



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)



จัดทำโดย : ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ
ธันวาคม ๒๕๖๗

๑. บทนำ

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเริ่มต้นจากการทื่องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการคนในองค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเตรียมความพร้อมในการจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับการเติบโตและพัฒนาในอนาคตเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่และการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ดีขึ้น

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) หรือ พกณ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อยู่ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของ พกณ. (ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ซึ่งคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการเตรียมความพร้อมและวางกลยุทธ์เพื่อให้การจัดการคนในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น

แผนยุทธศาสตร์ที่ ๕ กลยุทธ์ที่ ๑๒ เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากร การสร้างความผูกพัน และส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะ ๕ ปี) ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ภายใต้กรอบแนวคิดของแผนปฏิบัติการสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) มีความเชื่อมโยงแนวคิดของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ พกณ. ทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนที่มีต่อ พกณ. และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วยการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค รวมทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อพัฒนา พกณ. ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้ครอบคลุมในทุกมิติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็น smart officer มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ความเป็นผู้นำ เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตอาสา เก่งคิด เก่งปฏิบัติ ทำงานเป็นทีม และประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มุ่งเน้นสู่การเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีสมดุลทั้งความเชี่ยวชาญและคุณธรรม

เป้าประสงค์	๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมืออาชีพ ๓. เพื่อสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร ๔. เพื่อส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ			
ยุทธศาสตร์	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบนฐานธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑๑ บริหารจัดการองค์กรที่ดี กลยุทธ์ที่ ๑๒ บริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร			
วัตถุประสงค์	พัฒนาบุคลากร เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้ระบบภายในองค์กรมีระเบียบแบบแผน อำนวยความสะดวก สนับสนุนและส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร			
กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เป็นแผนงานสำคัญที่มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พกณ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ยุทธศาสตร์ที่ ๕: การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบนฐานธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑๒: บริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พกณ. เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้ แผนงานดังกล่าวได้จัดทำขึ้นภายใต้ยุทธศาสตร์ พกณ. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะ ๕ ปี) ปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ บริบทของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมที่รวดเร็ว โดยมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถตอบสนองต่อ

ความต้องการขององค์กรและสังคมในปัจจุบันและอนาคต และได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ พกฉ. คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล รวมถึงข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามของบุคลากร เช่น การสำรวจ ความผูกพันในองค์กร การสำรวจด้านสวัสดิการ การประเมินการฝึกอบรม ซึ่งได้นำมากำหนดไว้ในแผนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ นี้ด้วย

๑. เป้าหมาย

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมืออาชีพ

๓. เพื่อสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔. เพื่อส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

๒. กรอบกลยุทธ์หลัก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์หลักดังนี้:

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective and Efficient Human Resource Management)

- มุ่งเน้นการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย มีความโปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น (Personnel Development to Enhance Knowledge and Capabilities)

- มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรและสังคมในยุคปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร (Creating Staff Engagement with the Organization)

- มุ่งเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและมีความภูมิใจในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากร (Promoting Ethics, Morality, and Quality of Life for Personnel)

- มุ่งเน้นการส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี พร้อมทั้งมีจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แบ่งออกเป็น ๑๑ แผนงาน ดังนี้

กลยุทธ์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล		
๑.๑ การประกาศใช้โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างตำแหน่งของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) และการจัดเจ้าหน้าที่ลงในตำแหน่งและโครงสร้างองค์กรใหม่	๑. เพื่อให้ พกจ. สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายแผนปฏิบัติการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	เป้าหมาย - โครงสร้างองค์กรใหม่ที่สอดคล้องกับภารกิจ - โครงสร้างตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าให้กับทุกสายงาน ตัวชี้วัด โครงสร้างองค์กรได้รับความเห็นชอบภายในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘
๑.๒ การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเพิ่มความเข้าใจในภาพรวมของงานและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งหรือหน้าที่อื่น ๆ ได้ในกรณีฉุกเฉิน ๓. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ มีโอกาสก้าวหน้าทางสายงาน	เป้าหมาย บุคลากรที่ได้รับการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความรู้ และประสบการณ์การปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้าน ตัวชี้วัด ร้อยละ ๑๐ ของบุคลากรที่ผ่านการปรับเปลี่ยนหมุนเวียน
๑.๓ การสรรหาและคัดเลือก	เพื่อใช้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะที่เหมาะสมเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน	เป้าหมาย บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ว่างอย่างน้อย ๒ อัตรา ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ ๑๐๐)
๑.๔ การบริหารจัดการผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี	๑. เพื่อสร้างคุณยุดิธรรมและความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร	เป้าหมาย - บุคลากรสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในบทบาทหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
	๓. เพื่อจัดการผลประเมินการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและจงใจในการทำงาน	- บุคลากรได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรมทุกปี ตัวชี้วัด - การประเมินผลการปฏิบัติงานครอบคลุมบุคลากรทุกคน - บุคลากรมีความพึงพอใจของบุคลากรต่อความยุติธรรมและความโปร่งใสในกระบวนการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น		
๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร พกณ. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ (งบประมาณ ๑,๗๕๙,๐๐๐ บาท)	เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร พกณ. ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น โดยมีทั้งหมด ๗ แผนงานย่อย ดังนี้ ๑. การพัฒนาทักษะและความรู้ ๒. การพัฒนาภาวะผู้นำ ๓. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ๔. การสร้างความผูกพันกับองค์กร ๕. การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ๖. การพัฒนาและส่งเสริมความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร/พัฒนาความเชี่ยวชาญให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติงานเชิงรุก ๗. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามแผนแม่บทพัฒนา ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	เป้าหมาย บุคลากรของ พกณ. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น สามารถผลักดันยุทธศาสตร์ พกณ. ได้ตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ ๙๐)
กลยุทธ์ที่ ๓: การสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร		
๓.๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี	เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนความรับผิดชอบร่วมกัน	เป้าหมาย ๑. บุคลากรทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

