



แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
สำนักงานพิพิธภัณฑสถานพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
(องค์การมหาชน)

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะ ๕ ปี) ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐
สำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
(องค์การมหาชน)

หลักการและเหตุผล

๑. สืบเนื่องมาจากกรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร พกฉ. เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ซึ่งมีการจัดทำภายใต้กรอบ ดังนี้

๑. แนวคิดของการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ พกฉ. ทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ด้วยการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนที่มีต่อ พกฉ. และการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกด้วยการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรค รวมทั้งแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในอนาคตที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนา พกฉ. ซึ่งจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ได้ครอบคลุมในทุกมิติ

๒. รวมทั้งพิจารณาจากยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๓. และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ซึ่งเป็นกรอบการพัฒนาประเทศขององค์การสหประชาชาติ เพื่อให้ครอบคลุมบริบทด้านการเกษตรในปัจจุบันและอนาคต

โดยนำผลการวิเคราะห์มาเชื่อมโยงกับความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ เพื่อเป็นกรอบการพิจารณา นำไปสู่การกำหนดทิศทาง ประเด็น และแนวทางการพัฒนาในแผนปฏิบัติการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยมีกรอบแนวคิดตามภาพที่ ๑ และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) (SWOT Analysis)



๒. การเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ กิจกรรม/โครงการ เป้าประสงค์ และตัวชี้วัด มาสู่การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการจัดทำแผนปฏิบัติการของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร พกฉ. เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ดังกล่าวข้างต้น ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๑๓ กลยุทธ์ ด้วยกัน

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ พกฉ. ที่เน้นเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสำหรับเจ้าหน้าที่ มี ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๒ กลยุทธ์ ดังนี้ คือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบนฐานธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๑๒ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑๓ การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร สู่ smart officer

- มีแนวทางการดำเนินการที่สำคัญคือพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และคุ้มค่าที่สุด เพื่อให้ระบบภายในองค์กรมีระเบียบตามแบบแผน อำนวยความสะดวก สนับสนุน และส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร

เป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์

ด้านบริหารจัดการ คือ การบริหารจัดการของสำนักงานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบนฐานธรรมาภิบาล จะมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องจำนวน ๒ กลยุทธ์ โดยมีกิจกรรม ตัวชี้วัด และเป้าประสงค์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑๒ การบริหารจัดการองค์กรที่ดี

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์
กิจกรรมอำนวยการ ๑. การบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๑. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ๒. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาด้านการควบคุมดูแลกิจการของคณะกรรมการ	๑. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน ได้อย่างเป็นขั้นตอน และมีระบบแบบแผน ๒. เพื่ออำนวยความสะดวก สนับสนุน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑๓ การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร สู่ smart officer

กิจกรรม	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์
กิจกรรมอำนวยการ ๑. การพัฒนาบุคลากร ๒. ค่าใช้จ่ายบุคลากร	๑.การประเมินสถานะของหน่วยงานในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐) ๒. ร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่เกินกรอบเงินรวมฯ ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด และไม่สูงกว่าร้อยละค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามแผนที่เสนอต่อคณะกรรมการองค์การมหาชน ณ ต้นปีงบประมาณ	๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้บุคลากรมีระดับความ เป็นอยู่ที่ดี มีความผาสุก ทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิตรวมถึงครอบครัว

สำหรับกลยุทธ์ที่ ๑๓ เป้าหมาย การเป็น Smart Officer นั้น พิจารณาจากคุณลักษณะที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดไว้ ๗ ประการ ดังนี้

- ๑.) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้/ภาษา
- ๒.) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม
- ๓.) จิตอาสา/บริการ
- ๔.) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต
- ๕.) ทำงานเป็นทีม
- ๖.) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ
- ๗.) ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้

จะดำเนินการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์งานบริหารทรัพยากรบุคคล ของ พกฉ.ที่กำหนดไว้ ๔ กลยุทธ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็น smart officer ต่อไปภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐

สำหรับเป้าหมาย การเป็น Smart Officer ข้างต้น เพื่อให้ครบถ้วนสมบูรณ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ของ พกฉ. ที่กำหนดให้ เป็นตัวผลักดัน ซึ่งมีแนวทางพัฒนาที่สำคัญคือ ใช้ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารองค์กร การสื่อสาร การตลาด และการประชาสัมพันธ์ ให้เกิดประสิทธิภาพในการเผยแพร่พระเกียรติคุณและพระอัจฉริยภาพของกษัตริย์เกษตร และการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการเกษตร สู่สังคมในวงกว้าง เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี และเป็นที่รู้จักของประชาชนโดยทั่วไป

ดังนั้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ เสริมทักษะ เจ้าหน้าที่ของ พกฉ. ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร/เจ้าหน้าที่ ในระยะ ๕ ปี ซึ่งทางสำนักสารสนเทศและการสื่อสาร ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลไว้แล้ว และได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ พกฉ. เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ทำให้เป้าหมายการเป็น **Smart Officer** ไม่ใช่คุณลักษณะ ๗ ประการเท่านั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ดิจิทัล เพิ่มเข้ามาด้วย เป้าหมายการเป็น Smart Officer จะปรับเปลี่ยนเป็นเป้าหมายการเป็น **Plus Smart Officer** แทน เพิ่มเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นคุณลักษณะ ๗+๑ (Plus Smart Officer) ๗ ประการ Plus บวก ดิจิทัล อีก ๑ รวมเป็น ๘ คุณลักษณะที่ พกฉ. ต้องการภายใน ๕ ปี ตามแผนต่อไป

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ประกอบด้วย แผนพัฒนาหลัก ๕ ด้าน คือ

๑. การพัฒนา โครงสร้างและระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและภารกิจหลักให้มี ประสิทธิภาพ

๒. การเสริมสร้างและพัฒนาการเรียนรู้พระเกียรติคุณและพระอัจฉริยภาพพระมหากษัตริย์ไทย ด้านการเกษตร ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. พัฒนาคูณภาพการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

๔. พัฒนาบุคลากร และเครือข่าย ภาควิชาความร่วมมือสู่สังคมดิจิทัล

๕. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาระบบการดำเนินงานของพิพิธภัณฑ

โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการ/กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากร และเครือข่าย ภาควิชาความร่วมมือสู่ สังคมดิจิทัล โดยมี ๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด ๒) แผนงานโครงการประเด็นยุทธศาสตร์ สำหรับแผนพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล ได้รวมเข้าไป อยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีไว้แล้ว

๑. ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากร และ เครือข่าย ภาควิชาความร่วมมือสู่ สังคมดิจิทัล</p> <p>เป้าหมาย</p> <p>๑. บุคลากรของ พกฉ. เครือข่ายและภาควิชาความ ร่วมมือ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๒. บุคลากรของ พกฉ. เครือข่ายและภาควิชาความ ร่วมมือมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ และ สร้างสรรค์</p>	<p>๑. ร้อยละของบุคลากร มีทักษะ มีความเข้าใจ และสามารถ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการดำเนินงานที่ เหมาะสม</p> <p>ค่าเป้าหมาย - ร้อยละ ๘๐</p> <p>๒. ร้อยละของจำนวนสมาชิกเครือข่าย สามารถใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการดำเนินงาน</p> <p>ค่าเป้าหมาย - ร้อยละ ๗๐</p> <p>(วัดจากจำนวนเครือข่ายของ พกฉ. ตามตัวชี้วัดของ กพร.)</p>

๒. แผนงานโครงการประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ				
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากร และ เครือข่าย ภาควิชาความ ร่วมมือสู่สังคมดิจิทัล	๑. โครงการพัฒนาบุคลากรสู่ Smart Officer	✓	✓	✓	✓	✓
	๒. โครงการพัฒนาบุคลากร สายงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓
	๓. โครงการพัฒนาศักยภาพ เครือข่าย และภาควิชาความ ร่วมมือ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	✓	✓	✓	✓	✓

