

**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาบุคลากร**  
**สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อยู่ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของ พกฉ. (ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐวิสาหกิจ การทรงงานเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

**ยุทธศาสตร์องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วิสัยทัศน์องค์กร :** เป็นพิพิธภัณฑ์ชั้นนำแห่งการเรียนรู้ พระเกียรติคุณและพระอัจฉริยภาพของกษัตริย์เกษตร และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง นวัตกรรม ด้านการเกษตรของประเทศ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบนฐานธรรมาภิบาล**

- มีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญคือพัฒนาบุคลากร เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าที่สุด เพื่อให้ระบบภายในองค์กรมีระเบียบตามแบบแผน อำนวยความสะดวก สนับสนุน และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

**เป้าประสงค์ :** การบริหารจัดการของสำนักงานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

**กลยุทธ์ที่ ๑๒ บริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาบุคลากร**

**กรอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะ ๕ ปี) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

**เป้าหมาย :** เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็น smart officer มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ความเป็นผู้นำ เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย จิตอาสา เก่งคิด เก่งปฏิบัติ ทำงานเป็นทีม และประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ

**งบประมาณการดำเนินงาน จำนวน ๕,๖๕๐,๐๐๐ บาท ประกอบด้วย**

**กลยุทธ์ที่ ๑** การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำนวน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

**กลยุทธ์ที่ ๒** การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่ จำนวน ๔,๖๕๐,๐๐๐ บาท

**กรอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

**กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล**

เป้าประสงค์ ๑. เพื่อให้การบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสม

๒. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๓. เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย

**กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่**

เป้าประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามช่องว่างสมรรถนะที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ด้วยวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมนอกเหนือจากการฝึกอบรม

**กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์กร**

เป้าประสงค์ เพื่อบริหารความต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดีความสามารถในการตั้งใจและรักษาบุคลากรที่ดีไว้กับองค์กร

**กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี**

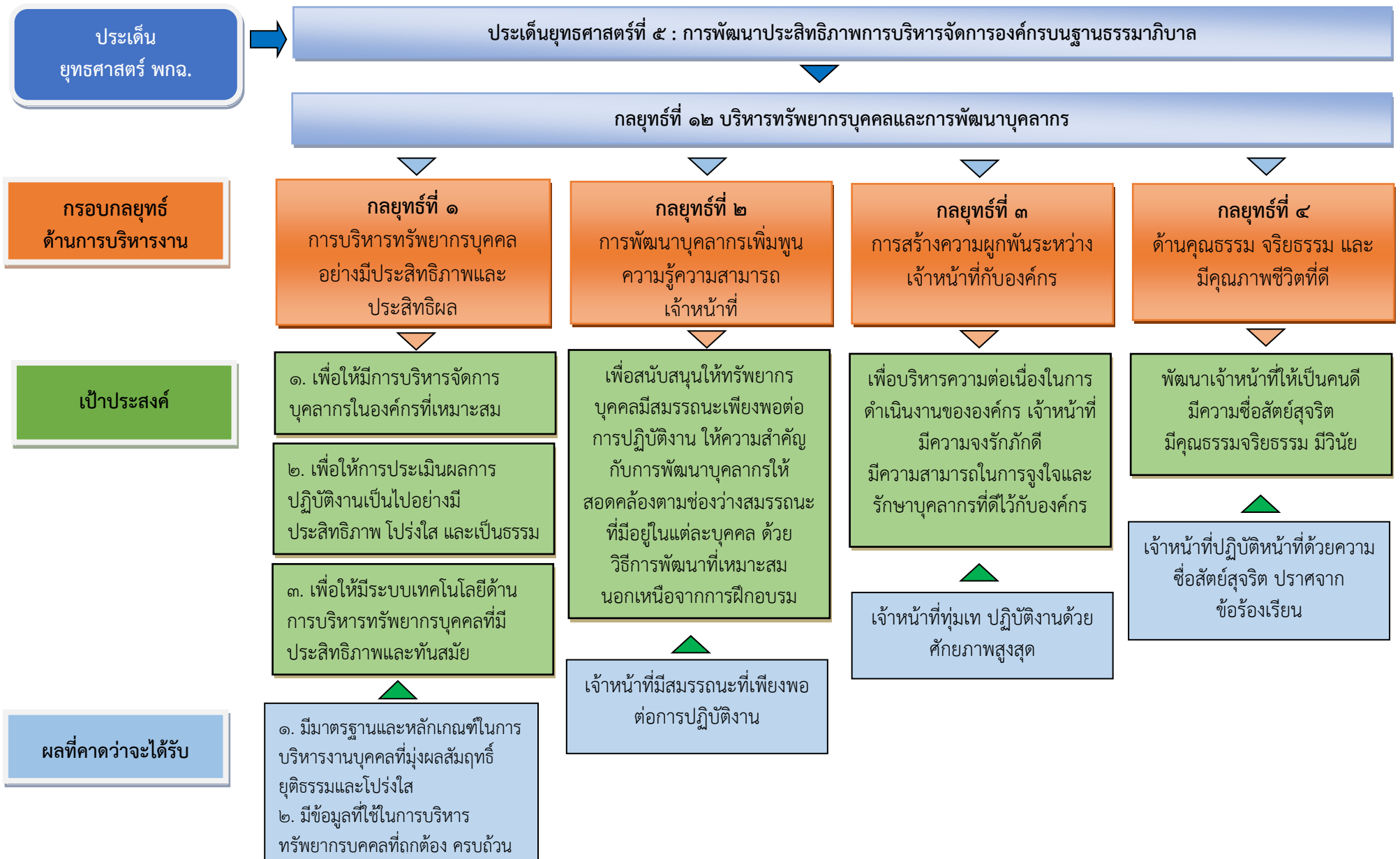
เป้าประสงค์ พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย

**กรอบกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗**

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑. เพื่อให้การบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสม ๒. เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ๓. เพื่อให้มีระบบเทคโนโลยีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และทันสมัย	๑. มีมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคลที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ยุติธรรม และโปร่งใส ๒. มีข้อมูลที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่	เพื่อสนับสนุนให้ทรัพยากรบุคคลมีสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องตามช่องว่างสมรรถนะที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล ด้วยวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมนอกเหนือจากการฝึกอบรม	เจ้าหน้าที่มีสมรรถนะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพัน ระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์กร	เพื่อบริหารความต่อเนื่องในการดำเนินงานขององค์กร เจ้าหน้าที่ที่มีความจงรักภักดี มีความสามารถในการจูงใจและรักษาบุคลากรที่ดีไว้กับองค์กร	เจ้าหน้าที่ทุ่มเท ปฏิบัติงานด้วยศักยภาพสูงสุด
กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี	พัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม มีวินัย	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปราศจากข้อร้องเรียน

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗




แผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗				งบ ประมาณ (บาท)
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
<b>กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</b>										
๑.๑	การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และพัฒนาระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคล : ๑) การประเมินค่างาน : ดำเนินการโดยที่ปรึกษาในการ ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรและอัตรากำลัง ๒) การกำหนดเส้นทาง ก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path / CP) ของตำแหน่งงาน ดำเนินการโดยที่ปรึกษาในการ ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้าง องค์กรและอัตรากำลัง	เพื่อให้ พกฉ. มีโครงสร้าง องค์กร และระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้อง กับภารกิจและแผน ยุทธศาสตร์ ท้นต่อ สถานการณ์ปัจจุบัน	พกฉ. มีโครงสร้างองค์กร และการจัดแบ่งส่วนงาน โครงสร้างระดับตำแหน่ง งาน มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง บัญชีตำแหน่งและ กรอบอัตรากำลัง ที่ สอดคล้องกับภารกิจและ แผนยุทธศาสตร์ของ สำนักงานฯ	๑. มีการศึกษาและวิเคราะห์ บริบทและความต้องการของ สำนักงาน จัดทำข้อเสนอใน การปรับปรุงโครงสร้าง และ อัตรากำลัง ๒. คณะกรรมการ พกฉ. ให้ ความเห็นชอบการปรับปรุง โครงสร้างองค์กร ภายใน เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ ๓. พกฉ. มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม	←————→				๑,๐๐๐,๐๐๐	
๑.๒	การสรรหาบุคลากรที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง ในตำแหน่ง ว่าง ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ๑) จัดลำดับความสำคัญ ตำแหน่งว่าง เสนอผู้อำนวยการ พกฉ. พิจารณากำหนดแนวทาง	เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และเหมาะสมตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมทั้งตรงตามความต้องการ ของหน่วยงานที่เหมาะสมทั้ง	๑. พกฉ. มีบุคลากรที่มี ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ตรงตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาปฏิบัติงาน ๒. พกฉ. มีบุคลากรที่	๑. การดำเนินการสรรหา/ คัดเลือก เป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด ๒. เจ้าหน้าที่ผ่านการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากการคัดเลือกที่	←————→				ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗				งบ ประมาณ (บาท)
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
	ในการดำเนินการสรรหา ๒) ตั้งคณะกรรมการ ๓) กำหนดหลักเกณฑ์ ๔) ดำเนินการคัดเลือก ๕) เสนอ ผอ. พกฉ. เห็นชอบ และบรรจุ	ในเชิงปริมาณและคุณภาพ	เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	เป็นไปตามคุณสมบัติที่ กำหนด						