กลยุทธ์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
		๓. ลดปัญหาความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ตัวชี้วัด - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐
๓.๒ การสื่อสารภายในองค์กร	๑. เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ๒. สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง	เป้าหมาย ๑. บุคลากรรับรู้และเข้าใจข้อมูลสำคัญอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ๒. บุคลากรทุกระดับสามารถแสดงความคิดเห็นหรือสอบถามข้อมูลได้ ตัวชี้วัด - บุคลากรร้อยละ ๙๕ ขึ้นไปสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและประกาศภายในได้อย่างครบถ้วน - เพิ่มช่องทางการสื่อสารอย่างน้อย ๑ ช่องทางที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย
๓.๓ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี	เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร	เป้าหมาย สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและกัน และความร่วมมือระหว่างบุคลากร ตัวชี้วัด - จัดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างน้อย ๒ ครั้ง - ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการสื่อสารกับผู้บริหารไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
กลยุทธ์ที่ ๔ การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากร		
๔.๑ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและคุณธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน	เป้าหมาย ๑. บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจริยธรรมและคุณธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน

กลยุทธ์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
	๒. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยึดมั่นในหลักการทำงานอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ ๓. พัฒนาบุคลากรให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร	๒. ลดพฤติกรรมที่ขัดต่อจริยธรรมในองค์กร และเพิ่มการทำงานที่มีความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ ๓. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น อบรบสัมมนา หรือกิจกรรมจิตอาสา ตัวชี้วัด - ความพึงพอใจของบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ - จัดกิจกรรม อย่างน้อย ๒ ครั้ง - ปราศจากข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรม - เป็นองค์กรคุณต้นแบบ
๔.๒ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสามารถจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ ๒. เพื่อลดความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น	เป้าหมาย ๑. บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ๒. บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง ตัวชี้วัด - บุคลากรมีพึงพอใจในความสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๔.๓ การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	๑. เพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตของบุคลากร ๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการผ่อนคลายของบุคลากร ๓. เพื่อลดอัตราการเกิดปัญหาสุขภาพเรื้อรังและภาวะความเครียดในบุคลากร	เป้าหมาย - บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตใจที่แข็งแรงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากรได้การรับรู้และความตระหนักในเรื่องการดูแลสุขภาพ - จัดกิจกรรมด้านการดูแลสุขภาพ ๑ กิจกรรม ตัวชี้วัด - บุคลากรเข้าการตรวจสุขภาพประจำปีเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา - บุคลากรมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ภายใต้กรอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กลยุทธ์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น (Personnel Development to Enhance Knowledge and Capabilities) มีเป้าหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากรเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เช่น การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ หรือการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงาน พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับเจ้าหน้าที่ในการรับตำแหน่งผู้นำในอนาคต ช่วยให้มีการสืบทอดตำแหน่งอย่างราบรื่น และลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนผู้นำที่มีความสามารถ สร้างความผูกพันกับองค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและยั่งยืน ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และเพิ่มความน่าเชื่อถือให้กับองค์กร พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีให้กับเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สามารถใช้งานเครื่องมือและซอฟต์แวร์ใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เพิ่มพูนความรู้และทักษะ: เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและการพัฒนาในสายงานของตนเอง

๒. พัฒนาภาวะผู้นำ: เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการรับตำแหน่งผู้นำในอนาคต และเสริมสร้างทักษะในการบริหารและการตัดสินใจ

๓. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี: เพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และให้บุคลากรมีความพร้อมในการใช้งานเทคโนโลยีเหล่านั้น

๔. สร้างความผูกพันกับองค์กร: เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

