



แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
ด้านนวัตกรรม
ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

องค์การสะพานปลา
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	๒
๑.๑ ความหมายและความสำคัญค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ	๒
๑.๒ ความเชื่อมโยงของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์การ	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์	๔
บทที่ ๒ ข้อมูลพื้นฐาน	๕
๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของ อสป.	๕
๒.๒ ข้อมูลพื้นฐานค่านิยมและวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมของ อสป.	๕
๒.๓ กลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมด้านการบริหารจัดการนวัตกรรม	๖
บทที่ ๓ แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม ปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗	๗
๓.๑ แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม ปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗	๗
บทที่ ๔ การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ	๙
๔.๑ แนวทางการถ่ายทอดแผน ติดตาม และประเมินผล	๙
๔.๒ รอบเวลาการติดตามและประเมินผล	๑๐
๔.๓ แนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ	๑๐

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความหมาย

ค่านิยม (Values) เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่ายอมรับมาปฏิบัติตามและวางแผนไว้ระยะหนึ่ง ค่านิยมมักเปลี่ยนแปลงไปตามกาลสมัยและความคิดเห็นของคนในสังคม

ค่านิยมจึงเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ การประเมิน การเลือกและการตัดสินใจของบุคคลว่าควรทำหรือไม่ควรทำ มีค่าหรือไม่ค่า สำคัญหรือไม่สำคัญ นอกจากนี้ ค่านิยมยังทำหน้าที่เป็นตัวกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ มีผู้ให้ความหมายของค่านิยมไว้ต่าง ๆ อาทิเช่น

- **ค่านิยม** หมายถึง สิ่งที่บุคคลหรือสังคมยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจ และกำหนดการกระทำของตนเอง (ราชบัณฑิตสถาน)

- **ค่านิยม** หมายถึง แนวความประพฤติหรือสภาพของการกระทำใด ๆ ที่บุคคล หรือสังคมนิยมชมชอบ และเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าควรแก่การประพฤติปฏิบัติ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อยก็ชั่วระยะหนึ่ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม (พระมหาดิเรกสิโร, ๒๕๔๐ อ้างถึงใน ค่านิยมในการทำงาน, ม.ป.ป.)

- **ค่านิยม** หมายถึง ความเชื่อของบุคคลส่วนใหญ่ซึ่งเชื่อว่าสิ่งหนึ่งมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนา การประพฤติปฏิบัติที่คนส่วนใหญ่ในสังคมยอมรับนั้นย่อมมีค่านิยมของสังคมแฝงอยู่ภายใน หรือการประพฤติปฏิบัติที่บุคคลใดมีความพึงพอใจย่อมมีค่านิยมของบุคคลนั้นแฝงอยู่ภายในด้วย (ฤกษ์ชัย คุณูปการ, ๒๕๓๙ อ้างถึงใน ค่านิยมในการทำงาน, ม.ป.ป.)

ซึ่งอาจกล่าวโดยสรุปว่า **ค่านิยม** คือ เจตคติ ความคิด ความชอบ ความเชื่อพฤติกรรม และสิ่งอื่นที่คนในสังคมเห็นว่ามีคุณค่า มีความสำคัญ จึงยอมรับยึดถือมาเป็นแนวทางประพฤติอย่างสม่ำเสมอหรืออย่างน้อย ก็ชั่วระยะหนึ่งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองหรือสังคม โดยค่านิยมของสังคมก็คือค่านิยมร่วมของกลุ่มบุคคลในสังคมนั้น ๆ ซึ่งแฝงอยู่ภายในความคิด อารมณ์ความรู้สึก และเจตคติของแต่ละบุคคล

