



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)



จัดทำโดย : ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ

๒๔ กันยายน ๒๕๖๘

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. บทนำ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พทอ. ปี ๒๕๖๙ ภายใต้ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบนฐานธรรมาภิบาล โดยเน้นกลยุทธ์ที่ ๑๒ บริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารและการบริการพิพธิภัณฑ์

แผนฉบับนี้ครอบคลุม ๔ กลยุทธ์หลัก โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อรองรับภารกิจการเผยแพร่พระเกียรติคุณและพระอัจฉริยภาพของพระมหากษัตริย์ไทยด้านการเกษตร รวมทั้งได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสำนักงานพิพธิภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในหลาย ๆ ประเด็น เช่น การประเมินผลโครงสร้างองค์กรที่ได้ปรับปรุง การอบรมให้ความรู้เรื่องเศรษฐกิจพอเพียง หลักการทรงงาน การเพิ่มประสิทธิภาพสู่การเป็นวิทยากรมืออาชีพเพื่อรองรับภารกิจและกิจกรรมที่เพิ่มขึ้น การพัฒนานักการตลาดมืออาชีพ รวมถึงจัดให้มีการทบทวนและปรับปรุง Job Description ทุกตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน ตลอดจนการจัดทำเส้นทางส่งสมประสงค์และผลงานความก้าวหน้า และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ให้เต็มรูปแบบ มาประกอบในการจัดทำแผนเพื่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๒. หลักการและเหตุผล

๒.๑ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพิพธิภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๑๘ (ก) กำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่กำหนดนโยบายการบริหารงานและให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานของสำนักงาน

๒.๒ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพิพธิภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) หรือ พทอ. เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการ พทอ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นที่ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนการปฏิรูปประเทศ ในประเด็นปฏิรูปกำลังคนภาครัฐ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล และประเทศไทย ๔.๐ มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

๒.๓ แผนปฏิบัติการ พทอ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบนฐานธรรมาภิบาล กลยุทธ์ที่ ๑๒ บริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากร สู่ความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารและการบริการพิพธิภัณฑ์ มีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญ คือ พัฒนาบุคลากร เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าที่สุด เพื่อให้ระบบภายในองค์กรมีระเบียบตามแบบแผน อำนวยความสะดวก สนับสนุน และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

๒.๔ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะ ๕ ปี) ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ภายใต้กรอบแนวคิดของแผนปฏิบัติการ พกน. มีความเชื่อมโยงแนวคิดของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ พกน. ทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนที่มีต่อ พกน. และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ด้วยการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค รวมทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนา พกน. ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้ครอบคลุมในทุกมิติ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็น smart officer มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ความเป็นผู้นำ เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตอาสา เก่งคิด เก่งปฏิบัติ ทำงานเป็นทีม และประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

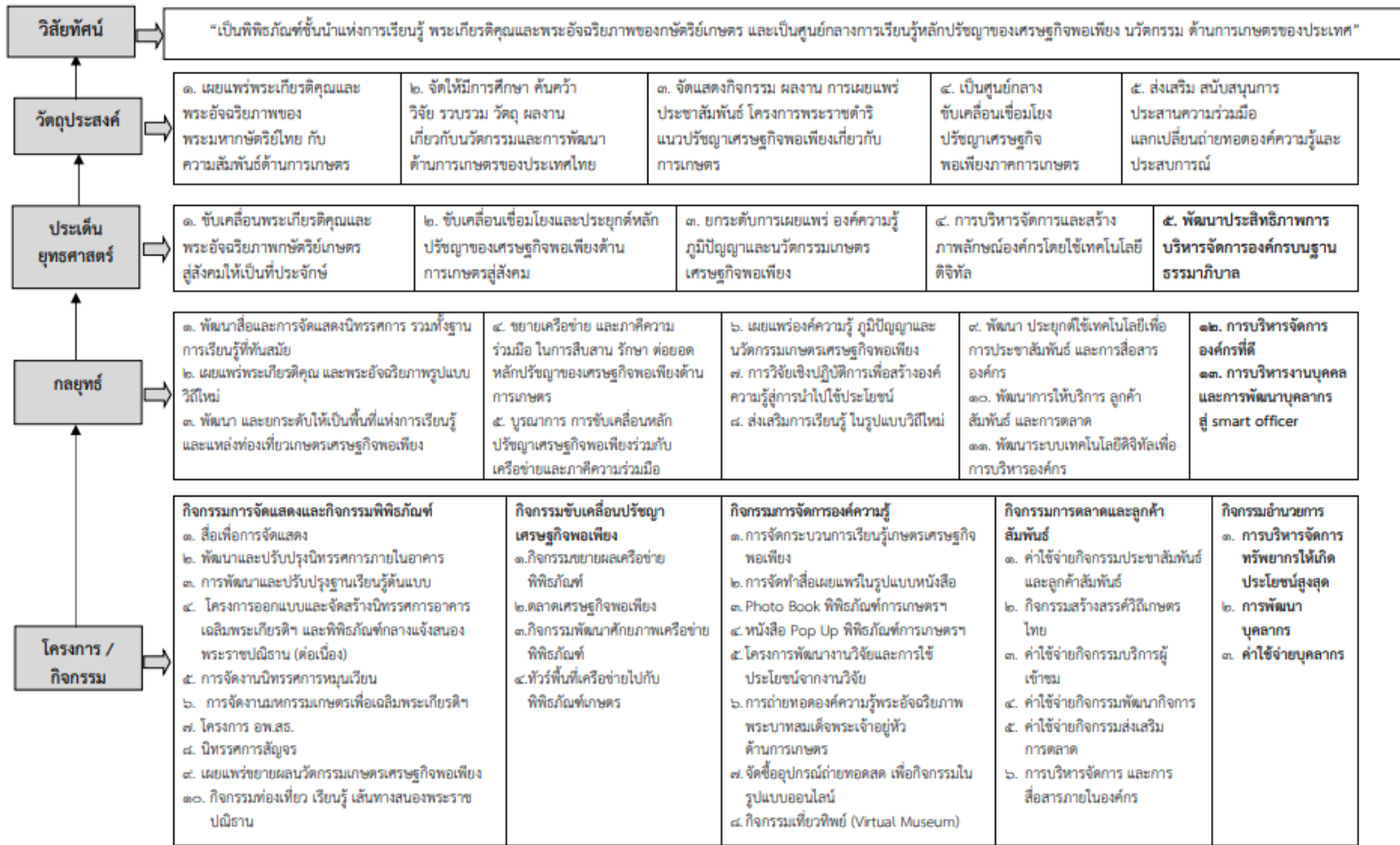
กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่