๓. จากยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของ พกฉ. ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรบนฐานธรรมาภิบาล ดังกล่าวข้างต้น เสมือนหนึ่งเป็นทิศทางนำมาสู่การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พกฉ. ปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ นอกจากนั้นได้ศึกษาและนำข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาเพิ่มเติม ตลอดจนการจัดทำ SWOT ของ พกฉ. มาเป็นข้อมูลด้วย ดังนั้น จึงขอสรุปข้อมูลการดำเนินการจัดทำแผนบริหารงานบุคคล พกฉ. ไว้ เริ่มตั้งแต่

๓.๑ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนระดับที่ ๑	
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)	วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน โดย ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและ ประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากร ภาครัฐเป็น คนดี และเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลัก คุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
แผนระดับที่ ๒	
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและ สนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิด วิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนการปฏิรูปประเทศ	<p>แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ</p> <p>(๑) สร้าง ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>(๒) พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและระบบงานภาครัฐ มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>(๓) พัฒนากาลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ</p> <p>(๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ</p> <p>(๕) เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริต บนหลักธรรมาภิบาล</p>
กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	<p>การกำหนดกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มุ่งเน้นการคัดเลือก ประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงในการพลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืนในองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่</p> <p>(๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>(๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค</p> <p>(๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน และ</p> <p>(๔) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ซึ่งปัจจัยที่ (๔) มุ่งให้ไทยมีภาครัฐ ที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ ภาครัฐบูรณาการเป็นเอกภาพ โครงสร้างภาครัฐมีความยืดหยุ่น การบริหารงานภาครัฐและการให้บริการสาธารณะปรับปรุงรูปแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ กฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรการภาครัฐทันสมัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและติดตามตรวจสอบการพัฒนาประเทศ</p>
แผนระดับที่ ๓	
ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้เป็น Smart Officer และพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ทันสมัย โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้</p>

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>๑) พัฒนาบุคลากรและนักวิจัยให้เป็น Smart officers และ Smart researchers</p> <p>๒) เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกประชารัฐ และปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย</p> <p>๓) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง</p> <p>แผนปฏิบัติการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๕ ปี ในประเด็นที่ ๕ การพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐและงานวิจัยด้านการเกษตร มีเป้าหมายให้บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้ง การเพิ่ม จำนวนและคุณภาพบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม เพื่อผลิต (เชิงปริมาณ) และพัฒนา ศักยภาพ (เชิงคุณภาพ) ของบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมของ ประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติให้เพียงพอทั้งภาค การผลิต บริการ สังคมและชุมชน เพื่อรองรับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยการวิจัยและ นวัตกรรม และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง ในอนาคต</p>
<p>แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>๑. กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)</p>	<p>กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์</p> <p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน</p>
<p>๒. เกณฑ์การประเมินสถานะ ของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)</p>	<p>การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตาม เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมี นโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพ ตอบสนอง ยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มี ความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรม การทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนา บุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทัน เทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้และ</p>

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>ความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็น ผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง</p>
<p>๓. มาตรการบริหารจัดการ กำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)</p>	<p>มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนากำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนมุ่งเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒. กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน ๓. กลยุทธ์การพัฒนาข้อเสนอเทศเพื่อบริหารจัดการกำลังคน
<p>๔. แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕</p>	<p>กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้</p> <p>ประเด็นการพัฒนากที่ ๑ : ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะสำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑</p> <p>ประเด็นการพัฒนากที่ ๒ : พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์ เชิง</p>

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
	<p>นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผลานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ปลุกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และพัฒนาให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้</p>
<p>๕. แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล ๒. พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้เป็นมืออาชีพ ๓. ปรับปรุงและยกระดับสภาพแวดล้อม ระบบการทำงานในภาวะวิถีใหม่ ๔. พัฒนากลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนต่อการพัฒนา

๓.๒ ข้อมูลจากประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของ พกฉ. ที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ และมีการประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ที่ผ่านมานั้น ทำให้แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ซึ่งได้อนุมัติแผนจากคณะกรรมการบริหาร พกฉ. แล้วนั้น) เห็นควรปรับปรุงแผนเพิ่มเติม รวมทั้งการนำเสนอแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี สำหรับ ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกันกับแผนปฏิบัติการสำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ข้างต้นด้วย ซึ่งเป็นข้อมูลมาประกอบการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี และแผนระยะ ๕ ปีด้วย ประกอบด้วย

- (๑) ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของ พกฉ. ที่เกี่ยวข้องกับแผนงานการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๒) ข้อมูลจากการทำ SWOT ที่เกี่ยวข้องบุคลากร
- (๓) ข้อมูลมาจากการสำรวจรับข้อเสนอแนะ/ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักอำนวยการ พกฉ.
- (๔) ข้อมูลการทำงานวิจัยสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสวัสดิการที่ พกฉ. จัดให้กับเจ้าหน้าที่

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล (ระยะ ๕ ปี) ปี พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐

ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ตัวชี้วัด มีมาตรฐานในการดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลที่มีความยุติธรรมโปร่งใส

โครงการ/กิจกรรม

๑. การจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างองค์กร/แบ่งส่วนงาน

๑.๑ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการปรับปรุงโครงสร้าง (ถ้ามี)

๑.๒ ทบทวนกรอบอัตรากำลัง*

โดยมีการสำรวจอัตรากำลังและทบทวนอัตรากำลัง โดยวางแผนกำลังคนในเชิงรุก ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายของ พกฉ.

* **หมายเหตุ:** ในคราวประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕ ประธานอนุกรรมการฯ แจ้งสรุปสาระสำคัญงานสัมมนา เรื่อง แนวทางการบริหารและกำกับดูแลของคณะกรรมการองค์การมหาชนและผู้อำนวยการองค์การมหาชน เมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้มีขนาดที่เหมาะสม

๑.๑ ให้ตรึงกรอบอัตรากำลังขององค์การมหาชนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

๑.๒ ให้ตรึงกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทตำแหน่งเทียบเท่าได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และกรอบอัตรากำลังในตำแหน่งที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนองค์การมหาชน

๑.๓ ควรจัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังที่ปฏิบัติการกิจสนับสนุนมาใช้บรรจุบุคลากรที่ปฏิบัติการหลัก

๑.๔ คณะกรรมการองค์การมหาชนสามารถเสนอ กพม. เพื่อขอทบทวนกรอบอัตรากำลัง และขอยกเว้นการดำเนินงานตามแนวทางข้างต้น ในกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้ กพม. พิจารณาเป็นรายกรณี โดยเริ่มดำเนินการขอทบทวนฯ ได้ในปี ๒๕๖๖ (ตามหนังสือ ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๓/๒๕๖๑-๓๔๐ ลงวันที่ ๒๓ มิ.ย.๖๕)

ประธานอนุกรรมการฯ ให้ข้อเสนอแนะว่า แต่อย่างไรก็ตาม พกฉ. ควรเตรียมการศึกษาโครงสร้างอัตรากำลัง เหตุผลความจำเป็นต้องขอปรับเพิ่มอัตรากำลังไว้อย่างต่อเนื่อง

๒. การประเมินค่างาน

๒.๑ นำหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติการประเมินค่างานมาประเมินค่างานในตำแหน่งงานต่างๆ

โดยมีการทบทวนการจัดทำรายละเอียดงานใน แต่ละตำแหน่ง (Job Description) ให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลง / การทบทวนใบกำหนดหน้าที่งานทุกครั้งมีการปรับปรุงหน้าที่งานรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่มีเปลี่ยนแปลงเป็นประจำ

๓. การสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการสรรหาและบรรจุอัตรากำลังคนลงตามโครงสร้าง โดย