๕. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม: เพื่อให้บุคลากรมีจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

๖. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร / พัฒนาความเชี่ยวชาญให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติการเชิงรุก: เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเชิงรุก ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการ และสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๒. ขอบเขต: ขอบเขตของแผน

แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ จะครอบคลุมการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ขอบเขตของแผนนี้ประกอบด้วย:

๑. การพัฒนาทักษะและความรู้: ครอบคลุมการฝึกอบรม การสัมมนา การอบรมเชิงปฏิบัติการ และโปรแกรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในสายอาชีพ

๒. การพัฒนาภาวะผู้นำ: ครอบคลุมโปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำ การให้คำปรึกษา การฝึกอบรมทักษะการบริหาร และการเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งผู้นำในอนาคต

๓. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี: ครอบคลุมการฝึกอบรมการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ ซอฟต์แวร์ และแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับการงาน

๔. การสร้างความผูกพันกับองค์กร: ครอบคลุมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างทีม และการสนับสนุนการสื่อสารภายในองค์กร

๕. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม: ครอบคลุมกิจกรรมและการอบรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

๖. การพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร / พัฒนาความเชี่ยวชาญให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติการเชิงรุก: ครอบคลุมเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ส่งเสริมความรู้ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก

๓. กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วม

แผนพัฒนาบุคลากรนี้มีเป้าหมายสำหรับบุคลากรทุกคนในองค์กร ไม่จำกัดระดับหรือหน้าที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และภาวะผู้นำของบุคลากรทุกคน รวมถึงส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. กรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๗ แผนงาน ดังนี้

แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาทักษะและความรู้	เพื่อเสริมสร้างความสามารถในงานและพัฒนาอาชีพ	เป้าหมาย บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดีขึ้น ตัวชี้วัด จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๒. การพัฒนาภาวะผู้นำ	เพื่อเตรียมบุคลากรสำหรับตำแหน่งผู้นำในอนาคต	เป้าหมาย บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา มีความพร้อมที่จะเป็นผู้นำ มีความสามารถในการบริหารจัดการทีมงาน และสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวชี้วัด จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ บุคลากรสามารถเข้าสู่การประเมินความก้าวหน้าและประสิทธิผลในการพัฒนาทักษะและคุณสมบัติของ

แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
		ความเป็นผู้นำ เช่น ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหา การวางแผนและการตั้งเป้าหมาย ความรับผิดชอบและจรรยาบรรณในการทำงาน และการพัฒนาตนเองและการสร้างผู้นำในทีม เป็นต้น
๓. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี	เพื่อเพิ่มทักษะด้านเทคโนโลยีและความเชี่ยวชาญในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีใหม่ๆ	เป้าหมาย บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้เครื่องมือและระบบเทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตัวชี้วัด จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ บุคลากรมีความก้าวหน้าและการปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ความรู้พื้นฐานและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ ทักษะด้านการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ การทำงานร่วมกันแบบดิจิทัล การพัฒนาและการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี รวมถึงการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง
๔. การสร้างความผูกพันกับองค์กร	เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร	เป้าหมาย บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน และมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว ลดอัตราการลาออกและเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร ตัวชี้วัด จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีความรู้ความเข้าใจ

แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
		หลังการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ การตอบสนองต่อโครงการหรือกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความผูกพัน ความพึงพอใจต่อโอกาสในการพัฒนาและการเติบโตทางอาชีพ การสนับสนุนจากองค์กรในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือพัฒนาทักษะใหม่ๆ ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความยืดหยุ่นในการจัดการเวลาทำงานและการสนับสนุนจากองค์กร
๕. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	เป้าหมาย บุคลากรมีความตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน ส่งผลให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความน่าเชื่อถือ และเป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาล ตัวชี้วัด จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีความรู้ความเข้าใจ หลังการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ เจ้าหน้าที่มีความตระหนักรู้และความเข้าใจในคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบและนโยบายด้านจริยธรรม การแสดงพฤติกรรมที่มีคุณธรรมและซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม การส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมในองค์กร และความโปร่งใส และการเปิดเผยข้อมูล เป็นต้น
๖. การพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร / พัฒนาความเชี่ยวชาญให้บุคลากร เพื่อปฏิบัติการเชิงรุก	เพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ เพิ่มทักษะเชิงรุกและศักยภาพในการจัดการ	บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในสาขาเฉพาะทาง สามารถปฏิบัติการได้อย่างเชี่ยวชาญ และ เป็นผู้นำในการดำเนินงานเชิงรุก สามารถแก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
		ตัวชี้วัด จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ บุคลากรได้เพิ่มทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง หรือในสายงานของตนเอง สามารถนำทักษะและความรู้ที่ได้ไปปรับประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
๗. การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ตามแผนแม่บทพัฒนา ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมในทุกด้าน อาทิ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่สอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ในปัจจุบัน รวมถึงการเตรียมความพร้อมสำหรับการรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต	เจ้าหน้าที่ที่มีศักยภาพที่สูงขึ้นตามแผนแม่บท มีความพร้อมในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมั่นใจ ตัวชี้วัด จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และมีความรู้ความเข้าใจหลังการเข้าร่วมกิจกรรมไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีความสามารถที่ตรงตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร ส่งผลให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะใหม่ไปใช้ในการพัฒนาองค์กรและบรรลุเป้าหมายร่วมกัน พัฒนาทักษะในการทำงานเป็นทีม การสื่อสาร และการประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์กรจะช่วยให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล							ไม่ใช้งบประมาณ	
๑.๑ การประกาศใช้ โครงสร้างองค์กรและ โครงสร้างตำแหน่งของ สำนักงานพิพิธภัณฑ เกษตรเฉลิมพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว (องค์การ มหาชน) และการจัด เจ้าหน้าที่ลงในตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กรใหม่	๑. เพื่อให้ พกฉ. สามารถ ดำเนินการบรรลุ เป้าหมายแผนปฏิบัติ การสำนักงาน พิพิธภัณฑเกษตรเฉลิม พระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระ เจ้าอยู่หัว (องค์การ มหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖- ๒๕๗๐ ๒. เพื่อให้มีการสับเปลี่ยน หมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน เพิ่มพูน ความรู้และ ประสบการณ์ มีโอกาส ก้าวหน้าทางสายงาน	เป้าหมาย - โครงสร้างองค์กรใหม่ที่ สอดคล้องกับภารกิจ - โครงสร้างตำแหน่งที่มี ความก้าวหน้าให้กับทุกสาย งาน ตัวชี้วัด - โครงสร้างองค์กรได้รับ ความเห็นชอบภายใน เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๘			→		(ไม่ใช้งบประมาณ)	

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑.๒ การสับเปลี่ยน หมุนเวียนการ ปฏิบัติงาน	๑. เพื่อเพิ่มความเข้าใจใน ภาพรวมของงานและ การทำงานร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน ๒. เพื่อส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรให้สามารถ รับผิดชอบงานใน ตำแหน่งหรือหน้าที่ อื่น ๆ ได้ในกรณีฉุกเฉิน ๓. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ประสบการณ์ มีโอกาส ก้าวหน้าทางสายงาน	เป้าหมาย บุคลากรที่ได้รับการสับเปลี่ยน หมุนเวียนการปฏิบัติงานเพื่อ สร้างความรู้ และประสบการณ์ การปฏิบัติงานในหลาย ๆ ด้าน ตัวชี้วัด ร้อยละ ๑๐ ของบุคลากรที่ผ่าน การสับเปลี่ยนหมุนเวียน					(ไม่ใช้งบประมาณ)	
๑.๓ การสรรหาและ คัดเลือกเพื่อให้ได้ บุคลากรมีอาชีพมา ปฏิบัติงาน	เพื่อใช้กระบวนการสรรหา และคัดเลือกที่มี ประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณสมบัติและ ทักษะที่เหมาะสมเพื่อสร หาและคัดเลือกบุคลากรที่ มีความรู้ความสามารถเข้า มาทำงาน	เป้าหมาย บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มี ความรู้ ความสามารถในการ ตำแหน่งที่ว่างอย่างน้อย ๒ อัตรา ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ ๑๐๐)					(ไม่ใช้งบประมาณ)	

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑.๔ การบริหารจัดการผล การประเมินการ ปฏิบัติงานประจำปี	๑. เพื่อสร้างคุณธรรม และความโปร่งใสใน การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ๒. เพื่อประเมิน ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการ ปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กร ๓. เพื่อจัดการผลประเมิน การปฏิบัติงานอย่าง เหมาะสม เพื่อให้เกิด ความเป็นธรรมและจูง ใจในการทำงาน	เป้าหมาย - บุคลากรสามารถบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดในบทบาท หน้าที่ของตนเองได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - บุคลากรได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและ เป็นธรรมทุกปี ตัวชี้วัด - การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครอบคลุมบุคลากรทุกคน - บุคลากรมีความพึงพอใจของ บุคลากรต่อความยุติธรรมและ ความโปร่งใสในกระบวนการ ประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕					(ไม่ใช้งบประมาณ)	
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น							๑,๗๕๙,๐๐๐.-	
๒.๑ แผนพัฒนาบุคลากร พจน. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ (งบประมาณ ๑,๗๕๙,๐๐๐ บาท)	เพื่อพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานของ บุคลากร พจน. ให้มี ศักยภาพเพิ่มขึ้น โดยมี	เป้าหมาย บุคลากรของ พจน. ได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น						รายละเอียด เพิ่มเติมใน แผนพัฒนา บุคลากรฯ