ค่านิยมหลัก (Core Value) เป็นหลักการและพฤติกรรมที่สื่อถึงความคาดหวังให้องค์กรและบุคลากรปฏิบัติตาม ค่านิยมหลักขององค์กรจะสะท้อนและเสริมสร้างวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ตลอดจนเป็นแนวทางและสนับสนุนการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม (สำนักงาน ก.พ., ๒๕๕๗; ธนากรอาคารสงเคราะห์, ๒๕๕๗) นอกจากนี้ ค่านิยมหลัก ยังช่วยสร้างบรรยากาศที่กลมเกลียวและกลมกลืนในการทำงาน และแนวทางในการปรับตัวเพื่อให้เกิด Organizational fit ด้วย

วัฒนธรรม หมายถึง พฤติกรรมและสิ่งที่คนในหมู่ผลิตสร้างขึ้นด้วยกัน เรียนรู้จากกันและกัน และร่วมใช้อยู่ในหมู่พวกของตน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕)

วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งสิ่งประดิษฐ์และพิธีกรรมต่างๆ ที่สมาชิกภายในองค์กรกระทำหรือจัดให้มีขึ้น ซึ่งมีรากฐานมาจากค่านิยม ความคิด ความเชื่อ และอุดมการณ์ ที่สมาชิกมีส่วนร่วมกันอันเนื่องมาจากการได้เห็น ได้เรียนรู้จากสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรและผลที่ตามมา ร่วมกัน การเรียนรู้ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์กรนี้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจว่าบุคคลควรจะแสดงพฤติกรรมตอบโต้ ต่อสภาพแวดล้อมในแต่ละสถานการณ์ที่เผชิญอย่างไร หรืออาจสรุปสั้นๆได้ว่า: วัฒนธรรมองค์กร ก็คือ พฤติกรรมที่สร้างขึ้นจากคนในองค์กรโดยมีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันและยึดถือปฏิบัติกันมาจนเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรนั้น ๆ

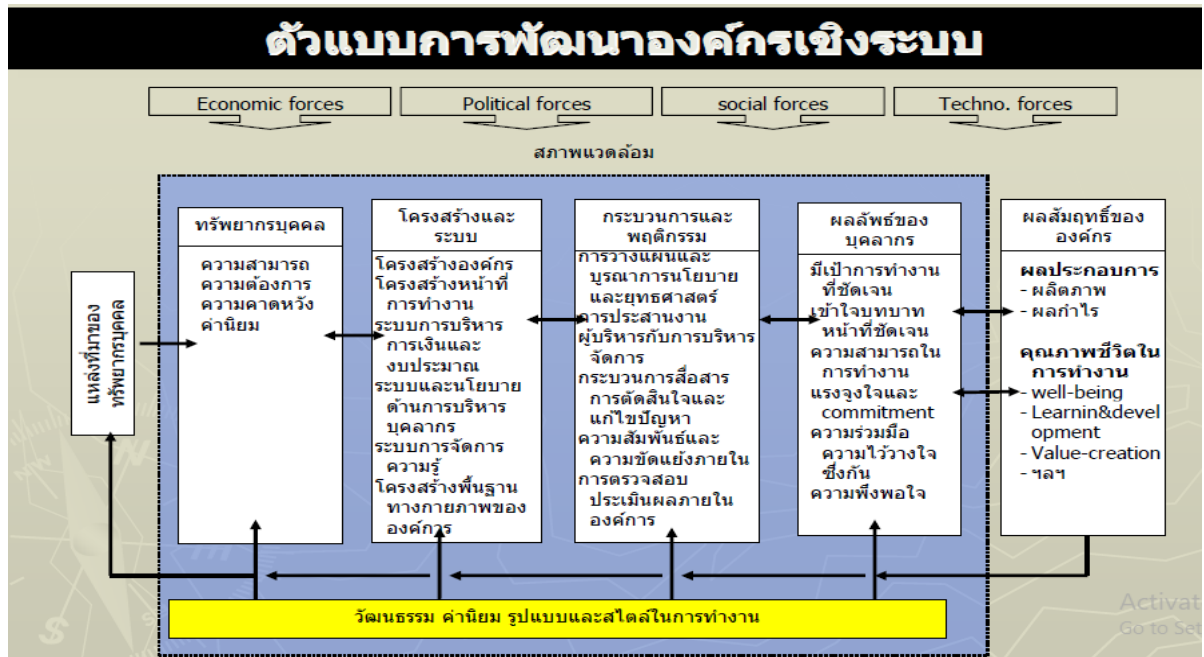
นวัตกรรม หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงบางส่วนจนสามารถพัฒนาต่อยอดคิดค้น จนเกิดสิ่งใหม่ทั้งมิติ ด้านผลิตภัณฑ์ มิติบริการ มิติกระบวนการทำงาน รวมถึงมิติรูปแบบการดำเนินธุรกิจ หรือภารกิจใหม่ขององค์กร (Business Model) ซึ่งสิ่งใหม่ที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาคิดค้นดังกล่าว ต้องสามารถสร้างคุณค่า (Value) ใหม่ให้องค์กรและผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งอาจเป็นมิติทางการเงินหรือไม่ใช่ทางการเงิน นอกจากนี้นวัตกรรมไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะนวัตกรรมระดับองค์กรเท่านั้น แต่ยังสามารถเกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน ในระดับกระบวนการ จนถึงระดับบุคคลโดยนวัตกรรมจำเป็นต้องถูกพัฒนา เชื่อมโยงบูรณาการมารากรากฐาน ๓ ปัจจัย ได้แก่