๓.๑ ตรวจสอบตำแหน่งตามโครงสร้างที่ได้รับอนุมัติ

๓.๒ การตรวจสอบงบประมาณ

๓.๓ การสรรหา

นอกจากนั้น ทาง พกฉ. จะดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดย

(๑) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้างาน/ผู้อำนวยการให้สามารถใช้เครื่องมือในการสรรหา เช่น การสัมภาษณ์ โดยวิธีการกำหนดข้อคำถาม การออกข้อสอบที่เป็นโจทย์สถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้สมัครตอบคำถาม

(๒) พัฒนาระบบการกรอกข้อมูลคุณสมบัติผู้สมัคร โดยอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยลดระยะเวลาในการพิจารณาใบสมัคร โดยให้โปรแกรมเป็นเครื่องมือในการเปรียบเทียบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครเข้ากับคุณสมบัติที่ต้องการ

(๓) เก็บฐานข้อมูลของผู้สมัครที่ได้รับการปฏิเสธ เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นหรือติดต่อกลับในกรณีต้องการจ้างใหม่หากมีตำแหน่งอื่น ๆ ที่เหมาะสม

(๔) เพื่อเป็นการช่วยป้องกันและเพิ่มความปลอดภัยให้กับเจ้าหน้าที่ของ พกฉ. ผู้ปฏิบัติงานเองและบุคคลภายนอกที่สมัครเข้ารับการคัดเลือกด้วย โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบต่าง ๆ มาใช้ในการรับสมัครออนไลน์ สัมภาษณ์ออนไลน์ รายงานตัวออนไลน์ และปฏิบัติงานแบบ Work Form Home อย่างต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติงานตามภารกิจงานสามารถดำเนินการไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๔.๑ จัดทำแบบฟอร์มข้อตกลงงาน และแผนพัฒนารายบุคคล

๔.๒ กำหนด KPI ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน

๔.๓ ทบทวน KPI

๔.๔ สร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่

๕.๑ นำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีที่ผ่านมา เพื่อมาใช้ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ ปีถัดไป

๖. การนำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล เน้นการพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

๖.๑ การพัฒนาเครื่องมือในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (ช่องทางการรับสมัคร ทดสอบความรู้เบื้องต้นบนระบบ Online)

๖.๒ การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความถูกต้องและทันสมัย โดยใช้ระบบ google work studio

และมีการศึกษาเพื่อนำ โปรแกรม DPIS (Department Personnel Information System) เป็นระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม ที่มีสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้ดูแลระบบ เป็นโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๑ เพื่อเป็นเครื่องมือช่วยการในการบริหารจัดการเกี่ยวกับข้อมูลเจ้าหน้าที่ พกฉ. และเพื่อให้สามารถใช้งานในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายใน พกฉ. ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๗. การจัดสวัสดิการตามข้อบังคับฯว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่

๗.๑ การตรวจสุขภาพประจำปี

๗.๒ จัดหาบริษัทประกันภัย

๗.๓ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/การออมเงิน

๗.๔ ดำเนินการสำรวจความต้องการด้านสิทธิประโยชน์เจ้าหน้าที่เพื่อนำมาใช้ออกแบบระบบสิทธิประโยชน์ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของเจ้าหน้าที่ใน พกฉ.

๗.๕ ออกแบบระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่จากผลการสำรวจ

๗.๖ ดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนระหว่าง พกฉ. กับ ตลาดแรงงาน หรือ องค์กรมหาชน อื่นๆ (อยู่ระดับเดียวกันกับพกฉ.) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างผลตอบแทนในระยะยาว

๘. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๘.๑ รวบรวมข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล

๘.๒ จัดทำรูปแบบที่เหมาะสมกับการเผยแพร่

๘.๓ อัปเดตข้อมูลข่าวสารการบริหารทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางเว็บไซต์ และช่องทางออนไลน์อื่น ๆ ของ พกฉ.

๘.๔ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด

๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง ร้อยละ ๑๐๐

๒. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี

๓. เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็น Plus Smart Officer ๑๐๐% ตามแผน ๕ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐)

โครงการ/กิจกรรม

๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ที่ได้รับการอนุมัติ

๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการมีสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานของบุคลากร และพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย

(๑) หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร

(๒) หลักสูตรพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะประจำตำแหน่ง

(๓) หลักสูตรด้านการบริหารจัดการ/พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ

๓. การเป็น Plus Smart Officer นั้น พิจารณาจากคุณลักษณะที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดไว้ ๗ ประการ ดังนี้

๑.) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้/ภาษา

๒.) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม

๓.) จิตอาสา/บริการ

๔.) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต

๕.) ทำงานเป็นทีม

๖.) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ

๗.) ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้

Plus คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (แผนพัฒนาบุคลากร/เจ้าหน้าที่ด้านดิจิทัล) จะดำเนินการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์งานบริหารทรัพยากรบุคคล ของ พกฉ. ที่กำหนดไว้ ๔ กลยุทธ์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็น Plus Smart Officer ต่อไปภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖-๒๕๗๐ (สำหรับวิธีการประเมิน Plus Smart Officer นั้นจะต้องกำหนดคำนิยาม/คำอธิบายความหมายของคุณลักษณะ ตัวบ่งชี้ ตัวอย่างพฤติกรรม ของแต่ละตัวใน ๗ คุณลักษณะ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วย โดยรูปแบบการประเมินจะใช้แบบเดียวกันกับการประเมินสมรรถนะที่มีหัวหน้างานเป็นผู้ประเมินฯ เพื่อให้สอดคล้องการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคลที่มีการจัดทำไว้แล้ว)

นอกจากนี้ มีการศึกษารูปแบบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ รวมทั้งข้อมูลของบริษัทที่ปรึกษาแห่งหนึ่งที่ออกแบบคู่มือการพัฒนาบุคลากรภาครัฐมาเป็นแนวทางในการดำเนินการพัฒนาเจ้าหน้าที่ พกฉ. ไว้ด้วย (ภาคผนวกแนบท้ายแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐))

พกฉ. มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ทั้งในส่วนของพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลตามสมรรถนะที่กำหนด และการฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะ สมรรถนะ และองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ พิจารณาจากหลักสูตร และองค์ความรู้ที่ต้องการให้บุคลากรในแต่ละสำนักงาน และกลุ่มได้รับการพัฒนา และแผนพัฒนาบุคลากรของ พกฉ. ประจำปี

กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันเจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด ร้อยละของการดำเนินการดำเนินการตามแผน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม

๑. ดำเนินการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญตามแนวทางที่กำหนดไว้
๒. พัฒนาระบบการหมุนเวียนงานสำหรับผู้ปฏิบัติงาน
๓. การกำหนด Career Path ของตำแหน่งงาน
๔. กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข ความสัมพันธ์อันดี และความผูกพันในองค์กร
๕. การสร้างขวัญกำลังใจ การให้รางวัล และการชมเชย
๖. การดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับเจ้าหน้าที่
๗. การพัฒนาทบทวนการสร้างค่านิยมและภาพลักษณ์องค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนพร้อมแนวปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละ ๑๐๐ ของการดำเนินการตามแผน

๒. คะแนนในการประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่า ๙๕ คะแนน

โครงการ/กิจกรรม

๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ
๒. การดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมฯ
 - ๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกรูปแบบ
 - ๒.๒ จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรทำไม่ควรทำ
 - ๒.๓ ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม
 - ๒.๔ รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืน
 - ๒.๕ จัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม
 - ๒.๖ รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม
 - ๒.๗ ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชนต่อคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ผ่านคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.)
๓. กิจกรรมส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน
๔. กิจกรรมส่งเสริมการออมเงิน การบริหารการเงิน การบริหารวางแผนภาษี

๕. กิจกรรมจิตอาสา (เป็นกิจกรรมที่เน้นให้เจ้าหน้าที่ได้ทำกิจกรรมที่เน้นการให้เพื่อทำความดี เสียสละเวลา แร่กาย และสติปัญญา ในการทำสาธารณประโยชน์ภายในพท.และมีความสุขกับกิจกรรมดังกล่าว เช่น บริจาคเลือด, ตักบาตรทำบุญ และกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ที่ทาง พท. จัดขึ้น) นอกจากกิจกรรมจิตอาสาที่สำนักงานจัดขึ้นยังเปิด โอกาสให้เจ้าหน้าที่ทำกิจกรรมจิตอาสาภายนอกสำนักงาน นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงานด้วย

งบประมาณการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ได้กำหนดไว้ ๔ กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่ กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันเจ้าหน้าที่ และ กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี นั้น

ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ หมวด ๗ การพัฒนาบุคลากร กำหนดให้สำนักงานจัดสรรงบประมาณในการพัฒนา เจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ความสามารถ เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรมให้ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต พท. ในแผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี มีเพียงยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่ ต้องใช้งบประมาณในการ ดำเนินงาน สำหรับยุทธศาสตร์อื่น ๆ ดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ของ พท. เช่น การพัฒนาระบบออนไลน์ต่าง ๆ ทั้งนี้ หากมีการปรับปรุงแผนงานที่จำเป็นในแต่ละปี จะดำเนินการจัดทำงบประมาณเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น จึงได้ประมาณ การงบประมาณในกลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย การพัฒนา ทักษะความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ การพัฒนาขีดความสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ เพื่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ยุคดิจิทัล และการพัฒนางานวิจัยและการใช้ประโยชน์ จากงานวิจัย โดยใช้ฐานค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จำนวน ๑,๔๐๐,๐๐๐ บาท และเพิ่มขึ้นปีละ ๕% ดังนี้

ปีงบประมาณ	งบประมาณ (บาท)
๒๕๖๖	๑,๔๗๐,๐๐๐.๐๐
๒๕๖๗	๑,๕๔๓,๕๐๐.๐๐
๒๕๖๘	๑,๖๒๐,๖๗๕.๐๐
๒๕๖๙	๑,๗๐๑,๗๐๘.๐๐
๒๕๗๐	๑,๗๘๖,๗๙๔.๐๐
รวม	๘,๑๒๒,๖๗๗.๐๐

(ร่าง) แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)
สำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว(องค์การมหาชน)