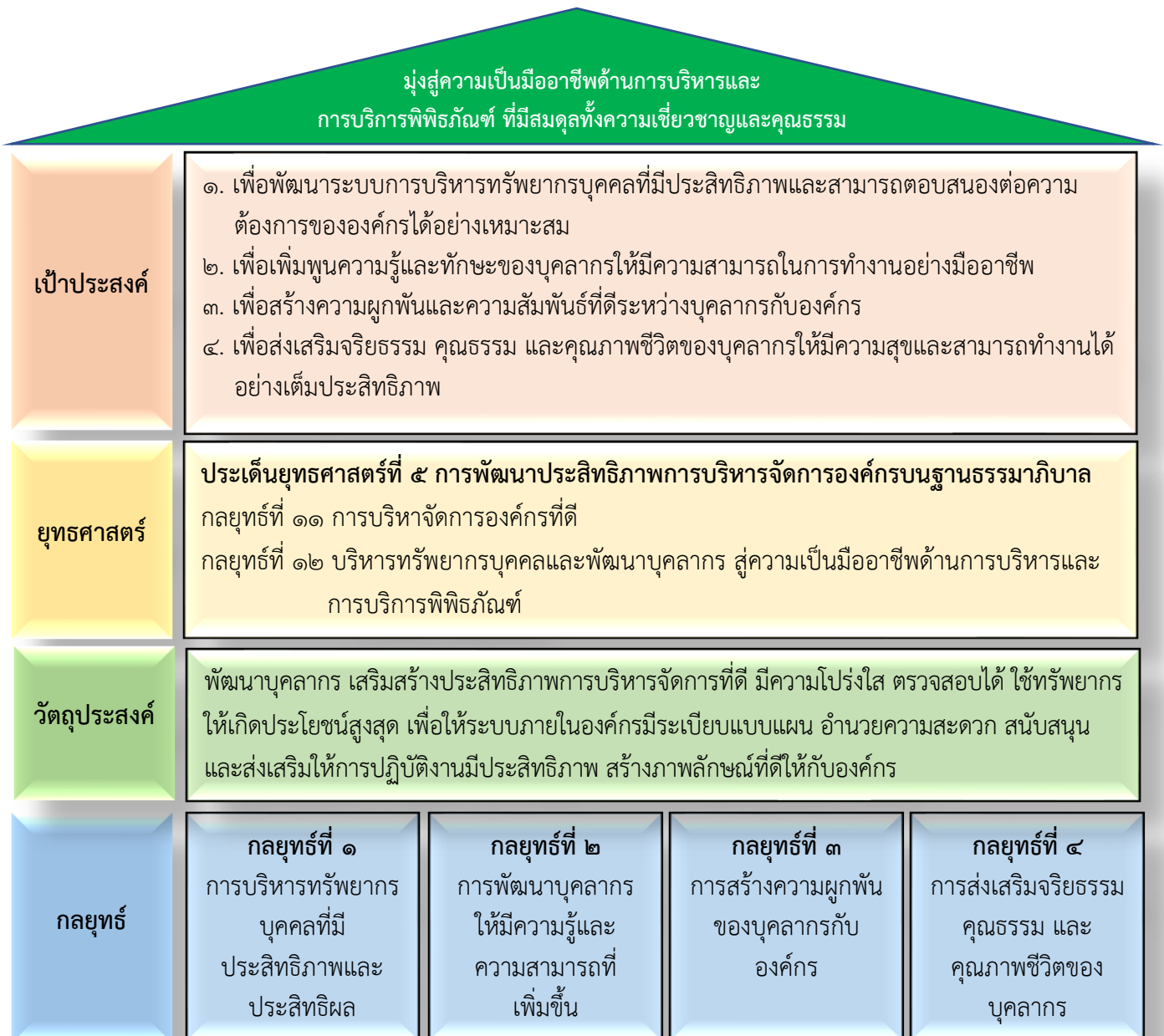
กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันเจ้าหน้าที่

กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร พกณ. ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖-๒๕๗๐)



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ผบม.) สำนักอำนวยการ พกฉ. ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร พกฉ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่สอดคล้องกับแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) อยู่ภายใต้กรอบประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของ พกฉ. ซึ่งคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖ และแผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) รวมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ “คนคุณภาพ ระบบงานเป็นเลิศ ใส่ใจนวัตกรรม ยึดมั่นธรรมาภิบาล” โดยมีพันธกิจหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ, การยกระดับขีดความสามารถบุคลากร, การเสริมสร้างระบบนิเวศการเรียนรู้ที่ดี การเพิ่มทักษะดิจิทัล และการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ พกฉ. บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