๑. นวัตกรรมต้องเกิดจากความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
๒. นวัตกรรมต้องมีความใหม่ (Newness)
๓. นวัตกรรมต้องสร้างคุณค่าใหม่ (Value)

๑.๒ ความสำคัญและความเชื่อมโยงของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

เมื่อองค์กรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร เพื่อแสดงเป้าหมายในอนาคตว่าเราจะไปยังจุดไหน และเราต้องทำอะไร สิ่งหนึ่งที่มาพร้อมกับสองข้อนี้และสำคัญไม่แพ้กันคือ “ค่านิยม (values)” ความสำคัญของค่านิยมอยู่ที่ ค่านิยมเป็นตัวผลักดันให้บรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยมฝังอยู่กับบุคลากรขององค์กร หากปราศจากค่านิยมที่เหมาะสมแล้ว การขับเคลื่อนองค์กรจะเป็นไปด้วยความยากลำบาก และอาจไม่สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้ องค์กรใดที่กำหนดค่านิยมไว้ดีและชัดเจน และระลึกรู้ในการทำงานตลอดเวลา แสดงออกด้วยพฤติกรรมนั้นซ้ำ ๆ ท้ายสุดแล้วกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งผลสู่การดำเนินการที่เป็นเลิศ จึงกล่าวได้ว่าค่านิยมในองค์กรเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์กร และเป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม

ทั้งนี้ ในหลักการทางวิชาการด้านการพัฒนาองค์กร จะถือว่า “วัฒนธรรมองค์กร” (Organization culture) เป็นส่วนที่สำคัญยิ่งต่อการกำหนดรูปแบบ แนวทาง และความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร ไม่ว่าองค์กรนั้น ๆ จะได้มีการออกแบบโครงสร้าง กระบวนการ และมีบุคลากรและเทคโนโลยีชั้นนำอย่างไร แต่หากปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงาน โอกาสแห่งความสำเร็จขององค์กรแห่งนั้น ก็จะอยู่ในระดับต่ำทั้งในแง่ของ “ผลประกอบการ” และ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ของบุคลากร ดังแผนภาพที่ ๑ แสดงตัวแบบการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ



แผนภาพที่ ๑ ตัวแบบการพัฒนาองค์กรเชิงระบบ

๑.๓ วัตถุประสงค์

แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม ปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑.๓.๑ เพื่อเป็นการกำหนดแผนงานและโครงการที่จะสามารถสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อม การทำงานที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการสร้างนวัตกรรมที่บรรลุผลตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมที่กำหนดไว้