๑.๔	<b>การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่</b> ๑) กำหนด KPI ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ๒) ทบทวน KPI (ระหว่างปีงบประมาณ) ๓) ทบทวนแบบประเมินฯ ๔) ดำเนินการประเมินฯ ๕) นำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี ไปประกอบการประเมินการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ ข้อบังคับฯ เพื่อ ๑. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงด้านทรัพยากรบุคคล ๒. นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ ๓. เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน ๔. เพื่อให้การเพิ่มเงินเดือนเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ	เจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานและได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่สมเหตุสมผลถูกต้อง เทียบตรง และยุติธรรม ปราศจากข้อร้องเรียน	๑. เจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ ตามข้อบังคับฯ แล้วเสร็จภายใน ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๗ ๒. เจ้าหน้าที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามเกณฑ์ ภายในกรอบวงเงินที่ได้รับอนุมัติ ภายในวันที่ ๓๐ พ.ย. ๒๕๖๖					ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗				งบประมาณ (บาท)
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๑.๕	<b>การนำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล :</b> ๑. การบันทึกข้อมูลของเจ้าหน้าที่ (DPIS) ๒. การใช้ระบบในการอนุญาตการลา ๓. สร้างความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบฯ (DPIS) แก่เจ้าหน้าที่	เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีประสิทธิภาพ และทันสมัย	๑. ฐานข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจุบันและมีความครบถ้วนสมบูรณ์ ๒. การลาของเจ้าหน้าที่มีความสะดวก รวดเร็วในการจัดทำข้อมูล ประหยัดทรัพยากร	๑. มีข้อมูลพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ครบทุกตำแหน่ง ๒. ใช้ระบบอนุญาตการลาภายใน เดือนมิถุนายน ๒๕๖๗ ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ระบบ (DPIS) ร้อยละ ๖๐		←	→			ดำเนินการไม่ใช้งบประมาณ
๑.๖	<b>การจัดสวัสดิการตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่ :</b> ๑. ส่งเสริมการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่ ๒. จัดหาบริษัทประกันภัยที่มีความคุ้มครองที่คุ้มค่าที่สุด ๓. สร้างความรู้ความเข้าใจ และส่งเสริมการออมเงินในรูปแบบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๔. สสำรวจความต้องการด้านสิทธิประโยชน์เพิ่มเติม	สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เจ้าหน้าที่ได้รับสวัสดิการครบทุกคน รักษาบุคลากรไว้ในองค์กร	เจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้รับความคุ้มครองอย่างต่อเนื่อง	๑. ดำเนินการตามแผนครบถ้วนทุกกิจกรรม ๒. เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ๓. เจ้าหน้าที่ได้รับความคุ้มครองจากบริษัทประกันอย่างต่อเนื่อง ๔. เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจในการจัดและบริการสวัสดิการฯ ร้อยละ ๘๐	←	→				ดำเนินการไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗			งบประมาณ (บาท)
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
	เพื่อปรับปรุงสวัสดิการจากผล การสำรวจ								
๑.๗	<b>การสื่อสารและสร้างความรู้ ความเข้าใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล :</b> นำเข้าข้อมูลข่าวสารการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ พกอ. ผ่านช่องทางการสื่อสาร ของสำนักงาน อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ ได้แก่ ๑. การกำหนด KPI ประจำปี ๒. การขอพระราชทานเครื่องราชฯ ๓. การตรวจสุขภาพประจำปี ๔. การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ดีเด่น ๕. การประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ๖. การเลื่อนเงินเดือน ๗. การยื่นแบบหักลดหย่อน ภาษีประจำปี ๘. แผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปี	เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจที่ ถูกต้องแก่เจ้าหน้าที่อย่าง ครอบคลุมและทั่วถึง	เจ้าหน้าที่เข้าถึงและรับรู้ ข้อมูล ข่าวสารองค์ความรู้ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. ดำเนินการตามแผนไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ๒. เผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ ในเว็บไซต์ สำนักงาน หรือกลุ่มไลน์ ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง ต่อเดือน					ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ



ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗				งบ ประมาณ (บาท)	
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔			
<b>กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่</b>											
๒.๑	<p>การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ :</p> <p>๑. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ</p> <p>๒. การพัฒนาขีดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. การพัฒนาความรู้เพื่อบูรณาการในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ยุคดิจิทัล</p>	<p>เพื่อให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามแผนบุคลากรประจำปีงบประมาณที่วางไว้ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และสอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคลที่มีการจัดทำไว้</p>	<p>เจ้าหน้าที่ทุกคนได้รับการพัฒนาตามแผนที่วางไว้ ปฏิบัติงานได้อย่างตามศักยภาพ</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ (ร้อยละ ๘๐) ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ร้อยละ ๘๐ (แบบสอบถาม)</p> <p>๓. มีการรายงานผลการพัฒนาบุคลากร เป็นรายไตรมาส</p>						๔,๙๘๒,๐๐๐	
<b>กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันเจ้าหน้าที่</b>											
๓.๑	<p>ดำเนินการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่ (Succession Plan /SP) สำคัญตามแนวทางที่กำหนดไว้ :</p> <p>๑. วิเคราะห์หาผู้สืบทอดตำแหน่ง</p>	<p>๑. เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ</p> <p>๒. มีการดำเนินการตามแผน</p>	<p>มีบุคลากรที่พร้อมในการสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ ทำให้ภารกิจดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มีเจ้าหน้าที่พร้อมสืบทอดตำแหน่งอย่างน้อย ๒ คน/ตำแหน่ง และดำเนินการทบทวนแผนและปรับปรุง</p>							ดำเนินการไม่ใช้งบประมาณ

