

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์(ระยะสั้น) ประจำปี ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ทันต่อโลก ต้องเสริมความสามารถด้วยการให้ได้รับการอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์จึงขอจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๘ โดยวิธีการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา คือ จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนาภายนอก และเชิญวิทยากรมาให้การฝึกอบรม/สัมมนา

๒. วัตถุประสงค์

- เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ประจำปี
- เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะเทคนิค ที่จำเป็นและสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีค่านิยมที่ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และส่วนตัว

๓. เป้าหมาย

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำฯ พนักงานฯ ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

๔. งบประมาณ

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่าย ประจำปี ๖๐

๕. ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักฯ เพื่อสรุปหัวข้อหลักสูตรที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรของสำนักประจำปี ๒๕๖๐
- จัดทำแผนโครงการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา
- เสนอแผนต่อผู้อำนวยการสำนักฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติ และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณ
- ดำเนินการตามแผนตามที่ได้รับความเห็นชอบ
- รายงานผล และประเมินผลการดำเนินการของโครงการ

๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ด้านฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เท่ากับร้อยละ ๖๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ด้านฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เท่ากับร้อยละ ๗๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ด้านฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เท่ากับร้อยละ ๘๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ด้านฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เท่ากับร้อยละ ๙๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ด้านฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา เท่ากับร้อยละ ๑๐๐

แผนพัฒนาบุคลากร สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์(ระยะยาว)

ประจำปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่ต้องปฏิบัติอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของหน่วยงาน ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ทันต่อโลก ต้องเสริมความสามารถด้วยการให้ได้รับการอบรม ซึ่งการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จะทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และทัศนคติของบุคลากร ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์จึงขอจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๕๘ โดยวิธีการฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา คือ จัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนาภายนอก และเชิญวิทยากรมาให้การฝึกอบรม/สัมมนา

๒. วัตถุประสงค์

- เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ในระยะเวลา ๓ ปี
- เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์
- เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะเทคนิค ที่จำเป็นและสนับสนุนการปฏิบัติงาน
- เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีค่านิยมที่ยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และส่วนตัว

๓. เป้าหมาย

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำฯ พนักงานฯ ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

๔. งบประมาณ

เงินทุนหมุนเวียนเพื่อผลิตวัคซีนจำหน่ายในแต่ละปี

๕. ผู้รับผิดชอบ

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

๖. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

- ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักฯ เพื่อวางแผนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระยะยาว
- เวียนหนังสือให้ทุกหน่วยส่งชื่อหลักสูตรที่ต้องการให้บุคลากรในสังกัดได้รับการพัฒนา
- นำหลักสูตรที่ได้มาจัดทำแผนพัฒนาระยะยาวนำเสนอต่อผอ.สำนักฯเห็นชอบ
- นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติงบประมาณ
- ดำเนินการตามแผนฯตามที่ได้รับความเห็นชอบ
- รายงานผล และสรุปประเมินผลการดำเนินการ

๗. ตัวชี้วัดและค่าเกณฑ์วัดที่มีคุณภาพ

ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน				
	๑	๒	๓	๔	๕
ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะยาว)	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะยาว) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะยาว) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะยาว) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะยาว) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐	ดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร (ระยะยาว) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

