเพื่อสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม													เป้าหมาย: จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็น Critical Process จำนวน 1 เรื่อง / ป้องค์ความรู้ที่เป็น Critical Process จำนวน 1 เรื่อง / หน่วยงานที่ได้รับการถ่ายทอดสามารถดำเนินการได้ตามกระบวนการตามเอกสาร ร้อยละ 90						
วัตถุประสงค์: เพื่อปรับปรุงกระบวนการในการแก้ปัญหา/การจัดการกับปัญหาในกระบวนการทำงาน/ระบบงานที่สำคัญและเป็น Critical Process ของกระบวนการ พร้อมสามารถถ่ายทอดกระบวนการแก้ปัญหาไปสู่หน่วยงานอื่นได้													ระยะเวลาดำเนินการ: ตุลาคม 2561 - กันยายน 2562						
กลยุทธ์: 4.2 การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารองค์กร													ผู้รับผิดชอบหลัก: หัวหน้าสำนักคุณภาพฯ / หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง						
กิจกรรมหลัก	%	ระยะเวลาดำเนินการ											ผลที่ได้รับ	ความเสี่ยงหรือปัจจัยความสำเร็จ	ผู้รับผิดชอบในขั้นตอน	ค่าใช้จ่าย			
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.				ก.ย.	งบลงทุน	งบทำการ	
1 ผู้บริหารระดับสูง/คณะทำงานจัดการความรู้/หน่วยงาน กำหนดเรื่องการจัดเก็บองค์ความรู้ (สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ เรื่องสำคัญขององค์กร ปัญหาการทำงาน)	5	5													ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2562	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย ปีงบประมาณ 2562	สำนักคุณภาพฯ	-	-
2 ประชุมคณะทำงาน KM พิจารณาตัวชี้วัด/เป้าหมาย การจัดเก็บองค์ความรู้ ปีงบประมาณ 2562 และนำมติที่ประชุมมาแจ้งให้ทุกส่วนงานทราบ	5	5													เรื่ององค์ความรู้ที่จะดำเนินการจัดเก็บ	เรื่ององค์ความรู้ที่จะดำเนินการจัดเก็บ	คณะทำงาน/ สำนักคุณภาพฯ	-	-
3 ประชาสัมพันธ์แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบทราบ เรื่ององค์ความรู้ในการจัดเก็บ หรือจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดเก็บองค์ความรู้ตามกระบวนการ 7 ขั้นตอน	5	2.5	2.5												หน่วยงานรับผิดชอบและแผนปฏิบัติการ	ได้หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการตามกิจกรรม	สำนักคุณภาพ/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-
4 ติดตามการจัดทำแผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมให้คำแนะนำในการกำหนดกิจกรรม ตามกระบวนการจัดเก็บองค์ความรู้	5		5												แผนปฏิบัติการแล้วเสร็จ	ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการฯ	สำนักคุณภาพฯ	-	-
5 จัดอบรมให้ความรู้เพื่อสร้างพื้นฐานกระบวนการจัดเก็บองค์ความรู้ และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการพัฒนาองค์กร	10		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			หน่วยงานมีความรู้ตามกระบวนการ KM	วิทยากรมีความรู้ความชำนาญในการถ่ายทอดความรู้	สำนักคุณภาพ/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-
6 ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการฯ ของหน่วยงานเจ้าขององค์ความรู้ พร้อมให้คำปรึกษา และสนับสนุนงบประมาณ ในกระบวนการจัดเก็บองค์ความรู้ ตามกระบวนการ 7 ขั้นตอน	30			3	3	3	3	3	3	3	3	3			ความคืบหน้าผลการดำเนินงานการจัดเก็บองค์ความรู้	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถดำเนินการได้ตามแผนปฏิบัติการ	สำนักคุณภาพฯ	-	-
7 หน่วยงานจัดทำกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานที่มีกระบวนการทำงานเช่นเดียวกัน	12										4	4	4		การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ได้รับความร่วมมือในการถ่ายทอดและการเรียนรู้	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-
8 ประเมินการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากการเข้ามาเรียนรู้โดยวิธีการทดสอบ	12										4	4	4		ประสิทธิภาพการเรียนรู้	ได้รับความร่วมมือในการถ่ายทอดและการเรียนรู้	สำนักคุณภาพ/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-
9 ประเมินผลการถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยวัดการนำไปปฏิบัติงาน ณ หน่วยงาน	9										3	3	3		ประสิทธิภาพการเรียนรู้	การนำความรู้ไปปฏิบัติงานจริง	สำนักคุณภาพ/ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	-	-
10 สรุปผลการดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้ ปีงบประมาณ 2562 และจัดเก็บองค์ความรู้ในระบบ KM Intranet	7											3.5	3.5		เผยแพร่องค์ความรู้	การนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์	สำนักคุณภาพฯ	-	-
															รวมค่าใช้จ่าย	-	-		

เดือน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน
เป้าหมายรายเดือน	ร้อยละ 12.5	ร้อยละ 8.5	ร้อยละ 4.0	ร้อยละ 4.0	ร้อยละ 4.0	ร้อยละ 4.0	ร้อยละ 4.0	ร้อยละ 4.0	ร้อยละ 4.0	ร้อยละ 15.0	ร้อยละ 18.5	ร้อยละ 17.5
เป้าหมายสะสม	ร้อยละ 12.5	ร้อยละ 21.0	ร้อยละ 25.0	ร้อยละ 29.0	ร้อยละ 33.0	ร้อยละ 37.0	ร้อยละ 41.0	ร้อยละ 45.0	ร้อยละ 49.0	ร้อยละ 64.0	ร้อยละ 82.5	ร้อยละ 100.0