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
	ทั้งหมด ๗ แผนงานย่อย ดังนี้ ๑. การพัฒนาทักษะและ ความรู้ ๒. การพัฒนาภาวะผู้นำ ๓. การพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยี ๔. การสร้างความผูกพัน กับองค์กร ๕. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๖. การพัฒนาและส่งเสริม ความเชี่ยวชาญให้กับ บุคลากร/พัฒนาความ เชี่ยวชาญให้บุคลากร เพื่อปฏิบัติงานเชิงรุก ๗. การพัฒนาศักยภาพ ของเจ้าหน้าที่ตาม แผนแม่บทพัฒนา ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙	สามารถผลักดันยุทธศาสตร์ พจน. ได้ตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผนงาน (ร้อย ละ ๙๐) - บุคลากรนำทักษะที่ได้รับ สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานจริง ร้อยละ ๘๐					๑๔๙,๐๐๐.- ๗๙๕,๐๐๐.- ๖๐,๐๐๐.- ๕๐๐,๐๐๐.- ๖๐,๐๐๐.- ๙๕,๐๐๐.- ๑๐๐,๐๐๐.-	

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
กลยุทธ์ที่ ๓: การสร้างความผูกพันของบุคลากรกับองค์กร								
๓.๑ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี : - สร้างความตระหนักรู้โดยสร้างสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับค่านิยมองค์กร - จัดกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างวามสัมพันธ์ในทีม - สรุปรายงานและประเมินผล	เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง และสนับสนุนความรับผิดชอบร่วมกัน	เป้าหมาย ๑. บุคลากรทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม เกิดความรับผิดชอบร่วมกันและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรต่อวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ๓. ลดปัญหาความขัดแย้งและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ตัวชี้วัด - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ - ความพึงพอใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐					(ไม่ใช้งบประมาณ)	
๓.๒ การสื่อสารภายในองค์กร : สร้างช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้าง โดยกำหนดการ	๑. เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	เป้าหมาย ๑. บุคลากรรับรู้และเข้าใจข้อมูลสำคัญอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว					(ไม่ใช้งบประมาณ)	

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
สื่อสารทางอีเมลของ เจ้าหน้าที่ทุกคนเพื่อ รับข้อมูลข่าวสาร สำคัญอย่างทั่วถึงและ รวดเร็ว	๒. สร้างช่องทางการ สื่อสารที่เปิดกว้าง	๒. บุคลากรทุกระดับสามารถ แสดงความคิดเห็นหรือ สอบถามข้อมูลได้ ตัวชี้วัด - บุคลากรร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และประกาศภายในได้อย่าง ครบถ้วน - เพิ่มช่องทางการสื่อสารอย่าง น้อย ๑ ช่องทางที่สามารถ เข้าถึงได้ง่าย (ทางอีเมล)						
๓.๓ การสร้างความสัมพันธ์ ที่ดี : จัดกิจกรรมใน การมีส่วนร่วมของ บุคลากรในองค์กร เช่น จิตอาสา	เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดีระหว่างบุคลากรและ ผู้บริหาร	เป้าหมาย สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความ ไว้วางใจ ความเคารพซึ่งกันและ กัน และความร่วมมือระหว่าง บุคลากรและผู้บริหาร ตัวชี้วัด - จัดกิจกรรมหรือโครงการ ส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างน้อย ๒ ครั้ง - ความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การสื่อสารกับผู้บริหาร ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๕	→				(ไม่ใช้งบประมาณ)	

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
กลยุทธ์ที่ ๔: การส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากร								
๔.๑ การส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม : - ทบทวนคำสั่งที่เกี่ยวข้อง - จัดอบรมหรือสัมมนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง เช่น ความซื่อสัตย์ การทำงานด้วยใจบริการ หรือจริยธรรมทางวิชาชีพ - จัดกิจกรรมยกย่องและให้รางวัล - ส่งเสริมการช่วยเหลือสังคม กิจกรรมจิตอาสา - ติดตามและประเมินผล โดยวัดผลความเข้าใจและพฤติกรรมของบุคลากรในด้านคุณธรรม	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและคุณธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานและในชีวิตประจำวัน ๒. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยึดมั่นในหลักการทำงานอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ ๓. พัฒนาบุคลากรให้เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร	เป้าหมาย ๑. บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจริยธรรม และคุณธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน ๓. ลด พฤติกรรม ที่ขัดต่อจริยธรรมในองค์กร และเพิ่มการทำงานที่มีความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ ๓. บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม เช่น อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมจิตอาสา ตัวชี้วัด - ความพึงพอใจของบรรยาการที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ - จัดกิจกรรม อย่างน้อย ๒ ครั้ง - ปราศจากข้อร้องเรียนหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรม				→	(ไม่ใช้งบประมาณ)	