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗				งบ ประมาณ (บาท)
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
	๒. พิจารณาเลือกบุคคล ที่ดำรง อยู่ในตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่จะ เป็นผู้สืบทอดตำแหน่งงานที่ สำคัญ ๓. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDPs) ๆ ที่จะเป็นผู้สืบทอด ตำแหน่งงานที่สำคัญ	สืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ								
๓.๒	<b>กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพ ชีวิต ความสุข ความสัมพันธ์ อันดี และความผูกพันใน องค์กร :</b> ๑. สำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันในองค์กร ๒. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข ความสัมพันธ์อันดี และความผูกพันของเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่มีความสุขในการ ทำงาน มีความรักความ สามานสามัคคี	๑. ดำเนินการตามแผนครบ ทุกกิจกรรม ๒. ในแต่ละกิจกรรมมี ผู้เข้าร่วมร้อยละ ๘๐ ของ กลุ่มเป้าหมาย ๓. สำรวจประเมินภาพรวม ของกิจกรรม เพื่อให้ในการ ปรับปรุงการดำเนินการในปี ต่อไป		←→			ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ	
๓.๓	<b>การให้รางวัลและยกย่อง ชมเชย :</b> การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ ดีเด่นประจำปี ๒๕๖๗	๑. เพื่อเป็นการเสริมสร้าง แรงจูงใจ สร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ๒. มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยก ย่องในผลงานดีเด่นตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้	เจ้าหน้าที่ได้รับการคัดเลือก มีความภาคภูมิใจ มีขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน มีแบบอย่างที่ดี ให้กับเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ได้รับการคัดเลือก เป็นเจ้าหน้าที่ดีเด่นตาม เกณฑ์ จำนวน ๒ ราย			←→		ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗				งบ ประมาณ (บาท)
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๓.๔	การดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน	๑. เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความภาคภูมิใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อสถาบัน ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับอนุมัติทุกราย	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการคัดเลือกมีความภาคภูมิใจ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีแบบอย่างที่ดีให้กับเจ้าหน้าที่	เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับอนุมัติ จำนวน ๖ ราย		←→				
๓.๕	การพัฒนาทบทวนการสร้างความนิยมและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนพร้อมแนวปฏิบัติ	๑. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตระหนักในค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (พทณ.) ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่รับรู้เข้าใจ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร เปิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร	เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ตามค่านิยมองค์กรร้อยละ ๖๐			←→			ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ
<b>กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี</b>										
๔.๑	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ	เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และนำผลการประเมินดังกล่าวไปพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพ	พทณ. ผ่านเกณฑ์การประเมินที่มีคุณภาพ เป็นองค์กรที่ปลอดจากการทุจริต ปราศจากการร้องเรียน	ได้รับคะแนนอยู่ในระดับผ่านดี (๘๕ คะแนนขึ้นไป โดย IIT,EIT ส่วนที่ ๑, EIT ส่วนที่ ๒ OIT จะต้องมีผลคะแนนทุกเครื่องมือ ๘๕ คะแนนขึ้นไป)		←→				ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗			งบประมาณ (บาท)
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	
		มากยิ่งขึ้น							
๔.๒	<b>การดำเนินการตามมาตรฐาน จริยธรรม ตามประมวล จริยธรรมฯ :</b> ๑. ให้ความรู้ด้านจริยธรรมแก่ เจ้าหน้าที่ ๒. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม ๓. รับและดำเนินการเกี่ยวกับ ข้อร้องเรียนเกี่ยวกับจริยธรรม (ถ้ามี) ๔. จัดทำรายงานการปฏิบัติตาม ประมวลจริยธรรม ๕. ประเมินผลการบังคับใช้ ประมวลจริยธรรม	เพื่อให้มีการปฏิบัติตาม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการ รักษาจริยธรรม	พจน. ปลอดจากข้อ ร้องเรียนด้านจริยธรรม	ดำเนินการตามแผนครบถ้วน	←————→			ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ	
๔.๓	<b>กิจกรรมส่งเสริมด้านสิทธิ มนุษยชน :</b> ๑. จัดทำแผนด้านสิทธิ มนุษยชน ประจำปี ๒๕๖๗ ๒. ดำเนินการตามแผนที่ กำหนดไว้	๑. เพื่อเป็นองค์กรปลอดจาก การละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้รับการคุ้มครองให้ไม่ถูก เลือกปฏิบัติ ๒. เพื่อเตรียมความพร้อมใน การเข้าร่วมโครงการองค์กร ต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐	พจน. เป็นองค์กรที่ปลอด จากการละเมิดสิทธิ มนุษยชน ปราศจากข้อ เรียนเรื่องการละเมิดสิทธิ มนุษยชน	๑. พจน. เข้าร่วมโครงการ องค์กรต้นแบบด้านสิทธิ มนุษยชน ๒. ดำเนินการตามแผน ร้อยละ ๑๐๐	←————→			ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ	