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
กลยุทธ์ที่ ๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล								
๑.๑	<p>การจัดทำ/ทบทวนโครงสร้างองค์กร/แบ่งส่วนงาน</p> <p>๑.๑ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการปรับปรุงโครงสร้าง (ถ้ามี)</p> <p>๑.๒ ทบทวนกรอบอัตรากำลัง โดยมีกิจกรรมดังนี้ คือ</p> <p>(๑) การวิเคราะห์โครงสร้างสำนักงาน/แบ่งส่วนงาน และกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ พกฉ.</p> <p>(๒) การติดตามและประเมินผลการดำเนินการทดลองการจัดตั้งกลุ่มงานแผนงาน ติดตามและประเมินผล (ดำเนินการปี ๒๕๖๖)</p> <p>(๓) และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในแผนการจัดทำ และทบทวนกรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ พกฉ. (ต้องการให้มีการเกลี้ยกล่อมคนภายในเพื่อใช้งานได้อย่างเต็มที่ และบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของ พกฉ.)</p>	<p>๑. เพื่อให้โครงสร้างสำนักงาน/แบ่งส่วนงานที่ทางสำนักงานได้ดำเนินการปรับปรุง/ทดลองใช้โครงสร้างนั้นมีการดำเนินการที่ทำให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลทำให้งานขององค์การบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของ พกฉ.</p> <p>๒. เพื่อทบทวนความจำเป็น และเหตุผลในการขอเพิ่มอัตรากำลัง และมีกรอบอัตรากำลังให้เพียงพอต่อความต้องการอัตรากำลังของ พกฉ. และ</p> <p>๓. พกฉ. มีแผนอัตรากำลัง ที่ได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการโดยคำแนะนำ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล</p>	<p>พกฉ. มีแผนอัตรากำลัง ที่ได้รับความเห็นชอบ จากคณะกรรมการโดยคำแนะนำ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ภายในเวลาที่กำหนด</p>	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๖	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๗	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๘	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๙	ภายในเดือนตุลาคม ๒๕๗๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑.๒	<p>การประเมินค่างาน</p> <p>นำหลักเกณฑ์แนวปฏิบัติการประเมินค่างานมาประเมินค่างานในตำแหน่งงานต่าง ๆ ของสำนักงานที่ได้รับการอนุมัติแล้ว โดยมีการทบทวนการจัดทำรายละเอียดงานใน แต่ละตำแหน่ง (Job Description) ให้มีความชัดเจนเหมาะสมกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลง / การทบทวนใบกำหนดหน้าที่งานทุกครั้งมีการปรับปรุงหน้าที่งานรับผิดชอบในตำแหน่งงานที่มีเปลี่ยนแปลงเป็นประจำ</p>	<p>เพื่อให้มีการนำเครื่องมือประเมินค่างานมาใช้อย่างเป็นมาตรฐาน</p> <p>(เมื่อมีการปรับปรุงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ หรือมีตำแหน่งใหม่ที่เกิดขึ้น)</p>	<p>ร้อยละ ๑๐๐ ของทุกตำแหน่งมีการประเมินค่างานเรียบร้อยแล้ว (เมื่อมีการปรับปรุงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ หรือมีตำแหน่งใหม่ที่เกิดขึ้น)</p>	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๑.๓	<p>การสรรหาคูคณาจารย์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสรรหาและบรรจุอัตรากำลังคนลงตามโครงสร้าง - ตรวจสอบตำแหน่งตามโครงสร้างที่ได้รับอนุมัติ - การตรวจสอบงบประมาณ - การสรรหา <p>นอกจากนั้น ทาง พกฉ. จะดำเนินการสรรหาคูคณาจารย์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดย</p> <p>(๑) พกฉ. มีแผนปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงกระบวนการและวิธีการสรรหาเพื่อให้อัดคลอกกับสถานการณ์ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>(๒) วิเคราะห์คุณลักษณะร่วมของกลุ่มเจ้าหน้าที่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ ดี ถึง ดีมาก เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ใน</p>	<p>เพื่อสร้างระบบการสรรหาคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสม</p> <p>เข้าดำรงตำแหน่ง ดำเนินงานตามนโยบายผู้อำนวยการ ภายใต้ระเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>โดยการนำคู่มือในการสรรหาคูคณาจารย์มาใช้ในการปฏิบัติงานและติดตามประเมินผลการใช้งาน</p>	<p>คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานและผ่านทดลองงาน ร้อยละ ๑๐๐</p>	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	<p>การคัดเลือกบุคลากรใหม่ เช่น ระดับการศึกษาขั้นต่ำ สาขาที่จบการศึกษา หรืออายุงานในกรณีที่จ้างในตำแหน่งงานที่ต้องการประสบการณ์การทำงาน หรือตำแหน่งงานระดับบริหาร</p> <p>(๓) ออกแบบเครื่องมือการประเมินและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง</p> <p>(๔) ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้างาน/ผู้อำนวยการให้สามารถใช้เครื่องมือในการสรรหา เช่น การสัมภาษณ์โดยวิธีการกำหนดข้อคำถาม การออกข้อสอบที่เป็นโจทย์สถานการณ์จำลองเพื่อให้ผู้สมัครตอบคำถาม</p> <p>(๕) พัฒนาระบบการกรอกข้อมูลคุณสมบัติผู้สมัคร โดยอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยลดระยะเวลาในการพิจารณาใบสมัคร โดยให้โปรแกรมเป็นเครื่องมือในการเปรียบเทียบคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัครเข้ากับคุณสมบัติที่ต้องการ</p> <p>(๖) เก็บฐานข้อมูลของผู้สมัครที่ได้รับการปฏิเสธ เพื่อให้ง่ายต่อการสืบค้นหรือติดต่อกลับในกรณีต้องการจ้างใหม่ หากมีตำแหน่งอื่นๆที่เหมาะสม</p>							
๑.๔	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี</p> <p>๑. จัดทำฟอร์มข้อตกลงงาน และแผนพัฒนารายบุคคล</p>	<p>เจ้าหน้าที่ได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับฯ เพื่อ</p>	<p>ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ ตามข้อบังคับฯ ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๑ ต.ค.</p>	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	<p>๒. กำหนด KPI ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>๓. ทบทวน KPI (ระหว่างปีงบประมาณ)</p> <p>๔. ส่งแบบฟอร์มสำหรับการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่</p> <p>๕. สร้างความเข้าใจแก่เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างที่ดำเนินการประเมินฯ อยู่เสมอ</p>	<p>๑. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพัฒนา และปรับปรุงด้านทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ</p>						
๑.๕	<p>การโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่</p> <p>นำผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีที่ผ่านมา เพื่อมาใช้ในการโอนเงินเดือนประจำปีงบประมาณปีถัดไป</p>	<p>๑. เพื่อให้การโอนเงินเดือนเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. เพื่อให้การเพิ่มเงินเดือนเจ้าหน้าที่สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ</p>	<p>เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการโอนเงินเดือนตามเกณฑ์ ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ พ.ย.</p>	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๑.๖	<p>การนำระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล เน้นการพัฒนา ระบบการจัดการฐานข้อมูลบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๑. การพัฒนาเครื่องมือในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (ช่องทางการรับสมัคร ทดสอบความรู้เบื้องต้นบนระบบ online)</p> <p>๒. การพัฒนาระบบการจัดการฐานข้อมูลบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความถูกต้องและทันสมัย โดยใช้ระบบ google work studio</p> <p>๓. ศึกษาการนำโปรแกรม DPIS (Department Personnel Information</p>	<p>เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินไปอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ประหยัดเวลา และถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์</p>	<p>ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการของแต่ละกิจกรรม ในการนำระบบสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย					
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
	System) เพื่อให้สามารถใช้งานในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลภายใน พกฉ.ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น								
๑.๗	<p>การจัดสวัสดิการตามข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่</p> <p>๑. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี</p> <p>๒. จัดหาบริษัทประกันภัย</p> <p>๓. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/การออมเงิน</p> <p>๔. ดำเนินการสำรวจความต้องการด้านสิทธิประโยชน์เจ้าหน้าที่เพื่อนำมาใช้ออกแบบระบบสิทธิประโยชน์ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะของเจ้าหน้าที่ใน พกฉ.</p> <p>๕. ออกแบบระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่จากผลการสำรวจ</p> <p>๖. ดำเนินการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทนระหว่าง พกฉ. กับตลาดแรงงาน หรือองค์การมหาชน อื่นๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารค่าจ้างผลตอบแทนในระยะยาว</p>	สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ได้รับสวัสดิการครบทุกคน รักษาบุคลากรไว้ในองค์กร	<p>ร้อยละของการดำเนินการตามแผนเงื่อนไข</p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ได้รับความคุ้มครองจากบริษัทประกันอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. สำรวจความพึงพอใจในการจัดและบริการสวัสดิการฯ</p>	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	
๑.๘	<p>การสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑. รวบรวมข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. จัดทำรูปแบบที่เหมาะสมกับการเผยแพร่</p>	<p>๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในงานที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายใน พกฉ.</p>	ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจ และความพึงพอใจ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	๓. อัปเดตข้อมูลข่าวสารการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ผ่านช่องทางเว็บไซต์ และ ช่องทางออนไลน์อื่น ๆ ของพจน. ๔. เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ช่องทางอื่นๆ ๕. รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลด้านช่อง ทางการสื่อสาร ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ๖. จัดทำแบบสอบถาม เพื่อสำรวจความพึง พอใจ พฤติกรรม และความต้องการเกี่ยวกับ ช่องทางการสื่อสารด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๗. ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นฯ ๘. ประมวล วิเคราะห์ ข้อมูลแบบสอบถาม ๙. สรุปรายงานผู้บริหาร		เงื่อนไข เผยแพร่ข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ ลงใน ช่องทางที่กำหนด ไม่น้อยกว่า ๒ เรื่อง ต่อเดือน					
กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเจ้าหน้าที่								
๒.๑	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และกำกับ ติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๑. การพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำและการ บริหารจัดการ ๒. การพัฒนาขีดสมรรถนะที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติงาน ๓. การพัฒนาความรู้เพื่อบูรณาการในการ ปฏิบัติงาน ๔. การพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่ยุคดิจิทัล	เพื่อให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามแผน บุคลากรประจำปีงบประมาณที่ วางไว้ และสอดคล้องกับแผนพัฒนา รายบุคคลที่มีการจัดทำไว้ด้วย	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ สมรรถนะทักษะและ ความสามารถตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๒.๒	มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และประเมิน ติดตามผลการพัฒนารายบุคคล	๑. เพื่อให้มีสมรรถนะทุกประเภททุกตำแหน่งมีการใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ๒. เพื่อให้มีข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและติดตามประเมินผลการพัฒนารายบุคคล	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ ทักษะ และความสำเร็จตามแผนพัฒนารายบุคคล	๖๐	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๒.๓	การเป็น Plus Smart Officer ของเจ้าหน้าที่ พกฉ. พิจารณาจากคุณลักษณะที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กำหนดไว้ ๗ ประการ ดังนี้ ๑. ความเชี่ยวชาญ/ความรู้/ภาษา ๒. ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม ๓. จิตอาสา/บริการ ๔. ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต ๕. ทำงานเป็นทีม ๖. เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ ๗. ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้ Plus บวก ๑ ด้านดิจิทัล โดย ดำเนินการดังนี้ ๑. พัฒนารายบุคคลตามแผนพัฒนารายบุคคลให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและสมรรถนะที่มีกำหนดไว้แล้วตามตำแหน่ง ๒. มีการประเมินคุณลักษณะและสมรรถนะตามรูปแบบการประเมินฯ โดยหัวหน้างาน	เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ทุกคนให้เป็น Plus Smart Officer ตามประเด็นยุทธศาสตร์ของ พกฉ. ผ่านการประเมินคุณลักษณะ Plus Smart Officer	ร้อยละของเจ้าหน้าที่ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะ Plus Smart Officer	๖๐	๘๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย					
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
กลยุทธ์ที่ ๓ การสร้างความผูกพันเจ้าหน้าที่									
๓.๑	การกำหนดเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path / CP) ของตำแหน่งงาน	๑. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับรู้ว่าการที่จะได้รับความก้าวหน้าหรือ ได้รับการเลื่อนไปดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กรนั้น จะต้องผ่านประสบการณ์การทำงานหรือ รับผิดชอบงานอะไรบ้าง เป็นหลักเกณฑ์และวิธีการในการเติบโตของสายอาชีพที่ชัดเจน ๒. มีการกำหนด Career Path ของตำแหน่งงาน เพื่อให้มีแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับการเติบโตของสายอาชีพ และเจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตามแผน	ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ของทุกตำแหน่ง	จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการในการเติบโตให้แล้วเสร็จรับการอนุมัติ	จัดทำ Career Path	ดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ ๖๐	ดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ ๗๐	ดำเนินการตามแผนได้ร้อยละ ๘๐	
๓.๒	ดำเนินการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่ (Succession Plan / SP) สำคัญตามแนวทางที่กำหนดไว้	๑. เพื่อเตรียมกำลังคนที่มีความสามารถโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ ให้มีความพร้อมสำหรับการดำรงตำแหน่งที่สำคัญ ๒. มีการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญตามแนวทางที่กำหนดไว้ <u>เงื่อนไข</u> มีเจ้าหน้าที่พร้อมสืบทอดตำแหน่งอย่างน้อย ๒ คน/ตำแหน่ง และดำเนินการทบทวนแผนและปรับปรุง รายปี ทุกปี	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	
๓.๔	กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข ความสัมพันธ์อันดี และความผูกพันในองค์กร ๑. สำรวจคุณภาพชีวิต ความสุข ความผูกพันในองค์กร ๒. จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่	๑. เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต ความสุข ความสัมพันธ์อันดี และความผูกพันของเจ้าหน้าที่	ร้อยละของการดำเนินการตามแผน <u>เงื่อนไข</u> ในแต่ละกิจกรรมมีผู้เข้าร่วมร้อยละ ๘๐ และสำรวจประเมินภาพรวมของกิจกรรม เพื่อให้ในการปรับปรุงการดำเนินการในปีต่อไป	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	