พกฉ. ได้พิจารณาเป้าหมายของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามข้อเสนอแนะของอนุกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๘ รวมทั้งให้ทบทวนสิ่งที่ได้ดำเนินการแล้วและสิ่งที่ยังไม่ได้ดำเนินการเพื่อนำมาใช้เป็นฐานในการจัดทำแผนงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งตามแผนฯ ระยะ ๕ ปี พกฉ. กำหนดเป้าหมายในการสร้างมาตรฐานการบริหารงานบุคคลที่ยึดธรรม โปร่งใส และเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อมุ่งสู่การเป็น “Plus Smart Officer” คือ บุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรักและผูกพันต่อองค์กร และทำให้องค์กรปลอดจากข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ

จากการดำเนินงานในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ พกฉ. ได้ดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลระยะ ๕ ปี อาทิ การทบทวนโครงสร้างองค์กร ซึ่งนำไปสู่การปรับโครงสร้างองค์กรในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับการดำเนินงานในระยะต่อไป พกฉ. จะมุ่งเน้นการทบทวนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น รวมถึงการจัดทำ ทบทวน และปรับปรุงรายละเอียดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน (Job Description) ให้เหมาะสมกับภารกิจปัจจุบัน ตลอดจนการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ ยังมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยเริ่มจากการบันทึกข้อมูลประวัติพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ ระบบการลา และระบบสลิปเงินเดือนอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเพิ่มความสะดวกในการสืบค้นและลดการใช้กระดาษ ทั้งนี้ ในปีถัดไป พกฉ. จะขยายการใช้ระบบดังกล่าวไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบบันทึกประวัติการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพและทันสมัยยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ พกฉ. ได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ พกฉ. ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๘ มาพิจารณาดำเนินการ โดยที่ประชุมได้เสนอให้มีการยกระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทรงงานของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทั้งนี้ อาจดำเนินการโดยเชิญวิทยากรผู้มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับหลักการทรงงาน หรือผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืนจากศูนย์ศึกษาการพัฒนาในพระราชดำริทั้ง ๖ แห่ง มาบรรยายและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ผ่านระบบออนไลน์ กำหนดระยะเวลาในการจัด

กิจกรรมครั้งละประมาณ ๒ ชั่วโมง พร้อมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสามารถซักถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้ หรือจัดให้เจ้าหน้าที่เข้าอบรมหลักสูตรออนไลน์

ทั้งนี้ พทอ. ได้บรรจุกิจกรรมดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ แล้ว รวมถึงได้พิจารณานำข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรเข้ามาประกอบในการจัดทำแผนดังกล่าวด้วย

เป้าหมายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม
๒. เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรให้มีความสามารถในการทำงานอย่างมืออาชีพ
๓. เพื่อสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรกับองค์กร
๔. เพื่อส่งเสริมจริยธรรม คุณธรรม และคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขและสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

กรอบกลยุทธ์หลัก

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ 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

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็น ๔ กลยุทธ์
๑๖ แผนงาน ดังนี้

กลยุทธ์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
กลยุทธ์ที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๑. การประเมินผลโครงสร้างองค์กรที่ได้รับปรับปรุง ๒. การปรับปรุงระบบการประเมินค่างาน ๓. การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรดิจิทัล ๔. การพัฒนาระบบการประเมินผลการทำงาน ๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ๖. การจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	เพื่อให้โครงสร้างองค์กร ระบบการบริหาร และกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจ และพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล	๑. โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจและงาน ๒. มีระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ๓. ระดับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ๔. ระดับความพึงพอใจในการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ ๕. ร้อยละการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๙๕
กลยุทธ์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ๗. การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร (งบประมาณ ๓,๗๐๙,๐๐๐ บาท)	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมตามตำแหน่งงาน ความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารและการบริการพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายไตรมาส มี ๗ แผนงาน ดังนี้ ๑) การพัฒนาทักษะสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาภาวะผู้นำ ๓) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ๔) การสร้างความผูกพันกับองค์กร ๕) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๖) การพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร/	๑. บุคลากรของ พกฉ. มีความรู้และสมรรถนะที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของ พกฉ. ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๑๐๐ ๓. ระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕ ๔. ผู้เข้ารับการอบรม มีความรู้หลังอบรมเพิ่มขึ้น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๕. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๔ หลักสูตร/คน/ปี

กลยุทธ์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
	พัฒนาความเชี่ยวชาญให้บุคลากร เพื่อปฏิบัติการเชิงรุก ๗) การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามแผนแม่บทพัฒนาปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จัดอบรม/ศึกษาดูงานด้านหลักการทรงงาน เศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ การนำชม (วิทยากรมืออาชีพ) ฯลฯ	
กลยุทธ์ที่ ๓ : การสร้างความผูกพันบุคลากรกับองค์กร ๘. จัดทำเส้นทางสังคม ประสบการณ์และผลงาน (Career Path) ๙. การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ๑๐. การให้รางวัลและการชมเชย ๑๑. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน ๒. เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต ความสมดุล และความสุขในการทำงานของบุคลากร ๓. เพื่อสร้างแรงจูงใจและการยอมรับผ่านระบบรางวัลและการชมเชย ๔. เพื่อพัฒนาและปลูกฝังค่านิยมร่วม รวมถึงสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง	๑. บุคลากรมี Career Path ที่ชัดเจนและสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ๒. มีระบบการให้รางวัลและการชมเชยที่โปร่งใส เป็นธรรม และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ๓. บุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ๔. อัตราการลาออกของเจ้าหน้าที่ไม่เกินร้อยละ ๕
กลยุทธ์ที่ ๔ : ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ๑๒. การเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน ITA (ด้านบริหารงานบุคคล) ๑๓. การดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรม ๑๔. โครงการส่งเสริมการออมและการบริหารการเงินส่วนบุคคล ๑๕. กิจกรรมจิตอาสาและการทำประโยชน์เพื่อสังคม	๑. เพื่อยกระดับความพร้อมด้านการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ ITA และหลักธรรมาภิบาล ๒. เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในองค์กร ๓. เพื่อส่งเสริมการออมและการบริหารการเงินส่วนบุคคลให้บุคลากรมีความมั่นคงทางการเงิน ๔. เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ สร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	๑. หน่วยงานมีผลการประเมิน ITA ด้านบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับดีขึ้นไปหรือได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ๒. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานจริยธรรม ๓. คะแนนในการประเมิน ITA ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ต่ำกว่า ๙๐ คะแนน ๔. การรายงานผลตามมาตรฐานทางจริยธรรม แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙

กลยุทธ์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
		๕. ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๕
แผนงานประจำ ๑๖. การดำเนินการเพื่อให้ได้ บุคลากรมีอาชีพมา ปฏิบัติงานในตำแหน่งว่าง	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ ความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน ในองค์กร และเลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ตามระเบียบและ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม และตามระยะเวลา ที่กำหนด	๑. ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมาทำงานใน องค์กรและขับเคลื่อนองค์กรให้ มีประสิทธิภาพ ๒. บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มี ความรู้ความเชี่ยวชาญตรงสาย งานในตำแหน่งที่ว่าง ๒. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งผ่านการทดลองงาน (ร้อยละ ๑๐๐) ๓. ผลการประเมินสมรรถนะและ ผลงานของผู้ได้รับเลื่อน ตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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

๑. วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๑. เพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานและการพัฒนาในสายงานของตนเอง
๒. พัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการรับตำแหน่งผู้นำในอนาคต และเสริมสร้างทักษะในการบริหารและการตัดสินใจ
๓. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และให้บุคลากรมีความพร้อมในการใช้งานเทคโนโลยี
๔. สร้างความผูกพันกับองค์กร เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรและองค์กร และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
๕. ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรมีจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร
๖. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร / พัฒนาความเชี่ยวชาญให้บุคลากรเพื่อปฏิบัติการเชิงรุก เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานเชิงรุก ส่งเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพิ่มขีดความสามารถในการแก้ไขปัญหา เสริมสร้างศักยภาพในการบริหารจัดการ และสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
๗. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามแผนแม่บทพัฒนาปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘ จัดอบรม/ศึกษาดูงาน ด้านหลักการทำงาน เศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ การนำชม (วิทยากรมืออาชีพ)

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 และแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องกับงาน

๔. การสร้างความผูกพันกับองค์กร ครอบคลุมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ กิจกรรมสร้างทีม และการสนับสนุนการสื่อสารภายในองค์กร

๕. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ครอบคลุมกิจกรรมและการอบรมที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

๖. การพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร / พัฒนาความเชี่ยวชาญให้บุคลากร เพื่อปฏิบัติการเชิงรุก ครอบคลุมเพิ่มความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ ส่งเสริมความรู้ด้านการปฏิบัติการเชิงรุก

๓. กลุ่มเป้าหมายที่จะเข้าร่วม

แผนพัฒนาบุคลากรนี้มีเป้าหมายสำหรับบุคลากรทุกคนในองค์กร ไม่จำกัดระดับหรือหน้าที่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ และภาวะผู้นำของบุคลากรทุกคน รวมถึงส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔. กรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร แบ่งเป็น ๗ แผนงาน ดังนี้

ลำดับ	แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๑	การพัฒนาทักษะสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน	เพื่อเสริมสร้างทักษะพื้นฐานและความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและพร้อมรับสถานการณ์ฉุกเฉิน	บุคลากรมีทักษะและความรู้ที่สามารถนำไปใช้จริงในการทำงานและการรับมือสถานการณ์ต่าง ๆ	- ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมและประเมินผลสำเร็จ - ระดับความพึงพอใจต่อการอบรม
๒	การพัฒนาภาวะผู้นำ	เพื่อเสริมสร้างภาวะผู้นำและศักยภาพด้านการบริหารจัดการ	ผู้บริหารและบุคลากรที่เข้าร่วมมีภาวะผู้นำและสามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานจริง	- ร้อยละของผู้เข้าร่วมที่มีคะแนนการประเมินภาวะผู้นำเพิ่มขึ้น - จำนวนผู้บริหาร/บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๓	การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี	เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลในการทำงาน	บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีและสามารถประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง	- ร้อยละของบุคลากรที่สามารถใช้ระบบ/เทคโนโลยีใหม่ได้ - จำนวนโครงการ/งานที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้
๔	การสร้างความผูกพันกับองค์กร	เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดี และเกิดความผูกพันในการทำงานร่วมกับองค์กร	- ระดับความพึงพอใจต่อกิจกรรม - ดัชนีความผูกพันของบุคลากร (Engagement Index)