๑.๓.๒ เพื่อกำหนดกิจกรรมและระบบแรงจูงใจทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงินในการสร้างนวัตกรรม

๑.๓.๓ เพื่อให้เกิดการทบทวน/ปรับปรุง โครงสร้างองค์กร หรือโครงสร้างการทำงาน เพื่อทำให้เกิดความร่วมมือ เพื่อสร้างความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมระหว่างสายงาน/ฝ่ายงาน

๑.๓.๔ เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมให้ทุกหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและทัศนคติที่ดีของบุคลากรต่อการนำแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมสู่การปฏิบัติ

บทที่ ๒

ข้อมูลพื้นฐาน

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การสะพานปลา

องค์การสะพานปลา (อสป.) เป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติกิจการแพปลา พ.ศ. ๒๔๙๖ มีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดดำเนินการและนำมาซึ่งความเจริญของสะพานปลา ตลาดสินค้าสัตว์น้ำและอุตสาหกรรมประมง

(๒) จัดดำเนินการหรือควบคุม และอำนวยความสะดวกซึ่งกิจการแพปลา การขนส่ง และกิจการอื่น ๆ อันเกี่ยวกับกิจการแพปลา

(๓) จัดส่งเสริมฐานะสวัสดิการ หรืออาชีพของชาวประมง และบูรณะหมู่บ้านการประมง

(๔) จัดส่งเสริมสหกรณ์หรือสมาคมการประมง

❖ วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์การสะพานปลา

“สร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมสู่การบริหารจัดการสะพานปลาและท่าเทียบเรือประมงยุคใหม่”

❖ พันธกิจด้านนวัตกรรมขององค์การสะพานปลา

- นำองค์ความรู้สู่การสร้างสรรค่นวัตกรรมที่สร้างความเข้มแข็งให้องค์กรและสร้างประโยชน์ต่อสังคม
- สร้างสังคมนวัตกรรมสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืน

๒.๒ ข้อมูลพื้นฐานค่านิยมและวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์การสะพานปลา

ค่านิยมด้านการบริหารจัดการนวัตกรรม มี ๕ ประการ ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

(Stakeholder Participation)

๒. การมุ่งเน้นการบริหารจัดการความรู้

(Knowledge Management)

๓. การเสริมสร้างพฤติกรรมการเป็นผู้ประกอบการ

(Entrepreneur Behavior Reinforcement)

๔. การให้ความสำคัญต่อลูกค้าและการตลาด

(Customer and Marketing)

๕. การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

(Continuous Learning and Development)

๒.๓ กลยุทธ์ในการสร้างวัฒนธรรมด้านการบริหารจัดการนวัตกรรม

๒.๓.๑ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire)

- การสร้างบรรยากาศ สภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- การบริหารจัดการความรู้และการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการพัฒนานวัตกรรม
- การเคารพและเชื่อในศักยภาพของบุคลากร ที่จะสามารถสร้าง พัฒนา และต่อยอดได้
- การสนับสนุนให้เกิดการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และป้องกันการเกิดซ้ำของปัญหาในงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น
- การได้รับการยกย่อง สนับสนุน ให้เติบโตและเจริญก้าวหน้าในสายงาน ด้วยทักษะและความรู้ความสามารถด้านนวัตกรรม

๒.๓.๒ การจัดโครงสร้างองค์กร (Organize)

- การมีนโยบายและทิศทางที่ชัดเจนในการสร้างองค์กรด้วยนวัตกรรม
- การกำหนดโครงสร้าง หน่วยงาน และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน
- การแต่งตั้งคณะกรรมการ, คณะทำงานระดับองค์กร ที่จะคอยขับเคลื่อนภารกิจ
- การสร้าง Innovation Champion & Ideator ระดับองค์กร/ฝ่าย/สำนัก/แผนก ที่จะส่งผ่านความรู้และทักษะเพื่อกระจายไปสู่ระดับบุคคลทั่วทั้งองค์กร

