

บทที่ ๑

แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

ประจำปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้บริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ เป็นระบบ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์ เพื่อเป็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

๑.๑ วิสัยทัศน์

บริหารและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อบริหารจัดการงานตามยุทธศาสตร์ และวิสัยทัศน์ของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ให้บรรลุเป้าหมายแบบบูรณาการ และพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๑.๒ พันธกิจ

สรรหา พัฒนา รักษาไว้และใช้ประโยชน์ทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้สำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ บรรลุวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

๑.๓ เป้าประสงค์ (จากแผนยุทธศาสตร์เงินทุนฯ ของสำนักฯ ปี ๕๖-๖๐ ด้านทุนมนุษย์)

มุ่งเน้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งในทุกมิติให้แก่บุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ ในทุกๆด้าน เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยเสี่ยงจากข้อตกลงระหว่างประเทศ การเปิดเสรีทางการค้า ตลอดจนการเป็นสมาชิกของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ด้วยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ พัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ ภูมิปัญญากับเทคโนโลยี และนวัตกรรมในเชิงบูรณาการ รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีความคาดหวังต่ออาชีพ

๑.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบยุทธศาสตร์ของแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๐ มุ่งการพัฒนาบุคลากรของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจำนวนเพียงพอในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุการเป็นองค์กรชั้นนำในการผลิตชีวภัณฑ์สู่อาเซียน และตลาดโลกอย่างแท้จริง และเตรียมพร้อมต่อการพัฒนาให้ยั่งยืน ก้าวไกล เหมาะสำหรับการก้าวไปสู่องค์กรที่สนับสนุนการปศุสัตว์ไทยยั่งยืนในตลาดโลกของช่วงต่อไปในยุทธศาสตร์หน้า ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมี ๖ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์หลักของแผนยุทธศาสตร์ฯ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : วางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับการกิจ

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ได้อัตรากำลังของบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับการกิจขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของความสำเร็จของคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง
๒. ร้อยละของความสำเร็จของการปรับโครงสร้างและแผนอัตรากำลังขององค์กร
๓. ร้อยละของความสำเร็จของการสรรหาอัตรากำลัง

กลยุทธ์

๑. จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งงาน
๒. วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของเงินทุนหมุนเวียน
๓. กำหนดแนวทางสรรหาอัตรากำลัง

กลยุทธ์ที่ ๑ : จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งงาน

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน โดยผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้ได้คู่มือแบบบรรยายลักษณะงานของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

กลยุทธ์ที่ ๒ : วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. จัดสัมมนา หรือประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง หรือทรงคุณวุฒิ/ที่ปรึกษาจากภายนอก

๒. สรุป วิเคราะห์ และจัดทำร่างแผนการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม

๓. นำเสนอโครงสร้างใหม่และแผนอัตรากำลังต่อผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ ๓ : กำหนดแนวทางสรรหาอัตรากำลัง

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง และรายงานอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อผู้บริหาร

๒. ดำเนินการสรรหาอัตรากำลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของเครื่องมือ วิธีการและผู้ประเมิน เพื่อให้สามารถพิจารณาเงินเดือน พัฒนาบุคคล เลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม หรือสร้างแรงจูงใจอื่น ๆ

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ได้เครื่องมือและระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนในองค์กรที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของความพึงพอใจต่อระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : ปรับปรุงขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำระบบตัวชี้วัด (KPI) มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. ประชุมกำหนดกรอบการประเมินผลฯ กำหนดตัวชี้วัดย่อยของ KPI น้ำหนัก เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละตัวเสนอต่อผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประเมิน

กลยุทธ์ที่ ๒ : ใช้ประโยชน์จากผลการประเมินการปฏิบัติงาน

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. วิเคราะห์ สรุปผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและสร้างแรงจูงใจของบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และจัดหาสวัสดิการรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะทำให้อาคารทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการทั้งส่วนตัวและส่วนรวม ที่จะทำให้อาคารทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของความสำเร็จในการจัดการสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและน่าทำงาน
๒. ร้อยละของความสำเร็จในการปรับปรุงวิธีการจัดสวัสดิการขององค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน
๒. ดำเนินโครงการสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ : จัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. ดำเนินการจัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน
๒. แจ่งเวียน ประชาสัมพันธ์ให้อาคารภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ทราบ
๓. ดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน
๔. ติดตาม สรุปผลการดำเนินงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ : ดำเนินโครงการสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้กับบุคลากร

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. ติดต่อ ประสานงาน กับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดหาสินค้าราคาถูกมาจำหน่ายให้อาคารทุกเดือน
๒. แจ่งเวียน ประชาสัมพันธ์ให้อาคารภายในสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ทราบ
๓. สรุปผลการดำเนินงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับต้นแบบสมรรถนะ และยุทธศาสตร์เงินทุน
หมุนเวียน รวมถึงจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual and Development Plan
: IDP) ที่เน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง**

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ได้แผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว
๒. ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้น
๓. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๔. ร้อยละของความสำเร็จของคู่มือสอนงาน
๕. ร้อยละของความสำเร็จของคู่มือปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Training Needs)
๒. จัดทำแผนฝึกอบรมระยะยาว
๓. จัดทำแผนฝึกอบรมระยะสั้น
๔. จัดทำคู่มือสอนงาน
๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ : วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Training Needs)

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม จากแต่ละตำแหน่งงาน ปัญหาการทำงาน ที่ผ่านมา จากข้อกำหนดของระบบมาตรฐานสากลหรือกฎหมาย และจากกลยุทธ์เงินทุน ฯ

กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดทำแผนฝึกอบรมระยะยาว

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. สํารวจ วิเคราะห์ สรุป เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนฯ
๒. ดำเนินการจัดทำแผน ฯ ระยะยาว ๓ - ๕ ปี เสนอต่อผู้บริหาร

กลยุทธ์ที่ ๓ : จัดทำแผนฝึกอบรมระยะสั้น

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. สํารวจ วิเคราะห์ สรุป เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนฯ
๒. ดำเนินการจัดทำแผน ฯ ระยะสั้น ๑ ปี เสนอต่อผู้บริหาร
๓. นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุน ฯ ขออนุมัติงบประมาณ
๔. ดำเนินการตามแผน ฯ และสรุปรายงานผล

กลยุทธ์ที่ ๔ : จัดทำคู่มือสอนงาน

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. จัดสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลในการจัดทำคู่มือสอนงาน
๒. สรุป วิเคราะห์ และจัดทำคู่มือสอนงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ : จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

๑. จัดสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลในการจัดทำคู่มือสอนปฏิบัติงาน
๒. สรุป วิเคราะห์ และจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ได้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและมีจำนวนเพียงพอ

ตัวชี้วัด

- ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์

- ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรมด้านงานบุคคล
- จัดหาบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่ม

กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรมด้านงานบุคคล
มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

- จัดหาหลักสูตรเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลได้รับการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้ความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่ม
มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน/แผนงาน/โครงการ

- สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่ม

๑.๕ การจัดทำ SWOT ด้านทรัพยากรบุคคล

จากการศึกษาระบบทรัพยากรบุคคลของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ สรุปผลวิเคราะห์ SWOT ด้านงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้ดังนี้

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ความเป็นผู้นำและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาองค์กร - บุคคลส่วนใหญ่มีทักษะในงานของตน - บุคลากรในด้านการผลิตมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงาน	- การกำหนดโครงสร้างองค์กรและหน้าที่รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานยังไม่รองรับยุทธศาสตร์ในอนาคต - ยังไม่มีความชัดเจนในการกำหนดแบบบรรยายลักษณะงาน อันส่งผลต่อระบบการประเมินค่างาน และการกำหนดตำแหน่งที่ไม่เหมาะสมขององค์กร - บุคลากรไม่เพียงพอ และขาดการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม ทั้งในด้านจำนวนและสาขาการบริหารบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับรูปแบบธุรกิจ - บุคลากรที่มีความรู้ ประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง มีจำนวนไม่เพียงพอ - ระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่ต่อเนื่อง และจริงจัง - ยังขาดการประสานงานและการถ่ายทอดความรู้ด้านทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน - บุคลากรส่วนใหญ่ถนัดงานประจำซึ่งไม่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และขาดการทำงานเชิงรุก - บุคลากรไม่ได้นำความรู้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน - ความทันสมัยและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เกี่ยวกับงานด้านทรัพยากรบุคคลยังขาดประสิทธิภาพ และมีจำนวนไม่เพียงพอ - ยังขาดสวัสดิการ แรงจูงใจและค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากรบางตำแหน่ง