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่คาดว่าจะได้รับ	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๒๕๖๖	๒๕๖๗				งบ ประมาณ (บาท)
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๔.๔	การส่งเสริมการออมเงิน การบริหารงานการเงิน การวางแผนบริหารภาษี : จัดกิจกรรมสร้างความรู้ความ เข้าใจในการลงทุนในกองทุน สำรองเลี้ยงชีพ และการบริหาร ภาษี โดยเจ้าหน้าที่กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ	เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีวินัย การออมอย่างสม่ำเสมอ สามารถบริหารการเงินได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการ ส่งเสริมความรู้และเผยแพร่ ความรู้ด้านการวางแผนด้าน การเงิน	เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความ เข้าใจในการวางแผนการใช้ เงิน มีเงินเก็บที่เพียงพอ หลังเกษียณอายุ	๑. เจ้าหน้าที่เข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๘๐ ๒. จัดกิจกรรมฯ จำนวน ๑ ครั้ง	↔					ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ
๔.๕	กิจกรรมจิตอาสา : จัดกิจกรรม จิตอาสา เนื่องในโอกาสสำคัญ ต่าง ๆ	๑. เพื่อเป็นการแสดงความ จงรักภักดีต่อสถาบัน ๒. เพื่อสร้างความรักความ สามัคคี การมีส่วนร่วมของคน ในองค์กร	เจ้าหน้าที่ได้แสดงความ จงรักภักดี และร่วมน้อม รำลึกในพระมหา กรุณาธิคุณของสถาบัน และสร้างความสัมพันธ์ให้ เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	๑. เจ้าหน้าที่เข้าร่วม กิจกรรม ร้อยละ ๘๐ ๒. จัดกิจกรรมฯ จำนวน ๓ ครั้ง	←————→					ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ภายใต้กลยุทธ์ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้เข้าร่วมอบรม  (กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๗							ตัวชี้วัดสะท้อนความสำเร็จ	ประมาณการ ค่าใช้จ่าย (บาท)
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔			
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		
<b>๑. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ</b>														
๑.๑	หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับ รองผู้อำนวยการ	รองผู้อำนวยการ จำนวน ๒ ราย	←-----→										ผู้บริหารได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและการจัดการ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการ บริหารและมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น	๕๐๐,๐๐๐
๑.๒	หลักสูตร นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและ สหกรณ์ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ (ระดับสูง) ๑ ราย - นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ (ระดับกลาง) ๓ ราย - นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ (ระดับต้น) ๕ ราย	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่	←-----→										ผู้บริหารได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและการจัดการ มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการ บริหารและมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น	๒๔๐,๐๐๐
<b>๒. การพัฒนาขีดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</b>														
๒.๑	การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการ บรรจุใหม่	←-----→										ร้อยละ ๘๐ ของเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ ได้พัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ของตนเองและของ องค์กร รวมถึงทราบสิทธิที่พึงได้รับ	ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้เข้าร่วมอบรม  (กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๗							ตัวชี้วัดสะท้อนความสำเร็จ	ประมาณการ ค่าใช้จ่าย (บาท)	
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔				
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.
๒.๒	การบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (จำนวน ๔ ครั้ง) - การบริหารจัดการความเสี่ยง ปี ๒๕๖๗ - การควบคุมภายใน ปี ๒๕๖๗ - การบริหารจัดการความเสี่ยง ปี ๒๕๖๘ - การควบคุมภายใน ปี ๒๕๖๘	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จำนวน ๔๐ คน	←→										←→	ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการจัดทำแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายในและนำไปปรับใช้ในการทำงาน	๑๑๑,๐๐๐
๒.๓	การเพิ่มพูนความรู้ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง (จำนวน ๒ ครั้ง) - พระราชบัญญัติและระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ - แนวทางการจัดซื้อจัดจ้าง การบริหารสัญญาและตรวจรับพัสดุให้โปร่งใสและตรวจสอบได้	เจ้าหน้าที่จำนวน ๔๐ ราย				←→								ร้อยละ ๘๐ ของผู้อบรมเข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบและหนังสือเวียนที่กำหนดไว้ และสามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๕๒,๐๐๐
๒.๔	ห่วงโซ่ผลสัมฤทธิ์ (Results chain)	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ๔๐ ราย	←→											ร้อยละ ๘๐ ของผู้อบรมเข้าใจมีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการจัดทำห่วงโซ่ผลสัมฤทธิ์ และนำมาปรับประยุกต์ใช้ต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๗,๐๐๐
๒.๕	การสร้างทีมงานสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ๘๐ ราย	←→											ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการนำทักษะการทำงานเป็นทีมให้เกิดประโยชน์และปรับใช้ในการทำงาน	๒๓,๐๐๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้เข้าร่วมอบรม  (กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๗						ตัวชี้วัดสะท้อนความสำเร็จ	ประมาณการ ค่าใช้จ่าย (บาท)		
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.
๒.๖	ทักษะการมอบหมายงาน ติดตามงาน และการให้ feedback	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ๔๐ ราย				←→								ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและนำความรู้ ทักษะ ในการมอบหมายงาน และที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการทำงาน	๑๗,๐๐๐
๒.๗	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการทบทวนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ กิจกรรม พกฉ.	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ๔๐ ราย										←→		ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมโครงการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ ทบทวนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และนำไปปรับใช้ให้ตรงกับภารกิจองค์กร	๔๑,๐๐๐
๒.๘	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและระบบงานตามแผนแม่บท พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่	←→										แผนแม่บทการพัฒนา พกฉ. บรรลุวัตถุประสงค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประประสิทธิภาพประสิทธิผล ต่อองค์กร	๑๑๐,๐๐๐	
๒.๙	การพัฒนารายบุคคล และประเมิน ติดตามผล การพัฒนารายบุคคล : ๑. ประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา ๒. กำหนดวิธีการพัฒนา ๓. ดำเนินการพัฒนา ๔. นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่ทุกราย	←→										เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและความสามารถ สำเร็จตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ	



ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้เข้าร่วมอบรม	ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๗							ตัวชี้วัดสะท้อนความสำเร็จ	ประมาณการ ค่าใช้จ่าย (บาท)		
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.			ก.ย.	
<b>๓. การพัฒนาความรู้เพื่อบูรณาการในการปฏิบัติงาน</b>																
๓.๑	ทักษะการวางแผนเพื่อปรับปรุงงาน	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่จำนวน ๘๐ ราย				←→									ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการ ฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจและ ทักษะด้านการวางแผนในการ ปฏิบัติงานและปรับปรุงการทำงาน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมี	๒๓,๐๐๐
๓.๒	การสร้างทัศนคติเชิงบวกเพื่อการพัฒนางาน	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่จำนวน ๘๐ ราย						←→						นำความรู้และทักษะที่ได้จากการ อบรม ไปปรับใช้ในการทำงานให้เกิด ประโยชน์	๒๓,๐๐๐	
๓.๓	การทำงานอย่างมีความสุข	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ จำนวน ๘๐ ราย									←→			ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรม ได้รับทักษะในด้านการทำงาน อย่างไรให้มีความสุข พร้อมนำทักษะ ที่ได้ไปปรับใช้ในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่น	๒๓,๐๐๐	
๓.๔	การฝึกซ้อมดับเพลิงและการอพยพหนีไฟขั้นต้น	เจ้าหน้าที่ จำนวน ๖๐ ราย									←→			ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรมมี ความรู้ และมีทักษะในการใช้ อุปกรณ์ดับเพลิงและรู้ขั้นตอนการ อพยพหนีไฟเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น	๔๐,๐๐๐	

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้เข้าร่วมอบรม  (กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๗							ตัวชี้วัดสะท้อนความสำเร็จ	ประมาณการ ค่าใช้จ่าย (บาท)	
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒		ไตรมาส ๓			ไตรมาส ๔				
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.
<b>๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ยุคดิจิทัล</b>															
๔.๑	โครงการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๔๐ คน				←————→							ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๓๐,๐๐๐	
๔.๒	โครงการฝึกอบรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล แก่บุคลากร พกฉ.	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ จำนวน ๔๐ คน				←————→							ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจในทักษะด้านดิจิทัล และไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๖๐,๐๐๐	
๔.๓	การเป็น Plus Smart Officer ของเจ้าหน้าที่ พกฉ. พิจารณาจากคุณลักษณะที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนด : ๑. ประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา ๒. กำหนดวิธีการพัฒนา ๓. ดำเนินการพัฒนา ๔. นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่ทุกราย												เจ้าหน้าที่ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะ Plus Smart Officer ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการไม่ใช้งบประมาณ
<b>๕. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง</b>															
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของผู้ตรวจสอบภายใน		ผู้ตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ ราย	←————→										ผู้ตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๘ ชั่วโมง	๓๐๐,๐๐๐	