๒.๓.๓ การสร้างความร่วมมือ (Synergize)

- การสร้างความร่วมมือภายในองค์กร เช่น กิจกรรมข้ามสายงาน (Cross Functional)
- การสร้างความร่วมมือภายในองค์กร เช่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า

๒.๓.๔ การเปิดกว้างและให้อำนาจในการแสดงความคิด/แก้ปัญหา/ทำสิ่งใหม่ (Empower)

- การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสื่อสารอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสรับฟังเสียงจากทุกระดับ เช่น การสื่อสารแบบ 2 ทาง (2 ways communication)
- การเปิดกว้างยอมรับความคิด/ไอเดียใหม่ๆ
- การส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดศึกษา เรียนรู้ วิธีคิดและนวัตกรรมใหม่
- การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม

๒.๓.๕ การให้รางวัลใจ (Reward)

- ระบบแรงจูงใจด้านการเงิน เช่น เงินรางวัลจากการนำเสนอผลงาน, เงินรางวัลจากทรัพย์สินทางปัญญา, เงินรางวัลจากสัดส่วนมูลค่าที่นวัตกรรมสร้างขึ้นได้ เช่น รายจ่ายที่ลดลงหรือรายได้ที่เพิ่มขึ้น
- ระบบแรงจูงใจที่ไม่ใช่การเงิน เช่น การยกย่องชมเชย, การนำผลงานและทักษะความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับหรือปรับตำแหน่งเพื่อความเจริญก้าวหน้าทางสายงาน

บทที่ ๓

แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม

๓.๑ แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม

เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีรูปแบบพฤติกรรมในการทำงานและแนวคิด ทักษะคติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รับรู้ เข้าใจและพัฒนาไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่พึงประสงค์ ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนกระบวนการทำงานภายในให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และเกิดคุณค่ากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและลูกค้า องค์กรสะพานปลาจึงได้จัดทำแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมขององค์กรสะพานปลา ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ที่สอดคล้องตาม แผนแม่บทการบริหารจัดการนวัตกรรม ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ที่ ซึ่งประกอบด้วย ๓ โครงการหลัก ดังนี้

แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม องค์การสะพานปลา พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	หน่วยงาน รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาในการดำเนินการ					หมายเหตุ
					๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑.ส่งเสริม ค่านิยม ,วัฒนธรรมและ ยกระดับความรู้ ความสามารถ ด้านนวัตกรรม	เพิ่มองค์ ความรู้และ เสริมสร้าง วัฒนธรรม องค์กรด้าน การบริหาร จัดการ นวัตกรรมแก่ พนักงาน	๑.โครงการอบรมให้ ความรู้ด้านการ บริหารจัดการด้าน นวัตกรรม	สบค.-สวพ.	-จำนวน พนักงานที่ ได้รับการ อบรม	-	> = ๘๐%	> = ๙๐%	๑๐๐ %	๑๐๐ %	
		๒.โครงการเสริมสร้าง วัฒนธรรมสู่การเป็น องค์กรแห่งนวัตกรรม	สวพ.	-จำนวน ครั้งการจัด กิจกรรม/ ศึกษาดูงาน	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	
		๓.โครงการ FMO Innovation Award	สวพ.	-จำนวน เรื่อง/คน/ ปี	-	๑ เรื่อง	>=๑ เรื่อง	>=๒ เรื่อง	>=๓ เรื่อง	FMO Innovation Award คือ การ จัดประกวดและให้รางวัลความคิด สร้างสรรค์และนวัตกรรมของ พนักงาน อสป.