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
		- เป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ						
๔.๒ การสร้างสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว : สร้าง สภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดี - จัดพื้นที่รับประทานอาหาร กลางวันพร้อม สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ตู้เย็น ไมโครเวฟ - จัดพื้นที่พักผ่อน ออกกำลังกาย	๑. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีคุณภาพชีวิตที่ดีและ สามารถจัดการความ สมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวได้ ๒. เพื่อลดความเครียด และความเหนื่อยล้าใน การทำงาน โดยสร้าง สภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความยืดหยุ่น	เป้าหมาย ๑. บุคลากรมีส่วนร่วมในการ สร้างสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว ๒. บุคลากรมีสุขภาพที่แข็งแรง ตัวชี้วัด - บุคลากรมีพึงพอใจในความ สมดุลชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัวไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕					(ไม่ใช้งบประมาณ)	
๔.๓ การดูแลสุขภาพและ ความเป็นอยู่ที่ดี : - ส่งเสริมการตรวจ สุขภาพประจำปี - จัดกิจกรรมส่งเสริม การออกกำลังกาย เช่น กำหนดวันออก กำลังกายประจำ สัปดาห์	๑. เพื่อส่งเสริมสุขภาพ กายและสุขภาพจิต ของบุคลากร ๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการทำงานสร้าง สภาพแวดล้อมที่ สนับสนุนการการผ่อนคลายของบุคลากร ๓. เพื่อลดอัตราการเกิด ปัญหาสุขภาพเรื้อรัง	เป้าหมาย - บุคลากรมีสุขภาพกายและ จิตใจที่แข็งแรงและสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ - บุคลากรได้การรับรู้และความ ตระหนักในเรื่องการดูแล สุขภาพ - จัดกิจกรรมด้านการดูแล สุขภาพ ๑ กิจกรรม					(ไม่ใช้งบประมาณ)	

กลยุทธ์/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน				งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
			ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
- จัดกิจกรรมในดูแล สุขภาพ เช่น การ แข่งขันลดน้ำหนัก	และภาวะความเครียด ในบุคลากร	ตัวชี้วัด - บุคลากรเข้าการตรวจสุขภาพ ประจำปีเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา - บุคลากรมีความพึงพอใจในการ จัดกิจกรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕						