ลำดับ	แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด
๕	การส่งเสริม คุณธรรมและ จริยธรรม	เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความ ซื่อสัตย์โปร่งใสในการ ทำงาน	บุคลากรมีพฤติกรรมที่ แสดงถึงคุณธรรม จริยธรรม และการ ทำงานด้วยความ โปร่งใส	- ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการอบรมด้าน คุณธรรมจริยธรรม - จำนวนกรณีปัญหาการ ทุจริตที่ลดลง
๖	การพัฒนาและ ส่งเสริมความรู้ ความเชี่ยวชาญ เชิงรุก	เพื่อเพิ่มพูนความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับ บุคลากร เพื่อตอบสนอง การทำงานเชิงรุก	บุคลากรมีความรู้ความ เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน สามารถทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการอบรมในสายงาน - จำนวนโครงการ/งานที่ บุคลากรนำความรู้ไปใช้ จริง
๗	การพัฒนา ศักยภาพของ เจ้าหน้าที่ตาม แผนแม่บท (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	เพื่อปลูกฝังแนวคิดและ หลักการทำงานตามแนว พระราชดำริและเศรษฐกิจ พอเพียง	บุคลากรสามารถน้อม นำหลักการทำงาน และเศรษฐกิจพอเพียง ไปประยุกต์ใช้ในการ ทำงาน	- ร้อยละของบุคลากรที่ ผ่านการอบรม - ระดับการประยุกต์ใช้ หลักการทำงานในการ ปฏิบัติงาน

แผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล								
๑. การประเมินผลโครงสร้างองค์กรที่ได้รับปรับปรุง : ออกแบบแบบสอบถามเพื่อประเมินความคิดเห็นและการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ต่อโครงสร้างองค์กรที่ปรับปรุงใหม่	เพื่อให้การจัดทำกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร โดยดำเนินการประเมินผลและปรับปรุงโครงสร้างให้เหมาะสม รวมทั้งเตรียมความพร้อมในการขออัตรากำลังและการบริหารบุคลากรเพิ่มเติมอย่างมีประสิทธิภาพ	๑. มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับภารกิจและงาน ๒. การประเมินผลการจัดโครงสร้าง และการทบทวนอัตรากำลังแล้วเสร็จภายในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๙ และเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝบม. ร่วมกับทุกสำนักงาน/กลุ่ม
๒. การปรับปรุงระบบการประเมินค่างาน : ทบทวนและปรับปรุง Job Description ของทุกตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน	เพื่อให้คำบรรยายลักษณะงานมีความถูกต้องและสอดคล้องกับภารกิจปัจจุบัน ตลอดจนรองรับการประเมินค่างานให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กรที่ได้ปรับปรุงในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๑. ปรับปรุง Job Description ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๒. ตำแหน่งงานที่ได้รับการปรับปรุง JD ครบถ้วน แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม ๒๕๖๘					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝบม. ร่วมกับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ
๓. การพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยใช้ระบบดิจิทัล : พัฒนาระบบการทำแบบทดสอบออนไลน์	๑. เพื่อพัฒนาระบบทดสอบออนไลน์ที่รองรับการคัดเลือกบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ๒. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการคัดกรองผู้สมัคร ๓. เพื่อลดภาระงานของฝ่าย HR ในการตรวจข้อสอบและสรุปผล ๔. เพื่อสร้างมาตรฐานและความโปร่งใสในการสรรหาบุคลากร	๑. พัฒนาระบบการสรรหาให้มีความทันสมัย โปร่งใส และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล ๒. ร้อยละ ๙๐ ของผู้สมัครสามารถทำการทดสอบออนไลน์ได้สำเร็จ ๓. ระยะเวลาในการตรวจคะแนนและวิเคราะห์ผลลดลงอย่างน้อย ๕๐% เมื่อเทียบกับการตรวจแบบ Manual					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝบม. ร่วมกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร

กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
๔. การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน : ๔.๑ กำหนด KPI ประจำปีให้เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร และตัวชี้วัดหน่วยงานภายนอก ๔.๒ จัดทำระบบติดตามและรายงานผล (ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยระบบ DPIS)	เพื่อเชื่อมโยงการประเมินผลการปฏิบัติงานกับยุทธศาสตร์องค์กร และพัฒนาระบบติดตามรายงานผล	๑. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและ DPIS ใช้งานได้จริง ๒. หน่วยงานและบุคลากรใช้ระบบประเมินผล/รายงานผล ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝบม.
๕. การพัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล : พัฒนาระบบพื้นฐานข้อมูลการฝึกอบรมในระบบระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS)	เพื่อให้การจัดเก็บข้อมูลการฝึกอบรมเป็นระบบและสะดวกต่อการสืบค้น	๑. มีฐานข้อมูลการอบรมที่ครบถ้วน ๒. ข้อมูลการอบรมบุคลากรได้รับการบันทึกในระบบครบถ้วน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕				→	ไม่ใช้งบประมาณ	ฝบม. ร่วมกับสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
๖. การจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล โดยทำ MOU โรงพยาบาลในการชำระค่ารักษาแบบวางบิล	เพื่อจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร จากผลสำรวจความพึงพอใจด้านสวัสดิการ	๑. บุคลากรได้รับสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาลที่สะดวก รวดเร็ว และเหมาะสม ๒ ช่วยลดภาระด้านการสำรองจ่าย และเพิ่มความสะดวกในการเข้ารับบริการ ๓. ระบบการชำระค่ารักษาพยาบาลแบบวางบิลผ่าน MOU สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ๔. เจ้าหน้าที่เข้ารับการตรวจสุขภาพเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๖๘ ร้อยละ ๕๐		→			ไม่ใช้งบประมาณ	ฝบม. ร่วมกับฝ่ายการคลัง (งานการเงิน)

กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
		๕. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐						
กลยุทธ์ที่ ๒ : การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่								
๗. การจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร : - จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๙ - กำกับติดตามการดำเนินงานรายไตรมาส - ประเมินผลและปรับปรุงแผน	เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมตามตำแหน่งงาน มีความเป็นมืออาชีพด้านการบริหารและการบริการพิพธิภัณฑ์ มี ๗ ด้าน ดังนี้ ๑) การพัฒนาทักษะสร้างความรู้พร้อมในการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาภาวะผู้นำ ๓) การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ๔) การสร้างความผูกพันกับองค์กร ๕) การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ๖) การพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร/พัฒนาความเชี่ยวชาญให้บุคลากร เพื่อปฏิบัติการเชิงรุก ๗) การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามแผนแม่บทพัฒนาปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จัดอบรม/ศึกษาดูงานด้านหลักการทรงงาน เศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎีใหม่ การนำชม (วิทยากรมืออาชีพ) ฯลฯ	๑. บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย ๔ หลักสูตร/คน/ปี ๓. ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ร้อยละ ๙๐ ๔. ระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕					๓,๗๐๙,๐๐๐	ฝบม. (รายละเอียดเพิ่มเติมในแผนพัฒนาบุคลากร)

กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๓ : การสร้างความผูกพันบุคลากรกับองค์กร								
๘. จัดทำเส้นทางสังสม ประสบการณ์และผลงาน (Career Path)	เพื่อสร้างเส้นทางความก้าวหน้าใน การทำงานให้บุคลากร	๑. บุคลากรมี Career Path ที่ชัดเจนและ สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา และเลื่อนตำแหน่ง ๒. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าของ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ/ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ/ผู้อำนวยการสำนัก และปฏิบัติ ระดับสูง ๓. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าแล้วเสร็จ และนำไปใช้ปฏิบัติ ตั้งแต่เมษายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป	→	→			ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝบม. ร่วมกับ ผู้บริหารระดับสูง
๙. การสร้างเสริมคุณภาพชีวิต และความสุขในการทำงาน : จัดกิจกรรมสันทนาการใน เทศกาลต่าง ๆ	เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และความสุขของบุคลากร	๑. จัดกิจกรรมสันทนาการตามเทศกาล สำคัญ อย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี ๒. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	→	→	→	→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝบม.
๑๐. การให้รางวัลและการชมเชย : - คัดเลือกเจ้าหน้าที่ดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๙ - เสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	เพื่อสร้างแรงจูงใจและเชิดชูเกียรติ บุคลากร	๑. บุคลากรได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ และรางวัลตามเกณฑ์ ๒. การเสนอขอเครื่องราชฯ สำหรับผู้มี คุณสมบัติครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐ ๓. บุคลากรที่ได้รางวัลเป็นที่ยอมรับ (ใช้การสำรวจ)	→	→	→	→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝบม.
๑๑. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยม : - ทบทวนและพัฒนาค่านิยม องค์กร - จัดทำ Employee Handbook ใหม่	เพื่อสร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรม ที่สนับสนุนการทำงาน	๑. มีค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ บุคลากรยึดถือร่วมกัน ๒. บุคลากรเห็นด้วยกับค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	→	→	→	→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ฝบม.

กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ ๔: ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี								
๑๒. การเตรียมความพร้อม สำหรับการประเมิน ITA (ด้านบริหารงานบุคคล) : - จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อ เตรียมความพร้อม - ทบทวนปรับปรุง กระบวนการทำงานให้ โปร่งใส	เพื่อเตรียมความพร้อมและยกระดับ ความโปร่งใส	๑. ผ่านการประเมิน ITA ตามเกณฑ์ ๒. มีคะแนน ITA ด้านการบริหารงาน บุคคลไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐			→		ไม่ใช้ งบประมาณ	ผบม.
๑๓. การดำเนินการตามมาตรฐาน จริยธรรม : - ทบทวนข้อกำหนดจริยธรรม ประจำปี - รายงานมาตรฐานทาง จริยธรรม	เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตาม มาตรฐานจริยธรรม	๑. บุคลากรทุกคนรับรู้และปฏิบัติตาม ข้อกำหนด ๒. มีการดำเนินงานตามมาตรฐานทาง จริยธรรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. มีการรายงานมาตรฐานทางจริยธรรม แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๔				→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผบม.
๑๔. โครงการส่งเสริมการออม และการบริหารการเงินส่วนบุคคล : สร้างความรู้ความ เข้าใจกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การบริหารหนี้ และการลงทุน	เพื่อส่งเสริมการออมและการบริหาร การเงินส่วนบุคคลให้บุคลากรมี ความมั่นคงทางการเงิน	๑. บุคลากรมีความรู้เรื่องกองทุน หนี้ และ การลงทุน ๒. บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมมีการออม อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐				→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผบม. ร่วมกับ ฝ่ายการคลัง (งานการเงิน)
๑๕. กิจกรรมจิตอาสาและการทำ ประโยชน์เพื่อสังคม : - จัดกิจกรรมบริจาค สิ่งของ/โลหิต ในวัน สำคัญต่าง ๆ - โครงการ "พกณ. รักษ์ สิ่งแวดล้อม"	เพื่อปลูกฝังจิตสาธารณะ สร้างความ รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	๑. จัดกิจกรรมจิตอาสา/สิ่งแวดล้อมอย่าง น้อย ๒ ครั้ง/ปี ๒. บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕				→	ไม่ใช้ งบประมาณ	ผบม. ร่วมกับทุก สำนัก/กลุ่ม

กลยุทธ์/แผนงาน/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
แผนงานประจำ								
๑๖. การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมืออาชีพมาปฏิบัติงานในตำแหน่งว่าง	๑. เพื่อให้หน่วยงานสามารถสรรหาและได้บุคลากรที่มีคุณภาพและความเชี่ยวชาญตรงตามความต้องการเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่าง ๒. เพื่อเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้เป็นตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสม	๑. บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตรงสายงานในตำแหน่งที่ว่าง ๒. เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งผ่านการทดลองงาน (ร้อยละ ๑๐๐) ๓. ผลการประเมินสมรรถนะและผลงานของผู้ได้รับเลื่อนตำแหน่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐					ไม่ใช้งบประมาณ	ฝบม.
การจัดประชุมคณะกรรมการฯ คณะทำงานฯ หรือการดำเนินการอื่น ๆ (นอกแผน)	เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรสามารถขับเคลื่อนได้ตามภารกิจขององค์กร	๑. เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ๒. จัดประชุมเป็นไปตามแผนที่กำหนด ๓. ร้อยละการดำเนินการตามข้อเสนอของที่ประชุม ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕					๓๐๔,๐๘๐.๐๐	ฝบม.

แผนปฏิบัติการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตร ฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙			ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OT)		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
งบประมาณ										๓,๗๐๙,๐๐๐
๑. การพัฒนาทักษะและความรู้				(๓ หลักสูตร)						๒๙๔,๐๐๐.๐๐
๑.๑ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเสริมทักษะชีวิต พิชิตเหตุฉุกเฉิน	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ๗๐ ราย	↔				๑. เจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะในการรับมือ สถานการณ์ฉุกเฉินได้จริง ๒. จำนวนเจ้าหน้าที่ผ่านการทดสอบหลังอบรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. ความพึงพอใจต่อหลักสูตร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕	๔๐,๐๐๐.๐๐
๑.๒ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดการความ เสี่ยงอย่างมืออาชีพ	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ ๗๐ ราย				↔	๑. มีแผนการบริหารความเสี่ยงครอบคลุมทุกส่วนงาน ๒. บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถประเมินความ เสี่ยงได้อย่างถูกต้อง ๓. หน่วยงานรายงานผลการบริหารความเสี่ยงตาม กำหนดเวลา ๔. หน่วยงานสามารถจัดการความเสี่ยงได้ ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๙๐	๕๐,๐๐๐.๐๐
๑.๓ จัดอบรมการเพิ่มประสิทธิภาพการ จัดซื้อจัดจ้าง	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ๗๐ ราย		↔			๑. กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างโปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒. การปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และ หนังสือเวียนที่กำหนด ปราศจากข้อร้องเรียน	๕๔,๐๐๐.๐๐
๑.๔ โครงการ Growth Mindset : ก้าวสู่ การพัฒนาศักยภาพที่ไม่สิ้นสุด	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่	↔				๑. ผู้เข้าร่วมมีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติด้านการทำงาน ในเชิงบวก / พัฒนาทีมงานที่มีคุณภาพ ๒. ผู้เข้าร่วมสามารถนำแนวคิด Growth Mindset ไป ประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือการพัฒนาดตนเองได้ จริง	๑๕๐,๐๐๐.๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตร ฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙			ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๒. การพัฒนาภาวะผู้นำ				(๒ หลักสูตร)						๔๓๐,๐๐๐.๐๐
๒.๑ การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร		✓		ผู้บริหารระดับสูง/ ผู้บริหารระดับต้น	←			→	๑. ผู้บริหารได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและการจัดการ การพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น ๒. ผู้บริหารมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นในด้านภาวะผู้นำ	๒๕๐,๐๐๐.๐๐
๒.๒ นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี ๒๕๖๙		✓		เจ้าหน้าที่ จำนวน ๘ ราย - นบส. ๒ ราย - นบก. ๒ ราย - นบต. ๔ ราย	←			→	๑. จัดส่งผู้เข้าร่วมได้ครบตามเป้าหมายที่กำหนด ๒. ผู้เข้าร่วมสามารถประยุกต์ความรู้สู่การปฏิบัติงานจริง ๓. เจ้าหน้าที่ที่มีการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น ๔. ผู้เข้าร่วมผ่านการทดสอบหลังอบรม ร้อยละ ๑๐๐	๑๘๐,๐๐๐.๐๐
๓. การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี				(๓ หลักสูตร)						๖๐,๐๐๐.๐๐
๓.๑ การเสริมสร้างทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์	✓	✓	✓	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกคน			↔		๑. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ ลดความเสี่ยงจากจากการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ๒. บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนงานได้จริง ๓. จำนวนกรณีการถูกหลอกลวงจากมิจฉาชีพและการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล = ๐ ๔. เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการฯ อบรม e-Learning ครบถ้วนทุกหลักสูตร ร้อยละ ๙๐	๒๐,๐๐๐.๐๐
๓.๒ การพัฒนาทักษะการจัดการและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ	✓	✓	✓				↔			๒๐,๐๐๐.๐๐
๓.๓ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	✓	✓	✓			↔				๒๐,๐๐๐.๐๐
๓.๔ โครงการพัฒนาบุคลากร พกณ. ผ่านระบบ e-Learning		✓	✓		←			→		ไม่ใช้งบประมาณ