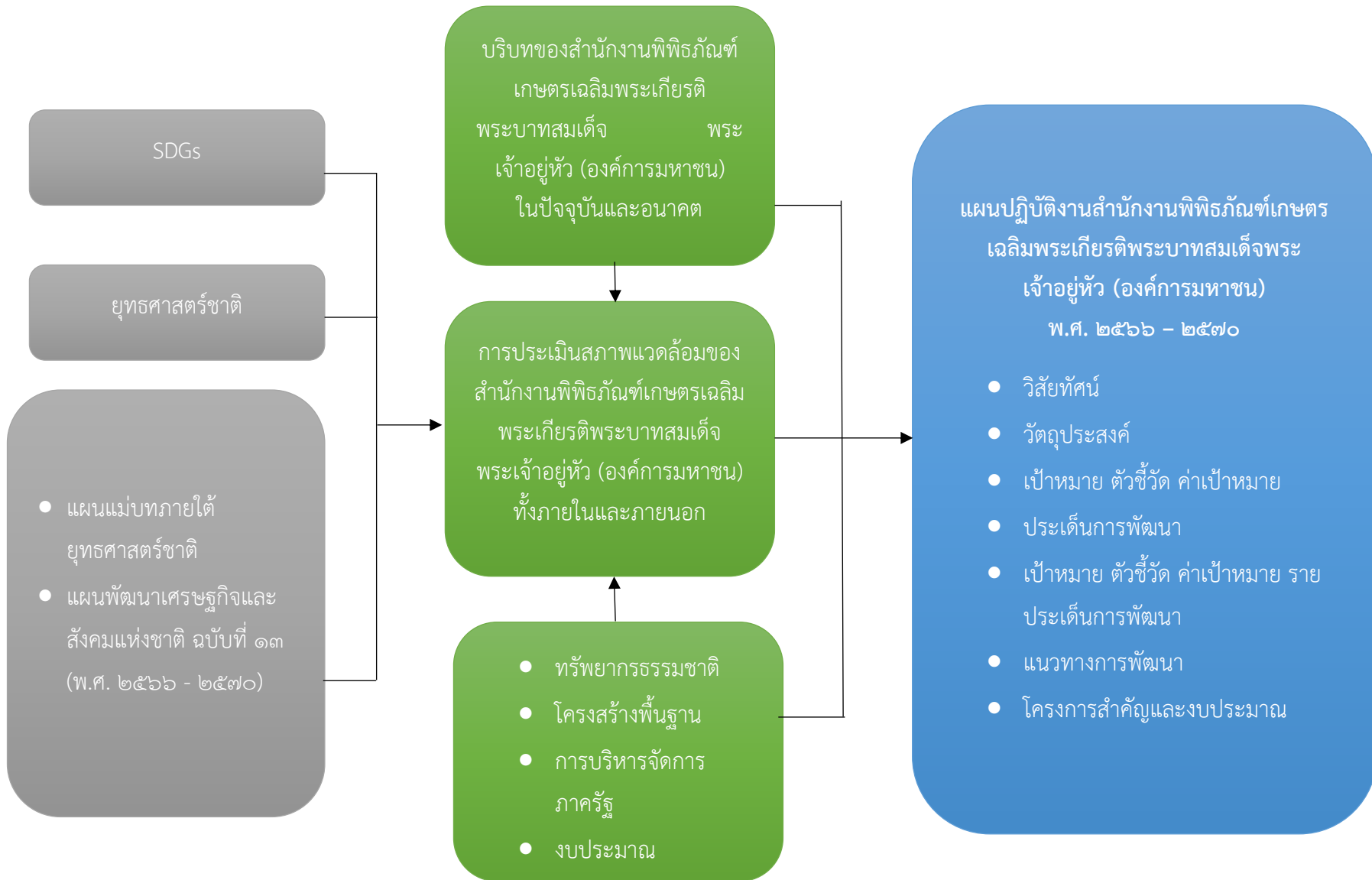
ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๓.๕	การให้รางวัลและยกย่องชมเชย การให้รางวัลและยกย่องชมเชย โดยมีแนวทางและกิจกรรมเพื่อมาสนับสนุน การดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	๑. เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ สร้าง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ๒. มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการยกย่องในผลงาน ดีเด่นตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้	ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินกิจกรรม การให้รางวัลและการยกย่องชมเชย	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๓.๖	การดำเนินการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับเจ้าหน้าที่ ติดตามประเมินผลและทบทวนพัฒนา/ ปรับปรุง การดำเนินการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับเจ้าหน้าที่	๑. เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจ ความ ภาคภูมิใจ สร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน มีความจงรักภักดีต่อสถาบัน ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนได้รับ อนุมัติทุกราย	ร้อยละความสำเร็จในการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับเจ้าหน้าที่	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๓.๗	การพัฒนาทบทวนการสร้างค่านิยมและ ภาพลักษณ์องค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืนพร้อมแนว ปฏิบัติ ๑. แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร ๒. คณะกรรมการฯ จัดประชุม เพื่อกำหนด กรอบการดำเนินงาน ๓. จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กรเสนอผู้อำนวยการ ๔. คณะกรรมการฯ ดำเนินงานตามแผนฯ มี รายละเอียด ดังนี้ - คณะกรรมการฯ ทบทวนการดำเนินการ ตามค่านิยมองค์กร - จัดประชาสัมพันธ์หรือกิจกรรมให้ความรู้ เกี่ยวกับวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร	๑. เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตระหนักใน ค่านิยมองค์กรและวัฒนธรรมองค์กร (พจน.) ๒. เพื่อให้เจ้าหน้าที่รับรู้ เข้าใจ แสดงออกถึง พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติที่สอดคล้องกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (พจน.)	ร้อยละเจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมตาม วัฒนธรรมต้นแบบของค่านิยมองค์กร (จำนวนเจ้าหน้าที่ที่รับรู้ เข้าใจ และมีการ พัฒนาปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ตามค่านิยมองค์กร)	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	- จัดทำแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจเรื่องวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมองค์กร - สรุปผลการดำเนินงานโครงการฯ และจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโครงการ/กิจกรรม							
กลยุทธ์ที่ ๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี								
๔.๑	การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ	เพื่อให้หน่วยงานได้รับทราบผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน และนำผลการประเมินดังกล่าวไปพัฒนาหน่วยงานให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น	ระดับของการประเมิน ITA	A	A	A	A	A A
๔.๒	การดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมฯ ๑. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ความรู้ฝึกอบรม ๒. จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรทำไม่ควรทำ ๓. ดำเนินการตามมาตรการหรือแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ๔. รับและดำเนินการเกี่ยวกับข้อร้องเรียนกรณีมีการฝ่าฝืน ๕. จัดทำรายงานการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม ๖. รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม/ข้อกำหนดจริยธรรม ๗. ประเมินผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมขององค์การมหาชนต่อ	เพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม	๑. ร้อยละของการดำเนินการตามแผน <u>เงื่อนไข</u> ปลอดจากข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ลำดับ	แผนงาน/กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	ค่าเป้าหมาย				
				๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
	คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) ผ่านคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.)							
๔.๓	กิจกรรมส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน	๑. เพื่อเป็นองค์กรปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ได้รับการคุ้มครองให้ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ๒. เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วมโครงการองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐	๑. พกฉ. เข้าร่วมโครงการองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ๒. ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๔.๔	การส่งเสริมการออมเงิน การบริหารงานการเงิน การวางแผนบริหารภาษี	เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีวินัยการออมอย่างสม่ำเสมอ สามารถบริหารการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการส่งเสริมความรู้และเผยแพร่ความรู้ด้านการวางแผนด้านการเงิน	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนการส่งเสริมการออมเงิน การบริหารงานการเงิน การวางแผนบริหารภาษี	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐
๔.๕	กิจกรรมจิตอาสา	๑. เพื่อเป็นการแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบัน ๒. เพื่อสร้างความรักความสามัคคี การมีส่วนร่วม ของคนในชุมชน	ร้อยละของการดำเนินการตามแผนกิจกรรมจิตอาสา	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ภาคผนวก

ภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐





แผนปฏิบัติงาน พกฉ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (อนุมัติจากคณะกรรมการบริหาร พกฉ. เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๕)

กลยุทธ์ในงานบริหารทรัพยากรบุคคลของ พกฉ. กำหนดไว้ ๔ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ ๑

การบริหารทรัพยากรบุคคล
อย่างมีประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผล

ตัวชี้วัด : มีมาตรฐานในการ
ดำเนินงานด้านบริหารงาน
บุคคลที่มีความยุติธรรม

โครงการ/กิจกรรม

๑. การจัดทำ/ทบทวน
โครงสร้างองค์กร/แบ่งส่วนงาน
๒. การประเมินค่างาน
๓. การสรรหาบุคลากรที่ทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง
๔. การประเมินผลการ
ปฏิบัติงานประจำปี
๕. การเลื่อนเงินเดือนของ
เจ้าหน้าที่
๖. การนำระบบสารสนเทศ
เพื่อสนับสนุนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล
๗. การจัดสวัสดิการตาม
ข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์อื่นของ
เจ้าหน้าที่
๘. แผนการสื่อสารและสร้าง
ความรู้ความเข้าใจด้านการ
บริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒

การพัฒนาบุคลากรเพิ่มพูน
ความรู้ความสามารถ
เจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด :
๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการ
พัฒนาตนเอง
๒. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับ
การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ
และสมรรถนะในการ
ปฏิบัติงานอย่างน้อย
๒ ครั้ง/คน/ปี

โครงการ/กิจกรรม

๑. การจัดทำแผนพัฒนา
บุคลากร และกำกับติดตาม
การดำเนินงานตามแผนพัฒนา
บุคลากร ประจำปีงบประมาณ
ที่ได้รับการอนุมัติ
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
จัดให้มีแผนพัฒนาบุคลากร
มุ่งเน้นการมีสมรรถนะ
(Competency) ที่เหมาะสม
ตามตำแหน่งงานของบุคลากร
และพัฒนาบุคลากรตาม
แผนพัฒนาสมรรถนะ
๓. การเป็น Smart Officer
พิจารณาจากคุณลักษณะของ
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กลยุทธ์ที่ ๓

การสร้างความผูกพัน
เจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด : ความผูกพันของ
เจ้าหน้าที่ที่มีต่อองค์กรอย่าง
น้อย ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

โครงการ/กิจกรรม

๑. ดำเนินการวางแผนสืบทอด
ตำแหน่งที่สำคัญตามแนวทาง
ที่กำหนดไว้
๒. พัฒนาระบบการ
หมุนเวียนงานสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงาน
๓. การกำหนด Career Path
ของตำแหน่งงาน
๔. กิจกรรมสร้างเสริมคุณภาพ
ชีวิต ความสุข ความสัมพันธ์
อันดี และความผูกพันใน
องค์กร
๕. การสร้างขวัญกำลังใจ การ
ให้รางวัล และการชมเชย
๖. การดำเนินการขอ
พระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้กับ
เจ้าหน้าที่
๗. การพัฒนาทบทวนการ
สร้างค่านิยมและภาพลักษณ์
องค์กรเพื่อนำไปสู่การสร้าง
วัฒนธรรมองค์กรอย่างยั่งยืน
พร้อมแนวปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๔

ด้านคุณธรรม จริยธรรม และมี
คุณภาพชีวิต

ตัวชี้วัด :
๑. คะแนนในการประเมิน ITA
ไม่ต่ำกว่า ๔๕ คะแนน
๒. มีการดำเนินการตามแผน
ร้อยละ ๑๐๐

โครงการ/กิจกรรม

๑. การประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ
ประจำปีงบประมาณ
๒. การดำเนินการตาม
มาตรฐานจริยธรรม ตาม
ประมวลจริยธรรมฯ
๓. กิจกรรมส่งเสริมด้านสิทธิ
มนุษยชน
๔. กิจกรรมส่งเสริมการออม
เงิน การบริหารการเงิน
การบริหารวางแผนภาษี
๕. กิจกรรมจิตอาสา

คู่มือพัฒนาคนภาครัฐ

ฉบับประเทศไทย 4.0



SEAC

THE RIGHT MINDSETS,
SKILLSETS, AND TOOLSETS
FOR YOUR TRANSFORMATION

เอกสารอ้างอิง

สำนักงาน ก.พ. (2563). แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565.
<https://www.ocsc.go.th/civilservice>

SEAC

“
เพราะการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
เป็นกุญแจสำคัญ
ที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
ภายใต้การเปลี่ยนแปลง
และความท้าทายของโลกยุคดิจิทัล
”

Empower Lives
Through Learning

เกี่ยวกับเรา SEAC

SEAC เราให้บริการด้านงานที่ปรึกษาพัฒนาองค์กรและบุคลากร ภายใต้ชื่อ เอพีเอ็ม กรุ๊ป (APM Group) มาอย่างยาวนานตลอดสามทศวรรษ ทำงานร่วมกับองค์กรชั้นนำระดับภูมิภาคกว่า 250 แห่ง โดยมุ่งเน้นพัฒนาด้านกรอบความคิด (Mindset) กรอบทักษะ (Skillsets) และเครื่องมือต่าง ๆ (Toolsets) ผ่านหลักสูตรระดับเวิร์ลด์คลาสที่ออกแบบให้เข้ากับบริบทของหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ

Empower Lives
Through Learning

ความสำเร็จของเรา

10,000+ คน
80+ หน่วยงาน

"คนภาครัฐ" ไว้วางใจให้ SEAC Reskill & Upskill
เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน
ตอบรับพันธกิจองค์กร รับมือการเปลี่ยนแปลง
พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ยุคไทยแลนด์ 4.0

Empower Lives
Through Learning

ทำไม? การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ จึงเป็นวาระสำคัญในยุคประเทศไทย 4.0



เพราะวิธีการเดิม
"ทำ**มาก**แต่ได้**น้อย**"
แนวคิด Thailand 4.0
จึงเกิดขึ้น

ทำ**น้อย**แต่ได้**มาก**
"คนภาครัฐ"
คือ กุญแจสำคัญ



SEAC ในฐานะ "#เพื่อนคู่คิด หน่วยงานภาครัฐ"

ขอเสนอหลักสูตรฯ พัฒนารอบทักษะและรอบความคิดสอดรับแนวทางการพัฒนาบุคลากรฯ และสนับสนุนเป้าหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน พร้อมสร้างสรรคนวัตกรรมพัฒนาประเทศ และยกระดับชีวิตประชาชนต่อไป

SEAC

3 แนวทาง

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

โดย สำนักงาน ก.พ.

ระบบนิเวศ (ECOSYSTEM) ในการทำงาน
ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้
และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ECOSYSTEM

พัฒนารอบทักษะ (Skillset)

การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21
และสร้างนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนการกิจการตาม
แผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ
ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต

SKILLSET

MINDSET

ปลูกฝังภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset)
ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งมั่น
ประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม
ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วย
เทคโนโลยีดิจิทัล

คลังความรู้เพื่อบุคลากรภาครัฐ

หลักสูตรจาก SEAC ตอบรับแนวพัฒนาของ ก.พ.