เอกสารแนบ

แผนพัฒนาบุคลากร พกจ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่นๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
งบประมาณ																		๑,๗๕๙,๐๐๐
๑. การพัฒนาทักษะและความรู้				(๓ หลักสูตร)														๑๔๙,๐๐๐
๑.๑ การบริหารจัดการความเสี่ยง และการควบคุมภายใน (จำนวน ๑ ครั้ง)	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ๕๐ ราย													ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้ความ เข้าใจในการจัดทำ แผนการบริหารจัดการ ความเสี่ยงและการ ควบคุมภายใน และนำไปใช้ในการ ทำงานในปีถัดไป	๕๒,๐๐๐
๑.๒ การอบรมเพิ่มพูนทักษะด้าน การจัดซื้อจัดจ้าง (จำนวน ๒ ครั้ง)	✓			เจ้าหน้าที่ ๕๐ ราย													ผู้เข้ารับการอบรม สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างถูกต้องตาม ระเบียบและ หนังสือเวียนที่กำหนด และสามารถดำเนินการ ตรวจ รับงาน รวมถึงการ บริหารสัญญาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๕๔,๐๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๑.๓ การฝึกซ้อมดับเพลิงและการ อพยพหนีไฟขั้นต้น	✓			เจ้าหน้าที่ ๖๐ ราย													ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับ การอบรมมีความรู้ และ มีทักษะในการใช้ อุปกรณ์ดับเพลิงและรู้ ขั้นตอนการอพยพหนีไฟ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น และเป็นไปตามที่ กฎหมายกำหนด	๔๓,๐๐๐
๒. การพัฒนาภาวะผู้นำ																		๗๙๕,๐๐๐
๒.๑ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร : หลักสูตรประกาศนียบัตร ชั้นสูง การบริหารเศรษฐกิจ สาธารณะ สำหรับนักบริหาร ระดับสูง รุ่นที่ ๒๓ สถาบัน พระปกเกล้า		✓		รองผู้อำนวยการ (ฝ่ายบริหาร)													ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและ การจัดการ การพัฒนา สมรรถนะด้านการ บริหารและมีเครือข่าย เพิ่มมากขึ้น	๒๗๐,๐๐๐
๒.๒ หลักสูตรวิทยาการเกษตร ระดับสูง (วทส.) รุ่นที่ ๖		✓		รองผู้อำนวยการ (ฝ่ายพัฒนา)													เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูง สามารถขับเคลื่อนภาค การเกษตรไทยให้เป็น ผู้นำในระดับนานาชาติ ด้วยวิทยาการเกษตร เทคโนโลยีและ	๒๕๐,๐๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
																	นวัตกรรมสมัยใหม่ ภายใต้หลักการตลาดนำ การผลิตและเศรษฐกิจ พอเพียง เพื่อความ สมดุล มั่นคงและยั่งยืน สร้างเครือข่ายใหม่ ๆ	
๒.๓ นักบริหารการพัฒนาการ เกษตรและสหกรณ์ ประจำปี ๒๕๖๘ (นบส. คนละ ๔๐,๐๐๐ * ๒ คน = ๘๐,๐๐๐) (นบก. คนละ ๒๓,๕๐๐ * ๒ คน = ๔๗,๐๐๐) (นบต. คนละ ๑๒,๐๐๐ * ๔ คน = ๔๘,๐๐๐)		✓		- เจ้าหน้าที่ พกณ. ระดับปฏิบัติการ ระดับสูง - เจ้าหน้าที่ พกณ. ระดับปฏิบัติการ ระดับต้น													เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะใน การบริหารและการ จัดการ มีการพัฒนา สมรรถนะด้านการ บริหารและมีเครือข่าย เพิ่มมากขึ้น	๑๗๕,๐๐๐
๒.๔ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตร การเพิ่ม ประสิทธิภาพการขับเคลื่อน งานด้วย Growth Mindset	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ และ ผู้เกี่ยวข้อง ๘๐ ราย					→								๑) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐ มีความรู้ ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ๒) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ มีความพึงพอใจ ในการจัดฝึกอบรมใน ระดับมาก	๑๐๐,๐๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
																	๓) ผู้เข้ารับการฝึกอบรม สามารถนำความรู้ที่ ได้รับไปประยุกต์ใช้ใน การปฏิบัติงาน ขับเคลื่อนงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
๓. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี																		๖๐,๐๐๐
๓.๑ อบรมให้ความรู้การรักษาความ ปลอดภัยทางไซเบอร์	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกคน													ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับ การอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในการรักษา ความมั่นคงปลอดภัย ทางไซเบอร์และนำไป ปรับใช้ในการทำงานได้ อย่างถูกต้อง	๒๐,๐๐๐
๓.๒ อบรมให้ความรู้การใช้ระบบ จัดการข้อมูล	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ๔๐ ราย													ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับ การอบรม สามารถใช้ ระบบเทคโนโลยีของการ จัดการข้อมูล และการ นำมาใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒๐,๐๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๓.๓ ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การนำ เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ๔๐ ราย						→							ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับ การอบรม มีความรู้ ความเข้าใจในทักษะ ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อนำไป ปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐
๓.๔ โครงการพัฒนาบุคลากร พกณ. ผ่านระบบ e-Learning โดยสถาบันพัฒนาบุคลากร ภาครัฐด้านดิจิทัล : Thailand Digital Government Academy หรือ TDGA หลักสูตร ดังนี้ ๑.Digital Literacy : ความฉลาด ทางด้านดิจิทัล ๒.Basic Cybersecurity Series : หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านความ มั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ เบื้องต้น ๓.Data Governance Roadmap : การจัดทำธรรมาภิบาลข้อมูล ภาครัฐ		✓		เจ้าหน้าที่ พกณ.												→	ร้อยละความสำเร็จการ อบรม จำนวนผู้ที่ผ่าน การอบรมและได้รับ ประกาศนียบัตร ไม่น้อย กว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช่ งบประมาณ

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๔.กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วน บุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ภาครัฐ (PDPA for Government Officer)																		
๔. การสร้างความผูกพันกับองค์กร																		๕๐๐,๐๐๐
๔.๑ โครงการศึกษาดูงาน คณะกรรมการ พกณ.		✓		คณะกรรมการ พกณ. คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง													คณะกรรมการให้ ข้อเสนอแนะในการ พัฒนางานของ พิพิธภัณฑ์ และได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้าน การบริหารจัดการ และ การนำหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง มา ปรับใช้ในการกำกับดูแล องค์กร	๒๐๐,๐๐๐
๔.๒ โครงการศึกษาดูงาน เจ้าหน้าที่ (ในประเทศ)		✓		ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่จำนวน ๕๐ ราย													ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ เรียนรู้การบริหารจัดการ ด้านการน้อมนำหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง สามารถนำ ความรู้ ประสบการณ์ และนำมาประยุกต์ใช้ ในการ พัฒนางานของ	๒๗๐,๐๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔					
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
																	สำนักงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	
๔.๓ โครงการสร้างความผูกพันของ เจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กร	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกคน				→									บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการทำงาน และมีความ ผูกพันกับองค์กร ในระยะยาว และลด อัตราการลาออกและ เพิ่มความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างบุคลากร	๓๐,๐๐๐
๕. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม																		๖๐,๐๐๐
๕.๑ โครงการส่งเสริมจริยธรรมและ ประเพณีไทย ในวันสงกรานต์ วันออกพรรษา	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกคน							→						บุคลากรมีความตระหนัก ถึงคุณธรรมและจริยธรรม ในการทำงาน ส่งผลให้ เกิดสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ดี มีความ น่าเชื่อถือ และเป็น องค์กรที่มีธรรมาภิบาล	๓๐,๐๐๐
๕.๒ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ หลักสิทธิมนุษยชนที่ส่งเสริม มาตรฐานทางจริยธรรม	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกคน	→												บุคลากรในองค์กรมีการ ดำเนินงานที่เคารพสิทธิ มนุษยชนและมีจริยธรรม องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี ในด้านจริยธรรมและ ความรับผิดชอบร่วมกัน	๓๐,๐๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
																	ต่อสังคม ปราศจากข้อ ร้องเรียน	
๕.๓ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมในการป้องกันการ ทุจริต : - การประกาศเจตนารมณ์ ต่อต้านการทุจริต - ส่งเสริมการร่วมกิจกรรมกับ หน่วยงานภายนอก	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกคน						→							สภาพแวดล้อมการ ทำงานโปร่งใส ไม่มี เหตุการณ์กระทำการ ทุจริตภายในองค์กร และปราศจากข้อ ร้องเรียนการทุจริตจาก การปฏิบัติหน้าที่	(ไม่ใช่ งบประมาณ)
๖. การพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร / พัฒนาความเชี่ยวชาญให้ บุคลากร เพื่อปฏิบัติการเชิงรุก																		๙๕,๐๐๐
๖.๑ การเตรียมความพร้อมสำหรับ การปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ : - จัดกิจกรรมสรุปผลการ ดำเนินงานในปีที่ผ่านมา กำหนดแนวทางและวิธีการ เตรียมความพร้อมในการ ดำเนินงานปีงบประมาณ ๒๕๖๘	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกคน			→										ร้อยละ ๘๐ ของ ผู้เข้าร่วมโครงการรับรู้ และเข้าใจแนวทางใน การปฏิบัติงาน การ เตรียมความพร้อม สำหรับการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๓๐,๐๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
๖.๒ การส่งเสริมและพัฒนาความ เชี่ยวชาญในสายงานที่ เกี่ยวข้อง ๖.๒.๑ งานตรวจสอบภายใน		✓		ผู้ตรวจสอบภายใน ๒ ราย													ผู้ตรวจสอบภายในได้รับ การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ ความสามารถอื่นๆ ที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๘ ชั่วโมง	๔๐,๐๐๐ (เงินทุนฯ)
๖.๒.๒ งานธุรการ/สาร บรรณ/บริหารงาน ทั่วไป/ทรัพยากร บุคคล/กฎหมาย ๖.๒.๓ งานเทคโนโลยี สารสนเทศ/งาน ประชาสัมพันธ์ ๖.๒.๔ งานพัสดุ/บัญชีและ การเงิน ๖.๒.๕ งานบริการทรัพยากร/ พลังงาน/สิ่งแวดล้อม		✓	✓	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง													เจ้าหน้าที่ได้รับการ พัฒนาศักยภาพ เพิ่ม ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน และนำมา ปรับใช้ในการทำงานได้	๒๕,๐๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/ หลักสูตรฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๗			ปี ๒๕๖๘								ตัวชี้วัดสะท้อน ความสำเร็จ	งบประมาณ (บาท)/ หลักสูตร	
					ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้และความสามารถที่ เพิ่มขึ้น																		
๖.๓ ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่	✓			เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ บรรจุใหม่													เจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่มี ความรู้ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของ ตนเองและองค์กร กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และ ระบบงานที่ใช้ในการ ปฏิบัติงาน รวมถึง รับทราบสิทธิประโยชน์ที่ พึงได้รับตามระเบียบ	(ไม่ใช่ งบประมาณ)
๖.๔ พัฒนาเจ้าหน้าที่รายบุคคล (IDP) และหลักสูตรที่ ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้เข้า รับการพัฒนา (Public Training ๑๐ หลักสูตร) ใน รูปแบบ online	✓	✓	✓	เจ้าหน้าที่ทุกคน													เจ้าหน้าที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนฯ ที่ กำหนดไว้ สามารถ พัฒนาประสิทธิภาพการ ทำงานของตนเองให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	(ไม่ใช่ งบประมาณ)
๗. การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ ตามแผนแม่บทพัฒนา ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ : - จัดการอบรม/ศึกษาดูงาน ใน ด้านหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ การนำชม ฯลฯ	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่													พัฒนาและส่งเสริม ศักยภาพของบุคลากรให้ มีความพร้อมในการ ปฏิบัติภารกิจในทุกด้าน และมีความพร้อม สำหรับการรับมือกับ ความเปลี่ยนแปลงใน อนาคต	๑๐๐,๐๐๐