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้เข้าร่วมอบรม  (กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๗							ตัวชี้วัดสะท้อนความสำเร็จ	ประมาณการ ค่าใช้จ่าย (บาท)			
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔						
			ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานธุรการสำนักงาน</li> <li>- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่งานบริหารทรัพยากรมนุษย์</li> <li>- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่งานกฎหมาย</li> <li>- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่งานประชาสัมพันธ์</li> <li>- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านการตลาด</li> <li>- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านการพัฒนาพิพิธภัณฑ์</li> <li>- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้กำกับดูแลด้านบัญชี</li> <li>- พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ด้านการอนุรักษ์พลังงาน/การจัดการสิ่งแวดล้อม</li> <li>- โครงการศึกษาดูงานของสำนักฯ/กลุ่มงานฯ</li> </ul>	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ													เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และนำมาปรับใช้ในการทำงานได้		
<b>๖. โครงการศึกษาดูงาน</b>																	
๖.๑	ศึกษาดูงานคณะกรรมการ พกฉ.	คณะกรรมการ พกฉ. คณะ ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่														เรียนรู้การบริหารจัดการด้านการ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และผลการศึกษาดู งานที่ได้รับ นำมาประยุกต์ใช้ ในการ พัฒนางานของพิพิธภัณฑ์ฯ	๒๕๐,๐๐๐
๖.๒	ศึกษาดูงานเจ้าหน้าที่ (ในประเทศ)	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ จำนวน ๕๐ ราย														เรียนรู้การบริหารจัดการด้านการ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง สามารถนำความรู้ ประสบการณ์ และนำมาประยุกต์ใช้ ในการ พัฒนางานของพิพิธภัณฑ์ฯ	๓๐๐,๐๐๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	ผู้เข้าร่วมอบรม	ปี ๒๕๖๖			ปี ๒๕๖๗						ตัวชี้วัดสะท้อนความสำเร็จ	ประมาณการ ค่าใช้จ่าย (บาท)		
			ไตรมาส ๑			ไตรมาส ๒			ไตรมาส ๓		ไตรมาส ๔				
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.			ส.ค.	ก.ย.
๖.๓	ศึกษาดูงาน (ต่างประเทศ)	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๐ ราย							←→				บุคลากร ได้พัฒนาแนวคิด วิสัยทัศน์ ให้มีความรู้ ประสบการณ์ สามารถ ปรับบทบาทและกระบวนการทัศน์การ ทำงานให้สอดคล้องและเชื่อมโยง งานให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล	๒,๕๐๐,๐๐๐	
๗	การพัฒนารายบุคคล และประเมิน ติดตามผล การพัฒนาบุคคล : ๑. ประเมินผลเพื่อกำหนดประเด็นการพัฒนา ๒. กำหนดวิธีการพัฒนา ๓. ดำเนินการพัฒนา ๔. นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่ทุกราย	←										←→	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะและ ความสามารถ สำเร็จตาม แผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐	ดำเนินการไม่ ใช้งบประมาณ

### การติดตามและประเมินผลและการพัฒนา

พทจ. จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

๑. การใช้แบบสอบถาม / แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามการประเมินผลหลังจากการ ได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
๒. กำหนดให้ผู้เข้ารับการพัฒนาต้องรายงานผลการเข้ารับการพัฒนา ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันกลับจากการอบรม / สัมมนา / ฝึกปฏิบัติ เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตามระเบียบ
๓. นำผลการติดตามและประเมินผลของหัวหน้างาน ใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดหลักสูตร วิธีการพัฒนาตามความเหมาะสม และความต้องการของบุคลากร