บทที่ ๔

การถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ

๔.๑ แนวทางการถ่ายทอดแผน ติดตาม และประเมินผล

การถ่ายทอด ติดตาม ประเมินผลของแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรม ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ยึดหลักการมีบทบาทหน้าที่ในการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผล การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการที่หน่วยงานรับผิดชอบ โดยที่สำนักงานวิจัยและพัฒนา เป็นผู้ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปในภาพรวมของแผนเสนอต่อผู้บริหาร คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการให้ข้อคิดเห็นและกำหนดแนวทางปรับปรุงพัฒนาให้แก่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถกำหนดขอบเขตของการถ่ายทอด ติดตาม และการประเมินผลแผนการส่งเสริมค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม ปี พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๗ ดังนี้

การถ่ายทอด โดยกำหนดให้มีการถ่ายทอด แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรม ปี พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้รับรู้และเข้าใจ เพื่อให้สามารถผลักดันผลการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีการสำรวจการรับรู้ และเข้าใจแผนฯ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

การติดตาม เป็นกระบวนการและวิธีการในการกำกับการปฏิบัติงานโครงการ/แผนงาน ภายใต้แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมขององค์การสะพานปลา ให้เป็นไปตาม เป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา และงบประมาณ โดยมีกระบวนการติดตามผลอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของแต่ละโครงการให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสอดคล้องกับเป้าหมายของ แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ที่กำหนดไว้

การประเมินผล (ตามแนวทาง PDCA : Plan Do Check Act) เป็นกระบวนการในการ เปรียบเทียบ ผลการปฏิบัติงานกับแผนที่กำหนด การกำกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน การศึกษาปัญหา ที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ เพื่อแก้ไข/ปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ต้องการ และเป็นการ ประเมินผลกระทบทั้งทางตรง/ทางอ้อม เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุงแผนงาน/โครงการให้เกิดการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้จะได้มีการทบทวนกระบวนการถ่ายทอด ติดตาม และการประเมินผลแผนการส่งเสริม ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม เป็นประจำทุกปีเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ รอบเวลาการติดตามและประเมินผล

สำหรับระยะเวลาที่จะใช้ในการติดตามผล เป็นดังต่อไปนี้

- ระยะเวลาตามไตรมาสเพื่อพิจารณาผลการดำเนินงานรายโครงการ
- ระยะสิ้นสุดปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อทบทวนปรับแผนงานโครงการสำหรับการพัฒนาเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนด
- ระยะสิ้นสุดปีของแผนฯ (ปี พ.ศ. ๒๕๖๗) เพื่อประเมินผลการดำเนินงานเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของ แผนฯ และเพื่อกำหนดแนวทางการจัดทำนโยบาย เพื่การจัดทำแผนฉบับต่อไปเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง

๔.๓ แนวทางการดำเนินการในปีงบประมาณ

๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และสื่อสารนโยบาย, ค่านิยมและวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ

๒. รวบรวมและวิเคราะห์ GAP Analysis จาก ผลการสำรวจ Innovation Score เพื่อกำหนดแนวทางการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านนวัตกรรม

๓. จัดทำแผนการยกระดับและพัฒนาความรู้ความสามารถและศักยภาพการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และจัดการนวัตกรรม

๔. ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความสามารถของพนักงานด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

๕. จัดกิจกรรมและศึกษาดูงานด้านนวัตกรรมกับองค์กรที่มีความโดดเด่นในการบริหารจัดการด้านนวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ

๖. การจัดประกวดโครงการ FMO Innovation Award คือ การจัดประกวดและให้รางวัลความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของพนักงาน อสป. เพื่อให้สามารถฝึกทักษะทางความคิดสร้างสรรค์ที่ได้จากการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน โดยมีรางวัลจูงใจเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และมีผู้บริหารระดับสูงรวมถึงคณะกรรมการเป็นกรรมการตัดสิน

๗. ติดตาม ประเมินผล และแก้ไขปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อทบทวนและปรับแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านการจัดการนวัตกรรม ให้เกิดประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง โดยจะมีแผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรม ในแต่ละปีงบประมาณโดยมีช่วงระยะเวลาดำเนินการ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แผนการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมประจำปีงบประมาณ

[illegible]