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตร ฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕			ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๔. การสร้างความผูกพันกับองค์กร				(๓ หลักสูตร)						๒,๑๐๐,๐๐๐.๐๐
๔.๑ โครงการศึกษาดูงาน คณะกรรมการ อนุกรรมการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ (ต่างประเทศ)			✓	คณะกรรมการ พกณ. คณะผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง		↔			๑. ได้องค์ความรู้ใหม่จากหน่วยงานต้นแบบเพื่อปรับใช้ กับองค์กร ๒. รายงานสรุปผลศึกษาและข้อเสนอแนะ ๑ ฉบับ	๑,๕๐๐,๐๐๐.๐๐
๔.๒ โครงการศึกษาดูงานคณะกรรมการ อนุกรรมการ ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ (ภายในประเทศ)			✓				↔			๓๐๐,๐๐๐.๐๐
๔.๓ โครงการศึกษาดูงาน เจ้าหน้าที่ (ในประเทศ)			✓	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่			↔		๑. มีรายงานสรุปผลครบถ้วน ๒. บุคลากรมีความเข้าใจการปฏิบัติงานหน่วยงาน ต้นแบบ ๓. ความพึงพอใจต่อการศึกษาดูงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	๓๐๐,๐๐๐.๐๐
๕. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม				(๓ หลักสูตร)						๙๐,๐๐๐.๐๐
๕.๑ การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมใน การป้องกันการทุจริต	✓	✓		ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ทุกคน		↔			๑. บุคลากรตระหนักและปฏิบัติตามหลักคุณธรรม ๒. บุคลากรเข้าใจหลักสิทธิมนุษยชนและนำไปปรับใช้	๓๐,๐๐๐.๐๐
๕.๒ หลักสิทธิมนุษยชนที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร	✓	✓				↔			๓. บุคลากรมีความภาคภูมิใจและยึดถือค่านิยมไทย ๔. หน่วยงานเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ	๓๐,๐๐๐.๐๐
๕.๓ โครงการส่งเสริมจริยธรรมจากประเพณี ไทย	✓						↔			๓๐,๐๐๐.๐๐
๖. การพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความ เชี่ยวชาญให้กับบุคลากร / พัฒนา ความเชี่ยวชาญให้บุคลากร เพื่อ ปฏิบัติการเชิงรุก				(๑๐ หลักสูตร)						๓๓๕,๐๐๐.๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตร ฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙			ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๖.๑ การเตรียมความพร้อมสำหรับการ ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๙	✓			ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่	↔				๑. บุคลากรเข้าใจภารกิจและแผนปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรผ่านการทดสอบ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๓๕,๐๐๐.๐๐
๖.๒ การส่งเสริมและพัฒนาความเชี่ยวชาญ ในสายงานที่เกี่ยวข้อง				ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่					๑. บุคลากรมีสมรรถนะเพิ่มขึ้นในงานที่รับผิดชอบ ๒. ร้อยละของบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปใช้ใน การทำงานได้จริง ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕ (จาก แบบสอบถาม)	
๖.๒.๑ งานตรวจสอบภายใน	✓	✓	✓	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่	↔	↔	↔	↔		๔๐,๐๐๐.๐๐
๖.๒.๒ การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับ การเป็นองค์การดิจิทัล	✓	✓	✓		↔	↔	↔	↔		๗๐,๐๐๐.๐๐
๖.๒.๓ งานจัดแสดงพิพิธภัณฑ์	✓	✓	✓		↔	↔	↔	↔		๖๒,๐๐๐.๐๐
๖.๒.๔ งานด้านการตลาดและการบริการ	✓	✓	✓		↔	↔	↔	↔		๗๐,๐๐๐.๐๐
๖.๒.๕ งานประชาสัมพันธ์	✓	✓	✓		↔	↔	↔	↔		๒๐,๐๐๐.๐๐
๖.๒.๖ งานด้านทรัพยากรบุคคล	✓	✓	✓		↔	↔	↔	↔		๒๐,๐๐๐.๐๐
๖.๒.๗ งานธุรการ/กฎหมาย	✓	✓	✓		↔	↔	↔	↔		๘,๐๐๐.๐๐
๖.๒.๘ งานพัสดุ/บัญชีและการเงิน	✓	✓	✓		↔	↔	↔	↔		๕,๐๐๐.๐๐
๖.๒.๙ งานบริการทรัพยากร/พลังงาน/ สิ่งแวดล้อม	✓	✓	✓		↔	↔	↔	↔		๕,๐๐๐.๐๐
๗. การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตาม แผนแม่บทพัฒนาปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จัดอบรม/ศึกษาดูงานด้านหลักการ ทรงงาน เศรษฐกิจพอเพียง เกษตรทฤษฎี ใหม่ การนำชม (วิทยากรมื่ออาชีพ) ฯลฯ				(๒ หลักสูตร)						๒๐๐,๐๐๐.๐๐
๗.๑ จัดอบรมเรื่องหลักการทรงงาน	✓	✓	✓	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่	↔	↔	↔	↔	๑. บุคลากรเข้าใจและสามารถนำหลักการทรงงานไป ประยุกต์ใช้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕	๑๐๐,๐๐๐.๐๐

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตร ฝึกอบรม	รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม (กลุ่มเป้าหมาย)	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙			ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)
กลยุทธ์ที่ ๒: การพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้และความสามารถที่เพิ่มขึ้น	ภายใน	ภายนอก	อื่น ๆ (OJT)		ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔		
๗.๒ เพิ่มศักยภาพสู่การเป็นวิทยากรมืออาชีพ	✓	✓	✓	ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่	←			→	๑. บุคลากรด้านการนำชมมีทักษะการสื่อสารและการ บรรยายในระดับมือ ไม่น้อยกว่า ๔ คน ๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้าร่วมนำความรู้สู่ภาคปฏิบัติ	๑๐๐,๐๐๐.๐๐
๘. โครงการทบทวนยุทธศาสตร์ประจำปี	✓	✓		ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่			↔		มีการทบทวนและปรับปรุงยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และบริบทการเปลี่ยนแปลงของ องค์กร มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน และสร้างความเข้าใจร่วมกันในระดับองค์กร และเป็น กรอบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ	๒๕๐,๐๐๐.๐๐
๙. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพรายบุคคล	✓	✓	✓	เจ้าหน้าที่	←			→	บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP ไม่น้อยกว่า ๔ หลักสูตร และถ่ายทอดความรู้อย่างน้อย ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐	ไม่ใช้งบประมาณ