โอกาส	อุปสรรค
- การบริหารจัดการภาครัฐให้การสนับสนุนหน่วยงานนำความรู้ไปเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และมีการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เสมอภาค โปร่งใสและเป็นธรรม	- ภาครัฐมีนโยบายจำกัดกำลังคน

แผนงานและงบประมาณภายใต้แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การวางแผนการบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอกับภารกิจ

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ได้อัตรากำลังของบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับภารกิจขององค์กร

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของความสำเเร็จของคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง

๒. ร้อยละของความสำเเร็จของการปรับโครงสร้างและแผนอัตรากำลังขององค์กร

๓. ร้อยละของความสำเเร็จของการสรรหาอัตรากำลัง

กลยุทธ์/มาตรการ/แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่	เป้าหมายการปฏิบัติงาน				งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยวัด	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
กลยุทธ์ที่ ๑ : จัดทำคำบรรยายลักษณะงานของแต่ละตำแหน่งงาน มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน	๑	โครงการ	✓				๒๑,๒๔๐			คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๒ : วิเคราะห์โครงสร้างและอัตรากำลังของสำนักเทคโนโลยีชีวภัณฑ์สัตว์ มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. จัดสัมมนา หรือประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง หรือทรงคุณวุฒิ/ที่ปรึกษาจากภายนอก ๒. สรุป วิเคราะห์ และจัดทำร่างแผนการปรับโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสม ๓. นำเสนอโครงสร้างใหม่และแผนอัตรากำลังต่อผู้บริหาร	๒	โครงการ			✓					คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์/มาตรการ/แนวทางการ/กิจกรรม/โครงการ	สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่	เป้าหมายการปฏิบัติงาน					งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยวัด	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กลยุทธ์ที่ ๓ : กำหนดแนวทางการสรรหาอัตรากำลัง มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง และรายงานอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อผู้บริหาร ๒. ดำเนินการสรรหาอัตรากำลัง	๓	งาน			✓						คณะกรรมการ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล

แผนงานและงบประมาณภายใต้แผนยุทธศาสตร์ แผนแม่บทปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และจัดหาสวัสดิการรูปแบบใหม่ๆ ที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและงานบรรลุผลตามเป้าหมาย
 แรงจูงใจอื่นๆ

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการที่พึงส่วนตัวและส่วนรวม ที่จะทำให้บุคลากรทำงาน
 อย่างมีความสุข

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของความสำเร็จในการจัดการสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานที่เหมาะสมและน่าทำงาน

๒. ร้อยละความของสำเร็จในการปรับปรุงวิธีการจัดสวัสดิการขององค์กร

กลยุทธ์/มาตรการ/แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่	เป้าหมายการปฏิบัติงาน					งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยวัด	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กลยุทธ์ที่ ๑ : จัดทำโครงการสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงาน มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. ดำเนินการจัดทำโครงการสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำทำงาน ๒. แจกเวียน ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในสำนัฯ ทราบ ๓. ดำเนินการตามกิจกรรมต่างๆ ๔. ติดตาม สรุปผลการดำเนินงาน ที่ทำให้อสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน	๑	โครงการ	✓				-				ฝ่ายบริหาร
กลยุทธ์ที่ ๒ : ดำเนินโครงการสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้บุคลากร มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. ติดตาม ประสานงาน กับหน่วยงานภายนอก เพื่อจัดหาสินค้าราคาถูกมาจำหน่ายให้บุคลากรทุกเดือน	๒	งาน		✓							ฝ่ายบริหาร