แนวทางการพัฒนาด้านระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้
ด้วย YourNextU by SEAC



YourNextU
School of Life
ศูนย์รวมวิชาชีวิต

แพลตฟอร์มการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ที่รวบรวมกว่า
40 คลาสเรียนระดับโลก สอนโดยผู้เชี่ยวชาญตัวจริง
และอีกกว่า 200 โปรแกรมออนไลน์จากสถาบันชั้นนำระดับสากล



แนวทางการพัฒนาด้านรอบทักษะกับ 10 Smart Skillsets
ในอนาคตจาก SEAC



Adaptability



Cognitive Readiness



Emotional Maturity



Followership



Humility



Listening



Managing Up



Multiple Perspectives



Productive Inclusion



Validation



แนวทางการพัฒนาด้านรอบความคิด
โดย 4 Mindset จาก SEAC



Outward Mindset



Growth Mindset



Learning Mindset



Digital Mindset

SEAC

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0

แนวทางการพัฒนาด้านรอบทักษะ (Skillsets)

ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset)

หลักสูตร Design Thinking: Strategy for Government Innovation



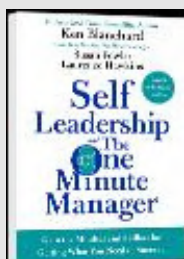
Innovation

หลักสูตรโดยความร่วมมือกับ
Stanford Center for Professional
Development

สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด
"Human-centric" เพื่อนำมาใช้สร้าง
และบริหารนวัตกรรมบริการภาครัฐ
และการให้สนับสนุนจากผู้บริหารภาครัฐ

ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset)

หลักสูตร ผู้นำตัวเอง (Self Leadership)



Ken **Blanchard**
COMPANIES

ปรับมุมมองและทักษะด้านผู้นำตนเอง
เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัด
และสนับสนุนการทำงานเชิงรุก

หลักสูตร ผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ (SLII® Powering Inspired Leaders)



Ken **Blanchard**
COMPANIES

เร่งความเร็วในการสร้างบุคลากรและขับเคลื่อนผลลัพธ์
ผ่านการปรับวิธีการเป็นผู้นำ 4 รูปแบบ

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0

แนวทางการพัฒนาด้านกรอบความคิด (Mindset)

กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม (Outward Mindset)

หลักสูตร Outward Mindset
สำหรับภาครัฐ

สัมมนา
"ปรับวิธีคิด ชีวิตเปลี่ยน"



มองมุมกลับ ปรับมุมมอง
จากการมุ่งเน้น 'ตนเอง' สู่ 'เน้นผู้อื่น'
และส่วนรวม เพื่อยกระดับความสัมพันธ์
และเพิ่มผลผลิตการทำงาน 400%

เข้าใจถึงมุมมองและทัศนคติ
ต่อวัฒนธรรมการทำงาน
ผ่านรูปแบบสัมมนาที่ดูออกแบบ
เฉพาะหน่วยงานภาครัฐ-รัฐวิสาหกิจ

กรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset)

หลักสูตร Growth Mindset สำหรับภาครัฐ



สร้างความตื่นตัว มองเห็นคุณค่าของ
"Growth Mindset" ผ่านการเรียนรู้วิธีปรับสมดุล
จากกรอบความคิดแบบ 'ตายตัว'
เพื่อผลลัพธ์เชิงบวก ทั้งในชีวิตทำงานและส่วนตัว

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ยุคประเทศไทย 4.0

แนวทางการพัฒนาด้านกรอบความคิด (Mindset)

กรอบความคิดแบบสากล (Global Mindset)

หลักสูตร Building Learning Habits



SEAC เราสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้
ที่แข็งแกร่งในหน่วยงานผ่านระบบนิเวศ
แห่งการเรียนรู้และการเรียนแบบบูรณาการ
"4 Line Learning" บนแพลตฟอร์ม YourNextU

กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล (Digital Mindset)

หลักสูตร Digital Mindset



สร้างความตระหนัก รู้เท่าทัน
สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล
ได้อย่างเหมาะสม เตรียมความพร้อมให้บุคลากร
Digital Transformation

หลักสูตรแนะนำ

จำแนกตามบทบาทความรับผิดชอบ

ระดับบริหาร กลาง - สูง	e3 Leader ** ผู้นำบัณฑิตใจ สร้างผู้นำนักสร้างแรงบันดาลใจ สู่การลงมือทำ พร้อมพัฒนา คนรอบข้าง เพื่อพิชิตเป้าหมายองค์กร		New me Newland Create Change สร้างแม่ทัพนำพองคาพยพ พร้อมรับทุกความเปลี่ยนแปลง
ระดับชำนาญการ พิเศษ	Agile Mindset กับ หน่วยงานภาครัฐ* พัฒนาแนวความคิดการทำงาน แบบ "ยืดหยุ่น" รับมือทุกสถานการณ์	Strategic Communication for Outcome เพิ่มเคล็ดลับบริหารทีม ด้วยการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ สร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ	SLII® ผู้นำยุคใหม่ ครองใจคน เร่งพัฒนาบุคลากร พร้อมขับเคลื่อนผลลัพธ์ ด้วยผู้นำ 4 รูปแบบ
ระดับชำนาญการ - ปฏิบัติการ	Growth Mindset เพื่อบุคลากรภาครัฐ ปรับสมุดลกรอบแนวคิด กล้าเผชิญสิ่งใหม่ คนเติบโต องค์กรพัฒนา	Design Thinking: Strategy for Government Innovation ** สร้างนวัตกรรม เข้าใจปัญหาของประชาชน เป็นมิตรกับผู้ใช้บริการ ด้วยกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์	
เหมาะสำหรับ ทุกระดับ	Outward Mindset for Government ปรับมุมมองใหม่ เห็นใจผู้ร่วมปฏิบัติงาน สร้างผลสัมฤทธิ์ร่วมกัน	The Four Houses of DISC: อ่านคนให้ออก โน้มน้าวคนให้เป็น*	Self-Leadership นำตัวเองได้ ไม่ต้องรอ พัฒนาทักษะการทำงานเชิงรุก คิดริเริ่มได้ด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งจาก ผู้บังคับบัญชา

■ กรอบแนวคิด

■ การสื่อสาร

■ ภาวะผู้นำ

■ นวัตกรรมและ
ความคิดสร้างสรรค์

* มีแบบประเมินตนเองให้ทำก่อนเริ่มเรียน

** ได้รับความยินยัตริ์หลังเรียนครบตามหลักสูตรจากสถาบันชั้นนำระดับโลก

SEAC

พาร์ทเนอร์ของเรา

Mindset & Leadership



Ken **Blanchard**
COMPANIES

Arbinger
Institute


ERICKSON
COACHING
INTERNATIONAL

Change & Innovation



M MICHIGAN ROSS
EXECUTIVE EDUCATION

J2W GLOBAL
LEADERSHIP & CHANGE SOLUTIONS



 LIFELEAD
INTERNATIONAL

FINANCIAL
TIMES

Stanford Center for
Professional Development



Assessment & Learning Tools



PSYTECH
INTERNATIONAL



articulate®

FinxS



Online Courses



**FRONT
RUNNERS**


coopacademy



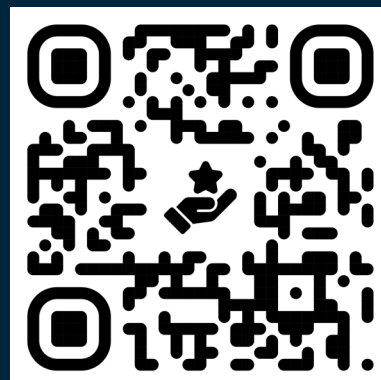
simpli|learn

SEAC

“Empower Lives Through Learning”



เว็บไซต์ของเรา



รู้จักเรามากขึ้น
ผ่านผู้เรียนภาครัฐฯ

SEAC

บริษัท เอเชียเอเชีย สีดาวเซ็น เซ็นเตอร์ จำกัด 2525
อาคาร 2 เอฟวายไอ เซ็นเตอร์ ห้อง 2/301-2/310 ชั้น3
ถนนพระราม 4 แขวง/เขตคลองเตย กทม. 10110
ประเทศไทย

Tel: (662) 028 9759
Fax: (662) 028 9762
Email: info@seasiacenter.com

สอบถามเพิ่มเติม คุณกรภัค T: 082-9547826 E: koraphak_p@seasiacenter.com