แผนงานและงบประมาณภายใต้แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแบบสมรรถนะ และยุทธศาสตร์เงินทุนเวียน รวมถึงจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual and Development Plan : IDP)

ที่เน้นการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ : เพื่อให้ได้แผนพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม ทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว

๒. ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้น

๓. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

๔. ร้อยละของความสำเร็จของคู่มือสอนงาน

๕. ร้อยละของความสำเร็จของคู่มือปฏิบัติงาน

กลยุทธ์/มาตรการ/แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่	เป้าหมายการปฏิบัติงาน						งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยวัด	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กลยุทธ์ที่ ๑ : วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม (Training Needs)	๓	งาน						-				คณะกรรมการ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล
มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ความต้องการการฝึกอบรม จากแต่ละตำแหน่งงาน ปัญหาการทำงานที่ผ่านมา จาก ข้อกำหนดของระบบมาตรฐานสากลหรือกฎหมาย และ จากกลยุทธ์เงินทุนฯ												
กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดทำแผนฝึกอบรมระยะยาว มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. สำรวจ วิเคราะห์ สรุป เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนฯ ๒. ดำเนินการจัดทำแผนฯ ระยะยาว ๓ - ๕ ปี เสนอ ต่อผู้บริหาร	๑	แผน						-				คณะกรรมการ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล

กลยุทธ์/มาตรการ/แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	สอดคล้อง กับตัวชี้วัดที่	เป้าหมายการปฏิบัติงาน						งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน/ ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยวัด	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐		
กลยุทธ์ที่ ๓ : จัดทำแผนฝึกอบรมระยะสั้น (Training Needs) มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. สำรวจ วิเคราะห์ สรุป เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำแผนฯ ๒. ดำเนินการจัดทำแผนฯ ระยะยาว ๑ ปี เสนอต่อผู้ บริหาร ๓. นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารเงินทุนฯ ขออนุมัติ งบประมาณ ๔. ดำเนินการตามแผนฯ และสรุปรายงานผล	๓	แผน	✓							๔,๗๓๓,๕๙๐	คณะกรรมการ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	
กลยุทธ์ที่ ๔ : จัดทำคู่มือสอนงาน มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. จัดสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลในการจัดทำคู่มือสอนงาน ๒. สรุป วิเคราะห์ และจัดทำคู่มือสอนงาน	๑	เล่ม		→						-	คณะกรรมการ การบริหาร	
กลยุทธ์ที่ ๕ : จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน มาตรการ/แนวทางการดำเนินงาน ๑. จัดสัมมนาเพื่อเก็บข้อมูลในการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ๒. สรุป วิเคราะห์ และจัดทำคู่มือสอนงาน	๑	เล่ม		→						-	คณะกรรมการ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	

แผนงานและงบประมาณภายใต้แผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างบุคลากรผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

เป้าประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และมีจำนวนเพียงพอ

ตัวชี้วัด ๑. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์/มาตรการ/แนวทาง/กิจกรรม/โครงการ	สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่	เป้าหมายการปฏิบัติงาน					งบประมาณ (บาท)				หน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ
		หน่วยวัด	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
กลยุทธ์ที่ ๑ : ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับงานบุคคลได้รับการศึกษาหรือการฝึกอบรมด้านงานบุคคล มาตรการ/แนวทางดำเนินการดำเนินงาน ๑. จัดหาหลักสูตรเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เจ้าหน้าที่งานบุคคลได้รับการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมให้ความรู้ ความชำนาญเพิ่มขึ้น	๑	หลักสูตร		✓			-				คณะกรรมการบริหารบุคคล
กลยุทธ์ที่ ๒ : จัดหาบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่ม มาตรการ/แนวทางดำเนินการดำเนินงาน ๑. สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่ม	๑	คน				✓					คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล