



OPSMOAC

แผนกลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

พ.ศ. 2566 – 2570



กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำนำ

สำนักงาน ก.พ. ได้นำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) ที่มีความแพร่หลายทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐของต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือน เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง โดยได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ คือ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และช่วยสนับสนุนให้การดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ บรรลุผลตามเป้าหมาย ต่อไป

กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
เมษายน ๒๕๖๖

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	(ก)
สารบัญ	(ข)
สารบัญตาราง	(ค)
สารบัญรูปภาพ	(ง)
บทสรุปผู้บริหาร	(จ)
ส่วนที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ที่มา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
ส่วนที่ ๒ กรอบแนวทางการดำเนินงาน	
๒.๑ แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์	๓
๒.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์	๖
ส่วนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๘
๓.๒ สรุปข้อมูล นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง	๑๒
๓.๓ ผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๒๔
ส่วนที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๘
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	
๕.๑ การติดตามและการรายงานผล	๔๙
๕.๒ การประเมินผล	๔๙
ภาคผนวก	
๑. รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
๒. โครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	
๔. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ	
๕. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๑
๒	การเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑๒
๓	สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ.	๒๖

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
๑	แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๐
๒	กรอบความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง	๒๓
๓	ความเชื่อมโยงกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๓๙

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ของสำนักงาน ก.พ. ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติสุดท้าย คือ มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร. โดยศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน แนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นำข้อมูลดังกล่าวมาสังเคราะห์ เพื่อยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้ระดมความคิดเห็นจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งได้ผ่านการพิจารณาจากคณะทำงานและคณะกรรมการ รวมทั้งนำเสนอผู้บริหารให้ความเห็นชอบ โดยประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์และ ๙ เป้าประสงค์ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ การประเมินผลปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร

ส่วนที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มา

สำนักงาน ก.พ. ได้ออกระเบียบ ก.พ. ที่ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ว ๓/๒๕๕๓ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการต้องวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน โดยให้ความสำคัญสอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard และเพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง โดยได้ดำเนินการศึกษาและได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ คือ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติสุดท้าย คือ มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการประเมินองค์กรตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์การดำเนินงานในหมวด ๕ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน รวมถึงการเชื่อมโยงงานบริหารและงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานด้านทรัพยากรบุคคลให้ประสบผลสำเร็จ โดยได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์มาแล้วทั้งหมด จำนวน ๔ ฉบับ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ในปัจจุบันแผนกลยุทธ์ดังกล่าวได้สิ้นสุดลงแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้การบริหารงานเกิดความต่อเนื่อง สามารถพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถ สมรรถนะของกำลังคนในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) ให้มีความเข้มแข็งบรรลุภารกิจขององค์กรและเป็นไปตามเป้าประสงค์ของแผนปฏิบัติการระยะ ๕ ปี ของ สป.กษ. ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑) เพื่อให้ สป.กษ. มีแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒) เพื่อให้เกิดการบูรณาการงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) และงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ระยะเวลา ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ สป.กษ. ได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓) เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐานตามแนวทางที่หน่วยงานกลางกำหนด

๑.๓ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. สร้างความเข้มแข็งและกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร
๒. เกิดการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. บุคลากรใน สป.กษ. เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ส่วนที่ ๒

กรอบแนวทางการดำเนินงาน

๒.๑ แนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์

สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยได้มีเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินผลสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคน ขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจ โดยมีรายละเอียดของกิจกรรมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

กรอบการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์

๑. หน่วยงานมีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็น เอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา ขอบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนที่ ก.พ. กำหนด

๒. จัดให้มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลในแต่ละปี

๓. สำนวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ ในประเด็นที่สอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด

กิจกรรมในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์

กิจกรรมที่ ๑ : การประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมายสูงสุด หรือผลสัมฤทธิ์สำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการต้องการ ให้เกิดขึ้นในระยะ ๑ – ๓ ปี ข้างหน้า

จุดแข็งหรือสิ่งที่ดี ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการมีอยู่แล้วและอยากจะรักษา ไว้ต่อไปหรือมุ่งเน้นให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายสูงสุดที่คาดหวัง

สิ่งที่หน่วยงานการเจ้าหน้าที่ควรจะทำ แต่ไม่ได้ทำในช่วงที่ผ่านมา

สิ่งที่คาดหวังจากหน่วยงานการเจ้าหน้าที่

กิจกรรมที่ ๒ : การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมที่ ๓ : การวิเคราะห์ส่วนต่างผลการปฏิบัติงาน มีวิธีการ

พิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นที่ได้จากกิจกรรมที่ ๒ ว่ามีความสำคัญต่อการ บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการมากน้อยเพียงใด

พิจารณาประเด็นยุทธศาสตร์แต่ละประเด็นที่ได้จากกิจกรรมที่ ๒ ว่าสถานะปัจจุบัน ส่วนราชการได้ทำเรื่องนี้มากน้อยเพียงใด

กิจกรรมที่ ๔ : การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

กิจกรรมที่ ๕ : การจัดทำแผนงานโครงการรองรับ

กรอบการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล HR Scorecard

HR Scorecard คือเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ มีมติเห็นชอบต่อหลักการองค์ประกอบและวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗) โดยใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

- มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

- ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการมาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

- มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวบ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด

- ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ทั้ง ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงาน

ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน
- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและปฏิบัติงานใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒.๒ ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์

๑) แต่งตั้งคณะทำงานยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามคำสั่งกองการเจ้าหน้าที่ ที่ ๔/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นประธานคณะทำงานฯ และคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนกลุ่ม/ฝ่ายภายในกองการเจ้าหน้าที่ และมีผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ

๒) ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนโครงการ/กิจกรรม และผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของ สป.กษ. ตามแนวทาง HR Scorecard ในปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

๓) ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ/แผนปฏิบัติราชการ/แนวคิดที่สำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) ทำหนังสือแจ้งเวียนให้สำนัก/กอง ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ประเมินข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ. ตามแบบฟอร์มที่กำหนด เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

๕) วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖) จัดประชุมคณะทำงานของกองการเจ้าหน้าที่ในการยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ. เมื่อวันอังคารที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมกองการเจ้าหน้าที่

๗) ยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ. ตามแนวทาง HR Scorecard โดยได้เชิญเจ้าหน้าที่จากกองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเกษตรกรธิการ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักพัฒนาระบบบริหาร ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ร่วมหารือในการยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ. ตามแนวทาง HR Scorecard เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมกองการเจ้าหน้าที่

๘) นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ. ตามแนวทาง HR Scorecard เสนอคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ ตามคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑/๒๕๖๔ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นประธาน สำหรับคณะทำงานฯ ประกอบด้วยผู้แทนกอง/สำนัก และผู้แทนเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๖ จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดสงขลา จังหวัดสุพรรณบุรี และจังหวัดอุบลราชธานี โดยมีหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการฯ โดยการประชุมเพื่อขอความเห็นชอบร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฯ เมื่อวันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Cloud Meeting)

๙) ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๒๐๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกองการเจ้าหน้าที่ เป็นประธานคณะกรรมการ สำหรับคณะกรรมการฯ ประกอบด้วยผู้อำนวยการกอง/สำนัก และตัวแทนเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๖ จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดชุมพร จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดน่าน จังหวัดมุกดาหาร และจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการฯ

๑๐) นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ. ตามแนวทาง HR Scorecard เสนอคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Zoom Cloud Meeting)

๑๑) เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ. ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความเห็นชอบ

๑๒) เผยแพร่แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ. ตามแนวทาง HR Scorecard ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิเช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๗๐”

พันธกิจ (Mission)

๑) ผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์สู่การปฏิบัติในทุกระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๒) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐของกระทรวง

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) เป็นส่วนราชการระดับกรม มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้ สป.กษ. มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงานจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง ที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ในภาพรวมประกอบด้วยอำนาจหน้าที่ ๑๐ ข้อ ดังนี้

๑. ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะรัฐมนตรีสำหรับใช้ในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

๒. พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

๓. แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ โครงการ และโครงการพิเศษ

๔. ดำเนินการและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการด้านการเกษตรต่างประเทศ

๕. ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

๖. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง

๗. ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวง และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการเกษตร

๙. ดำเนินการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน

๑๐. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

วัฒนธรรมองค์การ

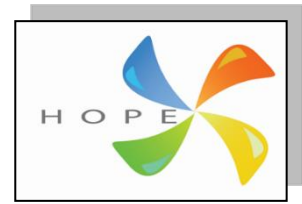
“HOPE”

H : Honesty : มีคุณธรรม

O : Ownership : รับผิดชอบร่วมกัน

P : Prompt to Change : พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

E : Establish : สร้างสรรค์



ค่านิยม

“ซื่อสัตย์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็น มุ่งผลสัมฤทธิ์”

แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลัง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒)

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ขรก. - ๑,๑๗๕
	พรก. - ๖๔๔
	ลจป. - ๙๘

- พรก. กรอบรอบ ๕ - ๖๓๕
- พรก.ทดแทนเกษียณ - ๙

- รองปลัดกระทรวง (นักบริหาร สูง) - ๔
- ผู้ตรวจราชการกระทรวง (ผู้ตรวจราชการกระทรวง สูง) - ๑๒
- ที่ปรึกษากฎหมาย (นิติกร ทว) - ๑
- ผู้ช่วยปลัดกระทรวง (นักบริหาร ต้น) - ๒

- ฝ่ายเกษตร ประจำ สอท.มอสโก ขรก. - ๑ , จาร์กตา ขรก.- ๑
- ฝ่ายเกษตร ประจำ สกญ. กวางโจว ขรก. - ๑ , ลอสแอนเจลิส ขรก. - ๑, เชียงไฮ้ ขรก. - ๑
- ศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ ขรก. - ๑ / พรก. - ๒
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต ขรก. - ๕ / พรก. - ๔ (กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖)
- พนักงานราชการ - ๑๒

<table border="1"> <tr> <td>กองกลาง</td> <td>ขรก. - ๒๖</td> <td>กองการเจ้าหน้าที่</td> <td>ขรก. - ๔๗</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการ ต้น</td> <td>พรก. - ๖</td> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td> <td>พรก. - ๒๐</td> </tr> <tr> <td>ลจป. - ๐</td> <td>ลจป. - ๒</td> </tr> </table>		กองกลาง	ขรก. - ๒๖	กองการเจ้าหน้าที่	ขรก. - ๔๗	ผู้อำนวยการ ต้น	พรก. - ๖	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - ๒๐	ลจป. - ๐	ลจป. - ๒	<table border="1"> <tr> <td>กองเกษตรสารนิเทศ</td> <td>ขรก. - ๒๑</td> <td>กองคลัง</td> <td>ขรก. - ๕๘</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการ ต้น</td> <td>พรก. - ๑๒</td> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิชาการ เงินและบัญชี) สูง</td> <td>พรก. - ๒๔</td> </tr> <tr> <td>ลจป. - ๕</td> <td>ลจป. - ๑๘</td> </tr> </table>		กองเกษตรสารนิเทศ	ขรก. - ๒๑	กองคลัง	ขรก. - ๕๘	ผู้อำนวยการ ต้น	พรก. - ๑๒	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิชาการ เงินและบัญชี) สูง	พรก. - ๒๔	ลจป. - ๕	ลจป. - ๑๘
กองกลาง	ขรก. - ๒๖	กองการเจ้าหน้าที่	ขรก. - ๔๗																				
ผู้อำนวยการ ต้น	พรก. - ๖	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - ๒๐																				
	ลจป. - ๐		ลจป. - ๒																				
กองเกษตรสารนิเทศ	ขรก. - ๒๑	กองคลัง	ขรก. - ๕๘																				
ผู้อำนวยการ ต้น	พรก. - ๑๒	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิชาการ เงินและบัญชี) สูง	พรก. - ๒๔																				
	ลจป. - ๕		ลจป. - ๑๘																				
<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน</td> <td>ขรก. - ๒๑</td> <td rowspan="2">ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร</td> <td>ขรก. - ๒๔</td> </tr> <tr> <td>พรก. - ๙</td> <td>พรก. - ๙</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการ สูง</td> <td>ลจป. - ๐</td> <td>ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิชาการ คอมพิวเตอร์) สูง</td> <td>ลจป. - ๐</td> </tr> </table>		กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	ขรก. - ๒๑	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	ขรก. - ๒๔	พรก. - ๙	พรก. - ๙	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - ๐	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิชาการ คอมพิวเตอร์) สูง	ลจป. - ๐	<table border="1"> <tr> <td>สถาบันเกษตรวิชาการ</td> <td>ขรก. - ๒๗</td> <td>สำนักกฎหมาย</td> <td>ขรก. - ๒๙</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td> <td>พรก. - ๘</td> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) สูง</td> <td>พรก. - ๗</td> </tr> <tr> <td>ลจป. - ๕</td> <td>ลจป. - ๐</td> </tr> </table>		สถาบันเกษตรวิชาการ	ขรก. - ๒๗	สำนักกฎหมาย	ขรก. - ๒๙	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - ๘	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) สูง	พรก. - ๗	ลจป. - ๕	ลจป. - ๐
กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	ขรก. - ๒๑		ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร		ขรก. - ๒๔																		
	พรก. - ๙	พรก. - ๙																					
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - ๐	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน(วิชาการ คอมพิวเตอร์) สูง	ลจป. - ๐																				
สถาบันเกษตรวิชาการ	ขรก. - ๒๗	สำนักกฎหมาย	ขรก. - ๒๙																				
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - ๘	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติกร) สูง	พรก. - ๗																				
	ลจป. - ๕		ลจป. - ๐																				
<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">สำนักการเกษตรต่างประเทศ</td> <td>ขรก. - ๒๔</td> <td rowspan="2">สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตร ต่างประเทศ</td> <td>ขรก. - ๑๔</td> </tr> <tr> <td>พรก. - ๘</td> <td>พรก. - ๐</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการ สูง</td> <td>ลจป. - ๒</td> <td>ผู้อำนวยการ ต้น -๓ สูง -๓</td> <td>ลจป. - ๐</td> </tr> </table>		สำนักการเกษตรต่างประเทศ	ขรก. - ๒๔	สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตร ต่างประเทศ	ขรก. - ๑๔	พรก. - ๘	พรก. - ๐	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - ๒	ผู้อำนวยการ ต้น -๓ สูง -๓	ลจป. - ๐	<table border="1"> <tr> <td>สำนักตรวจราชการ</td> <td>ขรก. - ๑๘</td> <td>สำนักตรวจสอบภายใน</td> <td>ขรก. - ๒๑</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td> <td>พรก. - ๑๕</td> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการตรวจสอบภายใน) สูง</td> <td>พรก. - ๕</td> </tr> <tr> <td>ลจป. - ๒</td> <td>ลจป. - ๐</td> </tr> </table>		สำนักตรวจราชการ	ขรก. - ๑๘	สำนักตรวจสอบภายใน	ขรก. - ๒๑	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - ๑๕	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการตรวจสอบภายใน) สูง	พรก. - ๕	ลจป. - ๒	ลจป. - ๐
สำนักการเกษตรต่างประเทศ	ขรก. - ๒๔		สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตร ต่างประเทศ		ขรก. - ๑๔																		
	พรก. - ๘	พรก. - ๐																					
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - ๒	ผู้อำนวยการ ต้น -๓ สูง -๓	ลจป. - ๐																				
สำนักตรวจราชการ	ขรก. - ๑๘	สำนักตรวจสอบภายใน	ขรก. - ๒๑																				
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - ๑๕	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการตรวจสอบภายใน) สูง	พรก. - ๕																				
	ลจป. - ๒		ลจป. - ๐																				
<table border="1"> <tr> <td rowspan="2">สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน</td> <td>ขรก. - ๒๕</td> <td rowspan="2">สำนักแผนงานและโครงการ พิเศษ</td> <td>ขรก. - ๖๑</td> </tr> <tr> <td>พรก. - ๗</td> <td>พรก. - ๓๘</td> </tr> <tr> <td>ผู้อำนวยการ สูง</td> <td>ลจป. - ๐</td> <td>ผู้อำนวยการ สูง</td> <td>ลจป. - ๐</td> </tr> </table>		สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	ขรก. - ๒๕	สำนักแผนงานและโครงการ พิเศษ	ขรก. - ๖๑	พรก. - ๗	พรก. - ๓๘	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - ๐	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - ๐	<table border="1"> <tr> <td>สำนักพัฒนาระบบบริหาร</td> <td>ขรก. - ๑๓</td> <td>สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัด (๗๖ จังหวัด)</td> <td>ขรก. - ๗๑๕</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการ สูง</td> <td>พรก. - ๖</td> <td rowspan="2">ผู้อำนวยการต้น - ๒๒ สูง - ๕๔</td> <td>พรก. - ๔๕๒</td> </tr> <tr> <td>ลจป. - ๐</td> <td>ลจป. - ๖๔</td> </tr> </table>		สำนักพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. - ๑๓	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัด (๗๖ จังหวัด)	ขรก. - ๗๑๕	ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - ๖	ผู้อำนวยการต้น - ๒๒ สูง - ๕๔	พรก. - ๔๕๒	ลจป. - ๐	ลจป. - ๖๔
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	ขรก. - ๒๕		สำนักแผนงานและโครงการ พิเศษ		ขรก. - ๖๑																		
	พรก. - ๗	พรก. - ๓๘																					
ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - ๐	ผู้อำนวยการ สูง	ลจป. - ๐																				
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. - ๑๓	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์ จังหวัด (๗๖ จังหวัด)	ขรก. - ๗๑๕																				
ผู้อำนวยการ สูง	พรก. - ๖	ผู้อำนวยการต้น - ๒๒ สูง - ๕๔	พรก. - ๔๕๒																				
	ลจป. - ๐		ลจป. - ๖๔																				

กองประสานงานโครงการพระราชดำริ (คำสั่ง กษ. ที่ ๑๐๒๔/๒๕๕๗ ลว. ๒๙ ต.ค. ๕๗)

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา (คำสั่ง กษ. ที่ ๕๑๒/๒๕๖๐ ลว. ๒ มิ.ย. ๖๐)

= จัดตั้งเป็นหน่วยงานภายใน

ภาพที่ ๑ แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลัง

ตารางที่ ๑ โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรอบอัตรากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) มีจำนวน ๑,๙๕๖ อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
๑	ส่วนกลาง	๓๑	-	๑๘	๔๙
๒	กองกลาง	๒๖	-	๖	๓๒
๓	กองการเจ้าหน้าที่	๔๗	๒	๒๐	๖๙
๔	กองเกษตรสารนิเทศ	๒๑	๕	๑๒	๓๘
๕	กองคลัง	๕๘	๑๘	๒๔	๑๐๐
๖	กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร และเกษตรกรรมยั่งยืน	๒๑	-	๙	๓๐
๗	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒๔	-	๙	๓๓
๘	สถาบันเกษตรราธิการ	๒๗	๕	๘	๔๐
๙	สำนักกฎหมาย	๒๙	-	๗	๓๖
๑๐	สำนักการเกษตรต่างประเทศ	๒๔	๒	๘	๓๔
๑๑	สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๑๔	-	-	๑๔
๑๒	สำนักตรวจราชการ	๑๘	๒	๑๕	๓๕
๑๓	สำนักตรวจสอบภายใน	๒๑	-	๕	๒๖
๑๔	สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือ เกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	๒๕	-	๗	๓๒
๑๕	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	๖๑	-	๓๘	๙๙
๑๖	สำนักพัฒนาระบบบริหาร	๑๓	-	๖	๑๙
๑๗	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด (๗๖ จังหวัด)	๗๑๕	๖๔	๔๕๒	๑,๒๓๑
รวม		๑,๑๗๕	๙๘	๖๔๔	๑,๙๑๗
๑๘	สำนักงานรัฐมนตรี (สร.)	๑๔	๕	๒๐	๓๙
รวม		๑,๑๘๙	๑๐๓	๖๖๔	๑,๙๕๖

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

หน่วยงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีทั้งหมด จำนวน ๑๗ หน่วยงาน และสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จำนวน ๑ หน่วยงาน มีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ รวมทั้งหมด ๑,๙๕๖ คน แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๑,๑๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๙ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๐๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๗ และพนักงานราชการ จำนวน ๖๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๓ โดยสังกัดส่วนราชการส่วนกลาง จำนวน ๗๒๕ คน คิดเป็น ร้อยละ ๓๗.๐๗ และสังกัดส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๒๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๓ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะมีอัตราบุคลากรที่เกษียณอายุจำนวน ๑๔๙ คน ดังนี้

ตารางที่ ๒ การเกษียณอายุราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ลำดับ	ปีงบประมาณ	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.)							
๑	๒๕๖๖	๑๓	๑๖	๒๒	๗	-	๒๙
๒	๒๕๖๗	๑๘	๑๔	๒๔	๗	๑	๓๒
๓	๒๕๖๘	๑๑	๑๓	๒๐	๔	-	๒๘
๔	๒๕๖๙	๑๐	๒๐	๒๑	๗	๒	๓๐
๕	๒๕๗๐	๑๓	๑๘	๒๓	๗	๑	๓๓
รวม		๖๕	๘๑	๑๑๐	๓๒	๔	๑๔๖
สำนักงานรัฐมนตรี (สร.)							
๑	๒๕๖๖	๑	-	-	๑	-	๑
๒	๒๕๖๙	๑	-	๑	-	-	๑
๓	๒๕๗๐	๑	-	๑	-	-	๑
รวม		๓	๐	๒	๑	๐	๓
รวมทั้งสิ้น		๖๘	๘๑	๑๑๒	๓๓	๔	๑๔๙

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

จากตารางข้างต้น บุคลากรที่เกษียณอายุราชการในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีจำนวน ๑๔๙ คน (สป.กษ. จำนวน ๑๔๖ คน และสำนักงานรัฐมนตรี จำนวน ๓ คน) แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน ๑๑๒ คน ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๓ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๔ คน โดยแบ่งเป็นส่วนกลาง จำนวน ๖๘ คน และส่วนภูมิภาค จำนวน ๘๑ คน ซึ่งพบว่า บุคลากรในส่วนภูมิภาคในระยะ ๕ ปี มีอัตราเกษียณอายุราชการมากกว่าส่วนกลาง และเป็นข้าราชการที่เกษียณอายุราชการมากกว่าบุคลากรประเภทอื่น และบุคลากรใน สป.กษ. และสำนักงานรัฐมนตรี มีอายุเฉลี่ย คือ ข้าราชการมีอายุเฉลี่ย ๔๓.๕ ปี ลูกจ้างประจำ ๕๔.๔๒ ปี และพนักงานราชการ ๓๗.๘ ปี ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ ต้องบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับจำนวนที่เกษียณอายุราชการ โดยแนวโน้มของลูกจ้างประจำในระยะ ๕ - ๖ ปี จะเกษียณอายุหมด ทำให้ต้องวางแผนและปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้มีความรวดเร็วและสามารถทดแทนอัตรากำลังได้อย่างเป็นระบบ อีกทั้งตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้ชะลอการทดแทนอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการของข้าราชการด้วยอัตรากำลังพนักงานราชการ ทำให้หน่วยงานต้องวางแผนในการเกลี่ยอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ และหน่วยงานควรมีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนไว้ล่วงหน้า เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการเกลี่ยอัตรากำลังให้ครอบคลุมต่อภารกิจของหน่วยงาน

๓.๒ สรุปข้อมูล นโยบายและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ /แผนปฏิบัติราชการ/แนวคิดที่สำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

แผนระดับที่ ๑

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" โดยประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ซึ่งมียุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้อง คือ

- ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ประเด็น : ด้านบุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่งยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

- ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจมีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรมสามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้ง การสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมีแผนย่อยที่เกี่ยวข้อง คือ

- การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างแท้จริง

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

แผนการปฏิรูปประเทศ

แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์หลัก คือ

๑) สร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และระบบงานภาครัฐมีผลสัมฤทธิ์สูง

๓) พัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ

๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๕) เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาลด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐ มีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูงพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย ๔ กลยุทธ์

๑) จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒) ลดขนาดกำลังคนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลภาครัฐที่มีผลผูกพันภาระงบประมาณในระยะยาว

๓) พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets)

๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ (Workforce Audit)

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๕ : ระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาคณิตคนเก่งไว้ในภาครัฐ ประกอบด้วย ๖ กลยุทธ์

๑) ดึงดูดผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ

๒) ส่งเสริม จูงใจ และรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสาธารณะไว้ในภาครัฐ

๓) พัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐให้มีขีดความสามารถและความผูกพันต่อองค์กร

๔) พัฒนาผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Leadership by Example)

๕) ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖) พัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่ง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

การกำหนดกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มุ่งเน้นการคัดเลือกประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงในการพลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน โดยมีหมุดหมายในการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง คือ

มติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัยมีประสิทธิภาพ และตอบโจทยประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๓.๑ ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ

กลยุทธ์ย่อยที่ ๔.๑ ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

แผนระดับที่ ๓

ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็น Smart Officer และพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ทันสมัย โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

- ๑) พัฒนาบุคลากรและนักวิจัยให้เป็น Smart officers และ Smart researchers
- ๒) เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกภาครัฐ และปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย
- ๓) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง
ตัวชี้วัด
 - จำนวนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการปรับปรุงโครงสร้าง (ส่วนราชการ)
 - ร้อยละของข้าราชการกระทรวงเกษตรฯ เป็น Smart Officers (ร้อยละ)

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

ประเด็นที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและงานวิจัยด้านการเกษตร
เป้าหมาย

- บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต
- แนวทางการพัฒนา
- แนวทางที่ ๓ การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
๑. ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐ ให้มีมาตรฐานและเกิดผล ในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม อย่างแท้จริง
 ๓. พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แนวทางที่ ๔ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑. ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีความใสสะอาด ปราศจาก พฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต
๒. ปรับระบบงานและโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการลดการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

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

ประเด็นย่อย : แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้น สป.กษ. จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงระบบกลไก และวิธีการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผล และพัฒนา ให้ทุกระบบมีความโปร่งใส เป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ตลอดจนสามารถสร้างและพัฒนาบุคลากร

ให้เป็น Smart Officer โดยเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงให้ประสบผลสำเร็จ มีความรักองค์กร ทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความเป็นมืออาชีพในภารกิจที่รับผิดชอบ

เป้าหมาย

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีสัดส่วนบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเป็น Smart Officer
๒. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และเตรียมความพร้อมของบุคลากรรองรับการทดแทนตำแหน่งที่สำคัญ
๓. บุคลากรเป็นคนดี มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในงาน และมีทักษะขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
๔. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๔ ต่อปี
๒. ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ร้อยละ ๘๐)
๓. ร้อยละความสำเร็จในการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ ๑๐๐)
๔. ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ร้อยละ ๑๐๐)
๕. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (ร้อยละ ๘๐)

แนวทางการพัฒนา

๑. ยกระดับบุคลากรให้เป็น Smart Officer
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านความรู้ (Hard Skills)
๓. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านอารมณ์ (Soft Skills)
๔. พัฒนาศักยภาพนักบริหาร
๕. บรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็น “คนพันธุ์ใหม่” ทดแทนอัตราเกษียณ
๖. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
๗. พัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์
๘. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

โครงการ/การดำเนินงาน

๑. โครงการสรรหา Young Smart Officer
๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๕ ปี
๔. โครงการศึกษาการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๕. โครงการประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer
๖. โครงการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๗. การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๘. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หลักการ

มุ่งเน้นการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของภาครัฐควบคู่การเพิ่มอัตรากำลังคนภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๑) ส่งเสริมส่วนราชการให้ใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง/มีทักษะการคิดวิเคราะห์/ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓) พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารกำลังคนภาครัฐ/การบริหารงานภาครัฐ

เป้าหมาย

๑) ส่วนราชการมีขนาดกำลังคนทั้งจำนวนและรูปแบบที่เหมาะสมกับความจำเป็นของภารกิจ

๒) ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกลี้ยอัตรากำลังไปใช้ในภารกิจที่สำคัญและจำเป็น

๓) บุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม/เทคโนโลยีภายใต้วิถีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑. มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์การวางแผนกำลังคน

เน้นให้ส่วนราชการ

๑.๑ วางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจในปัจจุบัน

๑.๒ ทบทวนบทบาทภารกิจ ตรวจสอบการใช้ประโยชน์ในการใช้อัตรากำลัง

๑.๓ พิจารณาเกลี้ยอัตรากำลังให้ภารกิจจำเป็นเร่งด่วน

๒) ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ เน้นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

๒.๒ ส่งเสริมรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลายเพื่อทดแทนการขอเพิ่มข้าราชการ

๒.๓ การปรับปรุงกระบวนการ/พัฒนารูปแบบวิธีการทำงานให้ยืดหยุ่นการนำ

เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐให้มีความพร้อมเพื่อรองรับการปฏิบัติงานภายใต้วิถีวิถีใหม่

๓.๒ สร้างแรงจูงใจ self-learning และถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์

๒. มาตรการบริหารอัตรากำลังปกติ แบ่งการบริหารอัตรากำลังออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่

๑) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๗ ให้ทุกส่วนราชการตรึงอัตรากำลัง โดยให้บริหารอัตรากำลังที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยไม่เพิ่มกรอบอัตรากำลังตั้งใหม่ในภาพรวม

๒) ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘-๒๕๗๐ ให้ อ.ก.พ. กระทรวงพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการตามแนวทางมาตรการบริหารอัตรากำลังปกติตามขนาดของส่วนราชการ

(ร่าง) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ประเด็นการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจำนวน ๓ ประเด็น โดยมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ และแนวทางขับเคลื่อนการดำเนินการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

เป้าหมาย หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีความปรารถนาในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาการทำงานมีการแบ่งปันความคิดใน การทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ตลอดจนสร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม และทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ได้แก่ การพัฒนากลไก เครื่องมือ หรือระบบเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนา เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่าย เข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๒ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และปรับตัว

ได้แก่ การกำหนดนโยบาย ทิศทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมในการปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การรายงานผลการปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง และวิเคราะห์ปัจจัยสำเร็จ ความท้าทาย เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอการออกแบบโครงการ/กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรมการทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหายต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๓ การเป็นองค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี

ได้แก่ การกำหนดมาตรการ หรือกลไกเพื่อเสริมสร้างและรักษาวินัย คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนดเป็นมาตรฐาน/แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนาและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความมีวินัยจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ และนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

กลยุทธ์ที่ ๔ การเป็นองค์กรแห่งการมีส่วนร่วม

ได้แก่ การกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น การกำหนดให้มีบุคลากรจากกลุ่มที่แตกต่างเข้าร่วมการคิดการตัดสินใจในการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เป็นต้น

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนภารกิจ และการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ การติดตาม ประเมินและรายงานผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ๓) การส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต โดยการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการ ทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ท้าทาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาและใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานในแต่ละระดับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้านของบุคลากรอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ และในการสร้างและเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และภาวะผู้นำของบุคลากรเพื่อสนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าทางราชการ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หรือพัฒนางานด้วย

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ และสำนักงาน ก.พ. โดยจำแนกบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ๑) การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ซึ่งเป็นแผนแม่บทสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการพัฒนาบุคลากร การกำหนดเส้นทางการพัฒนาข้าราชการของส่วนราชการ (Development Roadmap) ที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม/ระดับตำแหน่ง การส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) รวมทั้ง การรายงานผลการพัฒนา ๒) การดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากรและตนเอง โดยกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พัฒนาบุคลากรในทักษะเฉพาะตามสายงานของหน่วยงาน และมีการติดตาม ประเมินผลการพัฒนาในภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้ง บุคลากรจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควรมีการนำความรู้ ทักษะมาปรับปรุง และพัฒนางานหรือองค์กรด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๑ กำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจและการนำไปใช้ประโยชน์ และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนการดำเนินการของ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาภาคีเครื่องมือในการดำเนินการ

กลยุทธ์ที่ ๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาทักษะดิจิทัล ในมิติการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ประโยชน์

การขับเคลื่อนการดำเนินการ

เพื่อให้เกิดการดำเนินการในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินการของส่วนราชการ และบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกบทบาทในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็น ๓ ส่วน ได้แก่ ๑) การวิเคราะห์ภารกิจ และกำหนดประเด็นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถวางแผนการพัฒนาได้ตรงกับความต้องการและประโยชน์ในการนำไปใช้ ๒) การวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้การพัฒนา มีความต่อเนื่อง เชื่อมโยงและเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาได้อย่างเต็มที่ ๓) การติดตาม และ ประเมินผลการพัฒนา ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อวิเคราะห์ภาพรวมศักยภาพบุคลากร และเพื่อปรับปรุงต่อยอดการพัฒนาต่อไป

เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)

การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร คือ

๕.๑ นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ

Basic ระบบการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการจัดวางคนไปยังตำแหน่งงานที่ตรงกับความถนัดและความต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการโดยคำนึงถึงความต้องการที่หลากหลายของประชาชน

Advance การประเมินประสิทธิผลการทำงานและเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรทุกกลุ่มสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุ่มเท และทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงตอบสนองยุทธศาสตร์และมุ่งเน้นประโยชน์สุขแก่ประชาชน (High Performance)

Significance นโยบายการจัดการด้านบุคลากรสนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงาน

๕.๒ ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

Basic สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยสนับสนุนการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัวร่วมกันทำงานให้เกิดประสิทธิผล

Advance สภาพแวดล้อมที่เอื้อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบ (Empower) กล้าตัดสินใจเข้าถึงข้อมูลเพื่อใช้สนับสนุนการทำงานและการแก้ปัญหาเพื่อบรรลุแผนงานหลักขององค์การ

Significance การทำงานที่เป็นทีมที่มีสมรรถนะสูง มีความคล่องตัว และสามารถทำงานร่วมกับเครือข่ายภายนอกเพื่อนำไปสู่แก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๓ การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ

Basic การสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นมืออาชีพเปิดโอกาสในการนำเสนอความคิดริเริ่มและสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์

Advance การค้นหาปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพัน ทุ่มเทมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่นำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กร

Significance การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสร้างความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของ ให้แก่บุคลากร (Public Entrepreneurship) และร่วมมือเพื่อนำพองค์การไปสู่ความสำเร็จ และประโยชน์ที่เกิดกับสังคมและประชาชน

๕.๔ ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

Basic ระบบการพัฒนาบุคลากรที่สร้างคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ และทักษะในการแก้ปัญหาทักษะด้านดิจิทัล และความรอบรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

Advance ระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูน สั่งสมทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อสมรรถนะหลักและการบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

Significance ระบบการพัฒนาบุคลากรและผู้นำให้มีทักษะที่สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลายมีความรอบรู้ สามารถตัดสินใจและมีความคิดในเชิงวิฤติ พร้อมรับปัญหาที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น (Fluid Intelligence/Complex Problem Solving)

แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐)

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล มาสู่การพัฒนาในระดับบุคคล

๒. การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓. การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

๔. การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต

๕. การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้

๖. การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสาน (Inter System Alignment) ระหว่างการพัฒนาบุคลากรการบริหารองค์กรและการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

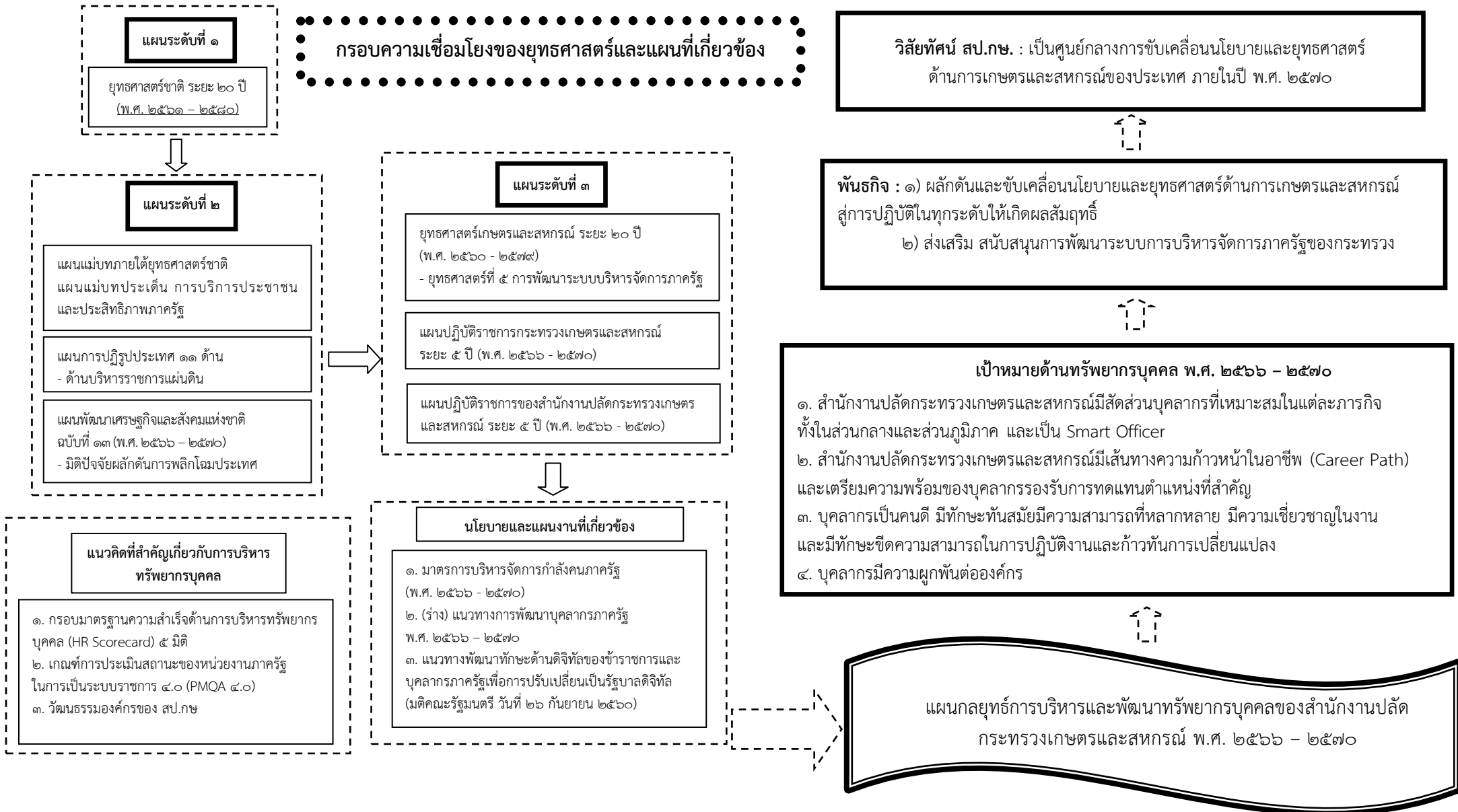
มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็นประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนาประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)



ภาพที่ ๒ กรอบความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง

๓.๓ ผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๓.๑ กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๒๐๒/ว ๑๘๕๙ ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๖๕ ขอความอนุเคราะห์ให้หน่วยงานดำเนินการประเมินข้อมูลสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ. ซึ่งประกอบด้วย ๓ หัวข้อ คือ

๑.๑ ความคาดหวังของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ในระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) อย่างไร

๑.๒ ความคาดหวังให้กองการเจ้าหน้าที่ควรดำเนินการอย่างไร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๓ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นจุดแข็ง/จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

โดยมีสำนัก/กอง/ศูนย์/สถาบัน ในสังกัด สป.กษ. ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตนเอง จำนวน ๙๐ หน่วยงาน และจัดส่งแบบประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่ รวบรวมและวิเคราะห์ เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่ ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย (HR Scorecard) ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลในอนาคต ความคาดหวังและความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรของ สป.กษ. รวมทั้ง ผลการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา และความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาประกอบในการวิเคราะห์ โดยใช้ SWOT Analysis มาวิเคราะห์และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แผนงาน/โครงการที่จะขับเคลื่อนงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. โดยมีรายละเอียดการสรุปผล ดังนี้

สรุป ๑๐ อันดับผลความคาดหวังของการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ในระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

๑ อยากให้มีการจัดสวัสดิการให้ทั่วถึงแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เข้าถึงได้ อย่างเป็นธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒ การส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้ ส่งเสริมการศึกษา และส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ทำงานที่หลากหลาย สร้างความเชี่ยวชาญในงาน ให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถพัฒนาตนเองให้เท่าทันยุคปัจจุบัน

๓ การวางแผนอัตรากำลัง ปรับปรุงอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่ เท่าเทียมครอบคลุมทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค มีประสิทธิภาพ ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร

๔ สป.กษ. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนครอบคลุมทุกตำแหน่ง

๕ มีการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและการโอน - ย้าย เป็นธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้ เท่าเทียม

๖ มีการวางแผน นโยบาย กระบวนการในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสม ต่อเนื่อง ครอบคลุม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีทิศทางเดียวกัน

๗ มีระบบฐานข้อมูลถูกต้อง ชัดเจน เป็นปัจจุบัน เข้าถึงง่าย ทันสมัย รวดเร็ว ตรวจสอบได้

๘ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การสร้างนวัตกรรมใหม่ การให้บริการ และทำงานในระบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว มีความพร้อมของระบบเทคโนโลยี

๙ มีการจัดการระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ก้าวทันยุคสมัย

๑๐ การสร้างสภาพแวดล้อมภายในองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานคุณภาพชีวิตที่ดี และสร้างความผูกพัน บุคลากรมีความสุข

สรุป ๑๐ อันดับผลความคาดหวังให้กองการเจ้าหน้าที่ควรดำเนินการอย่างไร เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑ การส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ทำงานที่หลากหลายและความเชี่ยวชาญในตำแหน่ง ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพในทุกสายงาน

๒ อยุ่กให้การประชาสัมพันธ์มีความชัดเจน น่าสนใจ ทั่วถึง ให้ครอบคลุมทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวดเร็ว อย่างสม่ำเสมอ ทันสมัย

๓ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจ และคนที่จะเกษียณ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๔ การเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่มีหลากหลาย ครอบคลุม ทันสมัย

๕ การสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพ ทักษะที่ดี มีมาตรฐานมาปฏิบัติงานในหน่วยงาน ด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส

๖ การให้บริการด้านทรัพยากรบุคคลที่หลากหลายช่องทางสะดวกและรวดเร็ว ถูกต้อง ทันสมัย ไม่เลือกปฏิบัติ

๗ อยุ่กให้มีนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน การจัดสวัสดิการให้ทั่วถึงแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๘ ส่งเสริม พัฒนาระบบและกลไกของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกมิติ

๙ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง และเสมอภาค

๑๐ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๒๖

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
๑.๑) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและ สนับสนุนให้องค์การบรรลุพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	๑. มีแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคลของ สป.กษ. ๒. มีกฎระเบียบ มาตรการแผนงานและนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ๓. มีแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพัน ของ สป.กษ. ๔. มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เกษตรฯ ๕. มีแผนปฏิบัติราชการของ สป.กษ. ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มีการบรรจุนโยบายที่ชัดเจน	๑. แผนงาน/โครงการ บางอย่างไม่ครอบคลุม บุคลากรทั้งหมด ๒. ขาดการประชาสัมพันธ์/การประชุม จึงทำให้เกิดการตีความหรือดำเนินการที่ไม่ตรงตาม หลักเกณฑ์เหล่านั้น ขาดการสื่อสารด้วยภาษา ที่เข้าใจง่าย ๆ และการสื่อสารนโยบาย ให้เกิดความชัดเจน ๓. แผนงาน โครงการ มาตรการบางอย่าง ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนการ ดำเนินงาน ๔. นโยบายของผู้บริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงไป ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน	๑. มีนโยบาย มาตรการเครื่องมือ ที่เกี่ยวกับรัฐบาลดิจิทัล ทำให้ส่วนราชการ นำเอาเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เช่น การประชุมผ่านระบบ อีเล็คทรอนิกส์ เป็นต้น ๒. สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรการ นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการ ใช้เป็นทิศทางในการดำเนินงาน	๑. กฎระเบียบ มาตรการ บางข้อล้าสมัย ทำให้การกำหนดนโยบาย แผนงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลไม่คล่องตัว
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงกับแผนของหน่วยงาน สื่อสาร สร้างความเข้าใจในแผนงาน นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
แนวทางการพัฒนา	๑. การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับแผนองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมาย และมีการทบทวนแผนรายปีให้สอดคล้องกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง ๒. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจในนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ชัดเจน			
๑.๒) ส่วนราชการและจังหวัดมีการวางแผน และบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและ สมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการ บรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วน ราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตมีการ วิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความ ต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่าง	๑. มีโครงสร้างอัตรากำลังและโครงสร้าง ของหน่วยงานทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และหน่วยงานในต่างประเทศ ๒. มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่ครอบคลุม ทุกสำนัก/กอง ทำให้การบริหารกำลังคน มีความชัดเจน ๓. มีแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้นตามแนวทาง ที่ ก.พ. กำหนด ๔. แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ๕. มีการกำหนดทักษะ Future Skill ในการ พัฒนาบุคลากร	๑. ยังไม่มีการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ในภาพรวมของ สป.กษ. ทั้งส่วนกลางและส่วน ภูมิภาคที่เหมาะสม สอดคล้องตามสถานการณ์ ๒. ยังไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรของ สป.กษ.	๑. ภาครัฐมีนโยบาย มาตรการด้านดิจิทัล ให้ส่วนราชการดำเนินการปรับเปลี่ยนเป็น ราชการ ๔.๐ ๒. หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ว ๒๐/๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข การกำหนดตำแหน่ง	๑. นโยบายการลดขนาดกำลังคนภาครัฐ ซึ่งอาจต้องทดแทนด้วยการจ้างงานรูปแบบ อื่น อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ ๒. ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณ ด้านบุคลากร ทำให้ไม่ตอบสนองต่อภารกิจ เท่าที่ควร เช่น การจ้างพนักงานราชการ เป็นต้น ๓. การยุบเลิกอัตรากำลังตามมาตรการ กำลังคนภาครัฐ ทำให้อัตรากำลังคนลดลง
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสม และพัฒนาให้เหมาะสมกับภารกิจในอนาคต			

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๒๗

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
แนวทางการพัฒนา	๑. การวิเคราะห์วางแผนกำลังคนของ สป.กษ. ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับการกิจในอนาคต (จะต้องวิเคราะห์สมรรถนะ future skill ใหม่เพราะมีสถานการณ์เปลี่ยนไป, การวิเคราะห์คนภารกิจในอนาคต คือ คนเกษียณ คนที่ทำงาน การเจริญเติบโต การสรรหา บรรจุคนใหม่) ๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคคลของ สป.กษ. (วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา)			
๑.๓) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)	๑. มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๓. มีการเชิดชูเกียรติข้าราชการดีเด่น และพนักงานราชการดีเด่น ๔. มีระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง hipps ๕. มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สป.กษ. ๖. มีแผนพัฒนารายบุคคล IDP	๑. ไม่มีแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่รองรับการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง และรองรับสำหรับการบริหารกำลังคนคุณภาพ ๒. ขาดการสื่อสารและสร้างการรับรู้เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๓. ข้าราชการผู้มีสมรรถนะสูงขาดแรงจูงใจที่จะอยู่กับองค์กร ทำให้ลาออก หรือโอนไป ส่วนราชการอื่น	๑. มีแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ๒. สำนักงาน ก.พ.ร สร้างกำลังคนคุณภาพ (นปร) ให้ส่วนราชการสามารถนำเข้าสู่ระบบราชการ ๓. มีนโยบาย มาตรการของภาครัฐที่กำหนดให้ส่วนราชการสรรหากองกำลังเข้าสู่ระบบราชการ ๔. สำนักงาน ก.พ. มีมาตรการส่งเสริมบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้ได้รับการพัฒนาและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. การกำหนดหลักเกณฑ์ของ ก.พ. ที่จะต้องขอความเห็นชอบการกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมที่จำเป็นกับตำแหน่ง ตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ๓. ส่วนราชการไม่สามารถกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมจากที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ทำให้ไม่สามารถคัดคนที่มีสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กรได้
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริม พัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพในหน่วยงานที่ครอบคลุมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ๒. สร้างการสื่อสารและความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าสู่ระบบ Hipps เพิ่มมากขึ้น			

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
๑.๔) ส่วนราชการและจังหวัดมีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน	๑. มีหลักสูตรในการพัฒนานักบริหารอย่างต่อเนื่อง เช่น นบต. นบก. นบส. เป็นต้น ๒. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ (career path) เพื่อเป็นแนวทางให้ข้าราชการเตรียมความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ระดับอำนาจการ ๓. มีกิจกรรมการสร้างแรงบันดาลใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติผ่านโครงการ/กิจกรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี เช่น การไหวทผู้บังคับการเปลี่ยนแปลงในองค์กร เชิญผู้บริหารมาแชร์ประสบการณ์ เป็นต้น ๔. มีการกำหนดสมรรถนะ ทั้งสมรรถนะหลักสมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา ๕. มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	๑. ความต้องการพัฒนาที่มากกว่าแผนการพัฒนาที่ถูกกำหนดไว้ จึงทำให้ไม่สามารถได้รับการพัฒนาตามความต้องการ ๒. รูปแบบการถอดองค์ความรู้และการถ่ายทอดประสบการณ์ของผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ ยังไม่เป็นระบบที่ชัดเจน ๓. ผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกษตรและสหกรณ์จังหวัดส่วนใหญ่ ยังไม่มีแผนพัฒนารายบุคคล ๔. ยังไม่มีการดำเนินการตามสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติ	๑. สำนักงาน ก.พ. กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งประเภทอำนวยการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย (๖๑๗) ๒. การกำหนดให้นำมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้ผู้บริหารที่เป็นคนดี และคนเก่ง ๓. สำนักงาน ก.พ. มีหลักสูตรในการพัฒนาผู้บริหาร	๑ ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๒. มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการถือปฏิบัติที่มีความซ้ำซ้อนกัน เช่น การแต่งตั้งข้าราชการที่ต้องใช้ระเบียบหลายฉบับ ทำให้เกิดเพิ่มขึ้นตอน และความไม่คล่องตัว เป็นต้น
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริม พัฒนา ผู้บริหารให้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน			
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในระดับผู้อำนวยการสำนัก/กอง เกษตรและสหกรณ์จังหวัดทั้ง สป.กษ. ๒. ส่งเสริม พัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างที่ดี ๓. ขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ ๔. รูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้เกิดผลเชิงรูปธรรม			
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)				
๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)	๑. มีคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ มีกระบวนการทำงานและการแบ่งกลุ่ม/ฝ่ายอย่างชัดเจน พร้อมทั้งมีคำสั่งมอบหมายงาน ๓. คู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ๓. เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินการสามารถอธิบายให้เข้าใจได้ถูกต้องชัดเจน	๑ ปริมาณงานมีจำนวนมาก ทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ๒. การสื่อสารข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่มีประสิทธิภาพที่เพียงพอ ๓. การบริหารทรัพยากรบุคคลยังเป็นแบบตั้งรับมากกว่าการดำเนินการเชิงรุก ๔. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกมิติ ทุกตำแหน่ง ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร	๑. งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีกฎระเบียบที่ชัดเจน และมีแนวทางในการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ. กำหนด ๒. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบันทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว เช่น การนำระบบการรับสมัครสอบผ่านระบบออนไลน์มาใช้ เป็นต้น ๓. มีหลักเกณฑ์ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง	๑ การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ จากปัจจัยภายนอกส่งผลให้การบริหารและพัฒนาบุคลากรเกิดการหยุดชะงัก ขาดความคล่องตัว เช่น โรคอุบัติใหม่ ภัยธรรมชาติ เป็นต้น ๒. งบประมาณในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการบริหารงาน ๓. กฎระเบียบมีจำนวนมาก และมีกร

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๒๙

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
		๕. กฎหมาย กฎระเบียบที่ออกใหม่ จะยังไม่มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน อาจทำให้การปฏิบัติงานเกิดความผิดพลาดได้ เช่น กฎระเบียบของ ก.พ. ว่าด้วยเรื่องย้ายโอน เลื่อน ปี ๒๕๖๔ ๖. เจ้าหน้าที่ขาดองค์ความรู้ และไม่แม่นยำ กฎระเบียบ มาตรการ แผนงาน และนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	การเลื่อนตำแหน่ง และการโอน - ย้าย ชัดเจน ตามระเบียบ โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ โดยทั่ว	ปรับเปลี่ยนบอຍจากสำนักงาน ก.พ. ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ระยะเวลามากในการศึกษาและทำความเข้าใจในการบังคับใช้ ระเบียบ
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่ทั่วถึงทั้งหน่วยงาน ๒. สร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงแบบการทำงานเชิงรุกให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน			
แนวทางการพัฒนา	๑. ปรับปรุงกระบวนการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ๒. การปรับปรุงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย ทั่วถึงบุคลากรทั้งหน่วยงาน ๓. ปรับปรุงรูปแบบการทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นเชิงรุก และสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ๔. สร้างการรับรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง			
๒.๒) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง	๑. มีการนำระบบฐานข้อมูลบุคลากรกลาง (DPIS) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลข้าราชการระดับอำนาจการสูง และระดับเชี่ยวชาญขึ้นไปของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบฐานข้อมูลบุคลากรของ สป.กษ. ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งองค์กร มีการจัดเก็บข้อมูลที่ยังไม่เป็นปัจจุบัน ๒. ขาดการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ การใช้งานระบบและฐานข้อมูล (DPIS) ๓. การนำระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS) ไปใช้ประโยชน์ ในการประกอบการพิจารณาตัดสินใจในการบริหารและพัฒนาบุคลากร ยังไม่เต็มประสิทธิภาพของระบบ ๔. ขาดการสร้างการรับรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน การเจ้าหน้าที่ในส่วนภูมิภาค กับการเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ๕. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่พร้อมรับเปลี่ยนแปลงในการใช้ฐานข้อมูล (DPIS ๖) ๖. ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลบุคลากรในรูปแบบดิจิทัลที่เต็มรูปแบบ ๗. ระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS ๖) ยังไม่สามารถดึงข้อมูลมาใช้ประโยชน์ตาม	๑. นโยบายของภาครัฐที่จะผลักดันให้ระบบราชการ ปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ๒. สำนักงาน ก.พ. มีการปรับและพัฒนาฐานข้อมูล สำหรับให้ส่วนราชการนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. งบประมาณในการปรับปรุง พัฒนาระบบฐานข้อมูลไม่เพียงพอ ๒. ภัยคุกคามด้านความปลอดภัยของข้อมูล ๓. การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ PDPA

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓๐

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
		ความต้องการของผู้ใช้งาน ๘. ส่วนราชการไม่สามารถปรับฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS ๖) ให้เหมาะสมกับส่วนราชการได้ เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. เป็นผู้รับผิดชอบ		
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. จัดเก็บข้อมูลบุคลากรในรูปแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ และสื่อสารสร้างความเข้าใจการใช้งานระบบให้ผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรในหน่วยงาน			
แนวทางการพัฒนา	๑. สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และสร้างความเข้าใจในการใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร (DPIS๖) ให้กับผู้ปฏิบัติงานและบุคลากรในหน่วยงาน ๒. การจัดเก็บข้อมูลบุคลากรที่เป็นปัจจุบันในรูปแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ ๓. การใช้งานระบบฐานข้อมูล (DPIS) ให้เต็มประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด			
๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)	๑. มีการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยด้าน ๒. มีการประเมินเชิงคุณภาพความพึงพอใจของผู้รับบริการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การประเมินผลความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ไม่มีประเมินความคุ้มค่าที่คำนวณจากงบประมาณรายจ่าย ๒. ข้อมูลที่ใช้ประกอบในการวิเคราะห์ไม่ครบและไม่ทันต่อการใช้งาน ๓. ไม่มีบุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์ความคุ้มค่า	๑. ก.พ. กำหนดให้มีการรายงานผลงบประมาณรายจ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ (ว.๓/๒๕๕๓) (มีการประเมินแล้ว แต่ครบทั้งกระบวนการ) ๒. ระเบียบ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การถูกตัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรบุคคล			
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมให้มีระบบการประเมินความคุ้มค่าในการบริหารทรัพยากรบุคคล			
๒.๔) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)	๑. มีการทบทวนปรับปรุงกระบวนการให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ๒. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ Facebook Line เป็นต้น ๓. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น ระบบ HR Report ระบบฐานข้อมูลการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นต้น ๔. มีหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ยังนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ไม่ครอบคลุม ทั้งระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๓. ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ๔. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลยังไม่หลากหลายและครอบคลุม	๑. นโยบาย แผนงานของภาครัฐที่กำหนดให้ส่วนราชการปรับเป็นระบบราชการ ๔.๐ ๒. การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เครื่องมือและการติดต่อประสานงาน กับหน่วยงานต่าง ๆ ในยุคปัจจุบันทำให้หน่วยงานราชการต้องปรับตัวเพื่อให้ทันกับยุคสมัย ๓. มีหน่วยงานหรือองค์กรที่มีองค์ความรู้ (พันธมิตร) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสถาบันการศึกษาที่คอยสนับสนุนทางวิชาการให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานตนเอง ๔. แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิต	๑. ภาวะเสี่ยงบางอย่างยังไม่สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ครอบคลุมเท่าควร เช่น การรายตัวเพื่อบรรจุเข้ารับราชการผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น ๒. ความเสถียรและความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓๑

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
			และการทำงานวิธีใหม่ ทำให้หน่วยงานต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการให้บริการ	
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ และสร้างความรู้เข้าใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน			
แนวทางการพัฒนา	๑. การสร้างความรู้และความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานได้ ๒. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มรูปแบบ ๓. จัดทำหรือปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศให้อยู่ในระบบดิจิทัล			
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)				
๓.๑) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด	๑. มีการสนับสนุน ส่งเสริม อบรม และเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานพัฒนาให้บุคคล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๒. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของ สป.กษ (career path) ๓. มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ๔. มีแผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น เพื่อเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ๕. การเชิดชูเกียรติข้าราชการดีเด่นและพนักงานราชการดีเด่น	๑. การปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น ยังไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง ทุกประเภท ๒. การจัดสวัสดิการยังไม่ทั่วถึง และยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เช่น สวัสดิการที่นอกเหนือจากภาครัฐจัดให้ ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เป็นต้น ๓. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานยังไม่เหมาะสม เช่น ข้อจำกัดของพื้นที่ในการทำงานต่อจำนวนบุคลากร หรือ โรงอาหารคับแคบ ไม่สะอาด	๑. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม ทำให้คนต้องการอาชีพที่มีความมั่นคงมากขึ้น ๒. มาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (คปร)	๑. หลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.พ. กำหนดในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สูงขึ้น บางประเภทยังมีข้อจำกัดที่ส่วนราชการไม่สามารถปฏิบัติได้ ๓. หน่วยงานอื่นที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่า ทำให้บุคลากรออกจากส่วนราชการ
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. จัดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการและครอบคลุมบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ๒. วางแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันให้สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน			
แนวทางการพัฒนา	๑. การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการที่รัฐจัดให้ที่ตอบสนองต่อความต้องการและครอบคลุมบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ๒. การค้นหาปัจจัยและวางแผนสร้างความผาสุกและความผูกพันให้สอดคล้องต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน ๓. การปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้นที่สอดคล้องกับภารกิจ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับบุคลากร และมีแนวทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ครอบคลุมบุคลากรในหน่วยงาน			
๓.๒) ความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด	๑. มีการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจและความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกปี ๒. มีการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจเกี่ยวกับการ	๑. การนำผลการประเมินข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่ครอบคลุมต่อความต้องการ ๒. การประเมินความพึงพอใจยังไม่ครอบคลุม	๑. สถานการณ์ต่าง ๆ กระตุ้นให้หน่วยงานปรับปรุงมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานการณ์	๑. ไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณ ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ ๒. นโยบาย มาตรการของภาครัฐด้านการ

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓๒

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	บริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการบริหาร และประกอบการจัดทำแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การประเมินความพึงพอใจต่อโครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น คลินิก HR, โครงการสวัสดิการ เป็นต้น	ทุกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร มีผลต่อนโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากร		บริหารทรัพยากรบุคคล ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร (เช่น ว ๑๗/๒๕๕๘ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตามมาตรฐานกำหนดประเภทอำนาจการ)
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. สำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำผลการประเมินมาทบทวน ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้			
แนวทางการพัฒนา	๑. สำรวจความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล และนำผลการประเมินมาทบทวน ปรับปรุงการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้			
๓.๓) ส่วนราชการและจังหวัดมีการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด	๑. มีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กษ. ๒. มีแผนการพัฒนารายบุคคล IDP ๓. มีระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management) ภายในส่วนราชการ (การแลกเปลี่ยนเรียนรู้, Cop) ๔. เปิดโอกาสให้บุคลากรสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ๕. มีหน่วยงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะ (สถาบันเกษตรวิชาการ) ๖. มีการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรม Training Roadmap ๗. มีการปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้สะดวก	๑. การพัฒนาบุคลากรยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ๒. บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ๓. ความพร้อมของเทคโนโลยีที่บุคลากรใช้ในการเข้ารับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ๔. ความต้องการพัฒนามีมากกว่าจำนวนหลักสูตรที่สถาบันเกษตรวิชาการจัดอบรม ๕. ไม่มีหลักสูตรที่รองรับการพัฒนาประจำ สายงาน เช่น การเงิน บัญชี เป็นต้น ๖. บุคลากรยังไม่เข้าใจและไม่ให้ความสำคัญในการจัดทำการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล IDP ๗. ขาดการกระตุ้นการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ๘. ขาดการส่งเสริมให้มีการทบทวน สรุปประเด็นปัญหาแนวทางการแก้ไขปัญหา หลังจากการดำเนินโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ในองค์กร ๙. บรรยากาศในการทำงานยังไม่เอื้อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กร และขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน	๑. การจัดทำข้อตกลงระหว่าง (MOU) ช่วยเพิ่มโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานภายนอก ๒. หลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภายนอกเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ๓. การพัฒนาของเทคโนโลยีช่วยให้การเข้าถึงองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้กว้างขวางมากขึ้น ๔. การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ กูรูระเบียบ ทำให้บุคลากรต้องพัฒนาตนเองด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร ๒. การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนา/แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Onsite

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๘๓

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. การสร้างระบบ บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน ๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่หลากหลายและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ และประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล			
แนวทางการพัฒนา	๑. ขับเคลื่อนแผนพัฒนาดตนเอง IDP ให้เกิดในเชิงรูปธรรม ๒. การสร้างระบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน ๓. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อความสะดวกและสามารถเข้าถึงการพัฒนาได้ง่ายยิ่งขึ้น ๔. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาที่หลากหลายและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ และสายงานที่สอดคล้องกับความจำเป็น ๕. การสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
๓.๔) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่าง มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงาน ของส่วนราชการและจังหวัด	๑. วิธีการ รูปแบบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการชัดเจน เป็นตามที่ กพ กำหนด ๒. มีระบบสารสนเทศที่สนับสนุนให้สามารถประเมินผลได้อย่างรวดเร็ว แก้ไขเพิ่มเติมได้ (DPIS) ๓. มีคณะกรรมการฯ ในการพิจารณาหลักเกณฑ์ เพื่อใช้ในการประเมินผลในการปฏิบัติราชการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๔. มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการระดับ กอง/กรม และระดับบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกัน	๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการยังไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้อย่างเป็นรูปธรรม ๒. บุคลากรบางส่วนไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และความโปร่งใสต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓. การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๔. ผู้บริหารบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการจัดทำคำรับรองและการประเมินผลยังไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง ๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และเลื่อนเงินเดือนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ล่าช้า ๖. บุคลากรบางส่วนยังใช้งานระบบสารสนเทศ (DPIS) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร	๑. ระเบียบ หลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการที่ กพ. กำหนด เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒. ระบบสารสนเทศที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคล (DPIS๖) สามารถสนับสนุนการประเมินผลมีความทันสมัยมากขึ้น	๑. การแทรกแซงของระบบอุปถัมภ์
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. ปรับปรุงกระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความน่าเชื่อถือ			
แนวทางการพัฒนา	๑. มีการกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดรายบุคคลที่มีความท้าทาย สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรใช้การประเมินผ่านระบบสารสนเทศ (DPIS) อย่างเต็มรูปแบบ ๓. ปรับปรุงกระบวนการประเมินผลปฏิบัติราชการให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความน่าเชื่อถือ และมีมาตรฐานตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด			
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)				
๔.๑) ส่วนราชการและจังหวัดแสดงความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. การประเมินผลการดำเนินการตามระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	๑. การสื่อสาร และการให้ความรู้ในองค์กรด้านวินัย หลักคุณธรรมจริยธรรม ยังไม่เพียงพอแก่บุคลากร	๑. หน่วยงานกลางมีการกำหนดหลักเกณฑ์ มาตรการและวิธีการในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการ	๑. มาตรการ กฎระเบียบ บางอย่างมีช่องว่าง และล่าช้าทำให้กระบวนการบริหารทรัพยากรไม่เป็นธรรม

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๓๔

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัยโดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรมหลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน	<p>๒. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านวินัย (กองการเจ้าหน้าที่) และด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม (ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ศปท.กษ.))</p> <p>๓. มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมและนโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี</p> <p>๔. มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย และสามารถเข้าถึงได้ง่าย</p> <p>๕. มีการส่งเสริมให้จัดทำแผนคุณธรรมระดับสำนัก/กอง เพื่อให้เป็นองค์กรคุณธรรม</p> <p>๖. มีกลไกในการกำกับ ตรวจสอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการด้านวินัย</p> <p>๗. การให้ความรู้เรื่องวินัยกับข้าราชการบรรจุใหม่ รวมถึงการเผยแพร่ความรู้ผ่านช่องทางอื่นๆ</p> <p>๘. มีการกำหนดเรื่องพฤติกรรมที่พึงประสงค์คุณธรรม รับผิดชอบร่วมกันในวัฒนธรรมองค์การของ สป.กษ. และแผนงาน/โครงการในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์การ</p>	<p>๒. บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความเข้าใจกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน</p> <p>๓. โครงการ/กิจกรรมในแผนวัฒนธรรมองค์การยังไม่มีการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์การในเรื่องการมีคุณธรรมและการรับผิดชอบต่อร่วมกันได้</p> <p>๔. การรายงานผลการดำเนินงานตามแผนส่งเสริมคุณธรรมยังไม่มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ</p>	<p>ถือปฏิบัติ</p> <p>๒. ภาครัฐกำหนดให้มี พรก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖</p>	
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมองค์การในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ			
แนวทางการพัฒนา	<p>๑. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างคุณธรรม จริยธรรมในหน่วยงานอย่างเป็นระบบ</p> <p>๒. ส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามแผนวัฒนธรรมองค์การอย่างเป็นรูปธรรม</p>			
๔.๒) ส่วนราชการและจังหวัดมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>๑. มีระบบควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีคณะกรรมการพิจารณาถ่วงดุลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีขั้นตอนการดำเนินการชัดเจน</p> <p>๓. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนด และมีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับโดยทั่วกัน</p>	<p>๑. บุคลากรยังไม่มั่นใจในความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบและผู้รับผิดชอบบ่อย ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. มีการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก เช่น สดง ปปช ปปท เป็นต้น</p> <p>๒. บุคลากรภายนอกสามารถร้องเรียนการดำเนินงานผ่านช่องทางมารับเรื่องร้องเรียนของหน่วยงานภายนอกได้ ทำให้ส่วนราชการต้องเร่งปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้น</p> <p>๓. กฎ ระเบียบ มาตราการต่าง ๆ ในการกำกับ</p>	๑ ผู้มีอำนาจแทรกแซงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	๔. มีการทบทวนและจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทุกปี		ติดตาม การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้หน่วยงานเกิดความระมัดระวังในการดำเนินงานมากขึ้น ๔. ภาครัฐกำหนดให้มี พรก. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖	
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานเป็นไปตามระเบียบ และสามารถตรวจสอบได้ ๒. สร้างการรับรู้ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย ทั้งถึงบุคลากรทั้งหน่วยงาน			
แนวทางการพัฒนา	๑. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีมาตรฐานเป็นไปตามระเบียบ และสามารถตรวจสอบได้ ๒. การปรับปรุงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความหลากหลาย ทั้งถึงบุคลากรทั้งหน่วยงาน ๓. สร้างการรับรู้และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง			
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)				
๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด	๑. มีแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ สป.กษ. ซึ่งมีกลยุทธ์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและถูกสุขอนามัย ๒. มีสำรวจความผูกพัน และปัจจัยความผาสุกของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงโครงการ/กิจกรรมที่จะสร้างความผูกพันของบุคลากรในหน่วยงาน ๓. มีการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจด้านการให้บริการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกปี เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. บุคลากรบางส่วนมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่แตกต่างกัน ๒. ความหลากหลายของบุคลากรที่มีความต้องการในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกัน ๓. บางสำนัก/กอง มีข้อจำกัดของพื้นที่และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน	๑. นโยบายภาครัฐ Thailand ๔.๐ เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน ๒. กฎระเบียบ มาตรการ ภาครัฐที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานผ่านระบบออนไลน์ ๓. แนวทางการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ของสำนักงาน ก.พ. ๔. การพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ช่วยเพิ่มช่องทางให้หน่วยงานมีเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนในการปฏิบัติงานและการสื่อสารในองค์กร	๑. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-๑๙ ทำให้การสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานมีข้อจำกัด ๒. นโยบายของภาครัฐกำหนดให้เจ้าหน้าที่ของภาครัฐต้องปฏิบัติงานในช่วงเทศกาลและในสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ๓. ข้อจำกัดของงบประมาณ
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. ค้นหาปัจจัยความผาสุกและจัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร ๒. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน			
แนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมให้หน่วยงานมีการสร้างสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร ๔. ปรับรูปแบบการปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ๕. ค้นหาปัจจัยความผาสุกและจัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม			

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓๖

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด	<p>๑. มีคณะกรรมการสวัสดิการของ สป.กษ. ที่พิจารณาการจัดสรรสวัสดิการให้ครอบคลุมต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน</p> <p>๒. มีการจัดกิจกรรมที่นอกเหนือจากภาคบังคับ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การฉีดวัคซีนตามฤดูกาล สิ้นเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น</p>	<p>๑. การจัดสวัสดิการยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกคน ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และยังไม่มีเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ที่จอดรถ รถรับ - ส่ง เป็นต้น</p> <p>๒. ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ต่าง ๆ สำหรับการเข้าถึงได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๓. พื้นที่ในการบริหารราชการของ สป.กษ. ทั่วทุกภูมิภาคทำให้การจัดการยังไม่ทั่วถึง</p> <p>๔. การสื่อสารประชาสัมพันธ์/การประชุมชี้แจงนโยบาย และหลักเกณฑ์หรือสิทธิประโยชน์ รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ไม่เพียงพอ</p> <p>๕. แผนงานโครงการ/กิจกรรมด้านสวัสดิการ ยังไม่สามารถสนองต่อความต้องการบุคลากรได้เท่าที่ควร</p> <p>๖. นโยบายด้านการสร้างขวัญและกำลังใจยังไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง และไม่ทั่วถึงโดยเฉพาะส่วนภูมิภาค อาจทำให้บุคลากรจำนวนมากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ</p> <p>๗. ข้อจำกัดของงบประมาณในการจัดโครงการ/กิจกรรม</p> <p>๘. ยังไม่มีการสำรวจความต้องการของบุคลากรด้านสวัสดิการเพิ่มเติม</p>	<p>๑. ภาคเอกชนมีนโยบายมีการส่งเสริมสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่รัฐ</p> <p>๒. หน่วยงานราชการอื่นเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมสันตนาการ เช่น สสส. กระทรวงศึกษา เป็นต้น</p>	<p>๑. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้ไม่สามารถจัดโครงการ/กิจกรรมบางอย่างได้</p> <p>๒. ระเบียบการเบิกจ่ายงบประมาณ ทำให้มีข้อจำกัดในการจัดโครงการ/กิจกรรม</p>
สรุปแนวทางการพัฒนา	<p>๑. พัฒนาการจัดสวัสดิการให้เป็นระบบ สื่อสาร สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทั่วถึง รวดเร็ว และหลากหลายช่องทาง</p> <p>๒. ขับเคลื่อนแผนงาน/โครงการสวัสดิการ และพัฒนาปรับปรุงการจัดสวัสดิการโดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ เพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการบุคลากรได้อย่างทั่วถึง</p>			
แนวทางการพัฒนา	<p>๑. พัฒนาการจัดสวัสดิการให้เป็นระบบ (สำรวจความต้องการจัดกิจกรรม เก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ)</p> <p>๒. การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์งานด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ทั่วถึง รวดเร็ว และหลากหลายช่องทาง</p> <p>๓. ขับเคลื่อนนโยบาย แผนงาน/โครงการด้านสวัสดิการ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างครอบคลุมทั่วถึง</p> <p>๔. การพัฒนาและปรับปรุงการจัดสวัสดิการในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้</p>			

ตารางที่ ๓ สรุปผลการประเมินสภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ๓๗

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง	<p>๑. มีแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของ สป.กษ. ที่ส่งเสริมให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในองค์กร</p> <p>๒. มีโครงการ/กิจกรรม ที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรภายใน เช่น กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน การรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในเทศกาลสงกรานต์ กิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกัน เป็นต้น</p>	<p>๑. ช่องว่างระหว่างวัย ส่งผลให้เกิดปัญหาการทำงานร่วมกัน</p> <p>๒. การบูรณาการงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงาน สำนัก/กอง ยังมีน้อย</p> <p>๓. การจัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรยังเป็นรูปแบบเดิม ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ และไม่เพียงพอต่อการสร้างความสัมพันธ์</p> <p>๔. พื้นที่ตั้งในการปฏิบัติงานทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน หรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง ไม่เกิดความสัมพันธ์เท่าที่ควร</p> <p>๕. การเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยส่งผลต่อความสัมพันธ์</p>	<p>๑. หน่วยงานภายนอกมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ร่วมกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์</p> <p>๒. แผนการตรวจราชการของสำนักนายกฯ ทำให้ผู้บริหารต้องลงพื้นที่ในการตรวจราชการก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. การระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-๑๙ ทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์น้อยลง</p>
สรุปแนวทางการพัฒนา	๑. ส่งเสริมให้มีโครงการ/กิจกรรม และสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ การบูรณาการระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน			
แนวทางการพัฒนา	<p>๑. ส่งเสริมให้มีโครงการ/กิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์และบูรณาการระหว่างบุคลากรและหน่วยงาน</p> <p>๒. สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงาน</p>			

ส่วนที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา อีกทั้งพิจารณาจากความต้องการ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของบุคลากร และนำผลการวิเคราะห์ในภาพรวมมาประมวลผล เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และโครงการ/กิจกรรมที่จะขับเคลื่อนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

ดังนั้น สป.กษ. ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๙ เป้าประสงค์ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจ
ในอนาคต

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง
ในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับ
การทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้
และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ การประเมินผลปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔. บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม
และความโปร่งใส

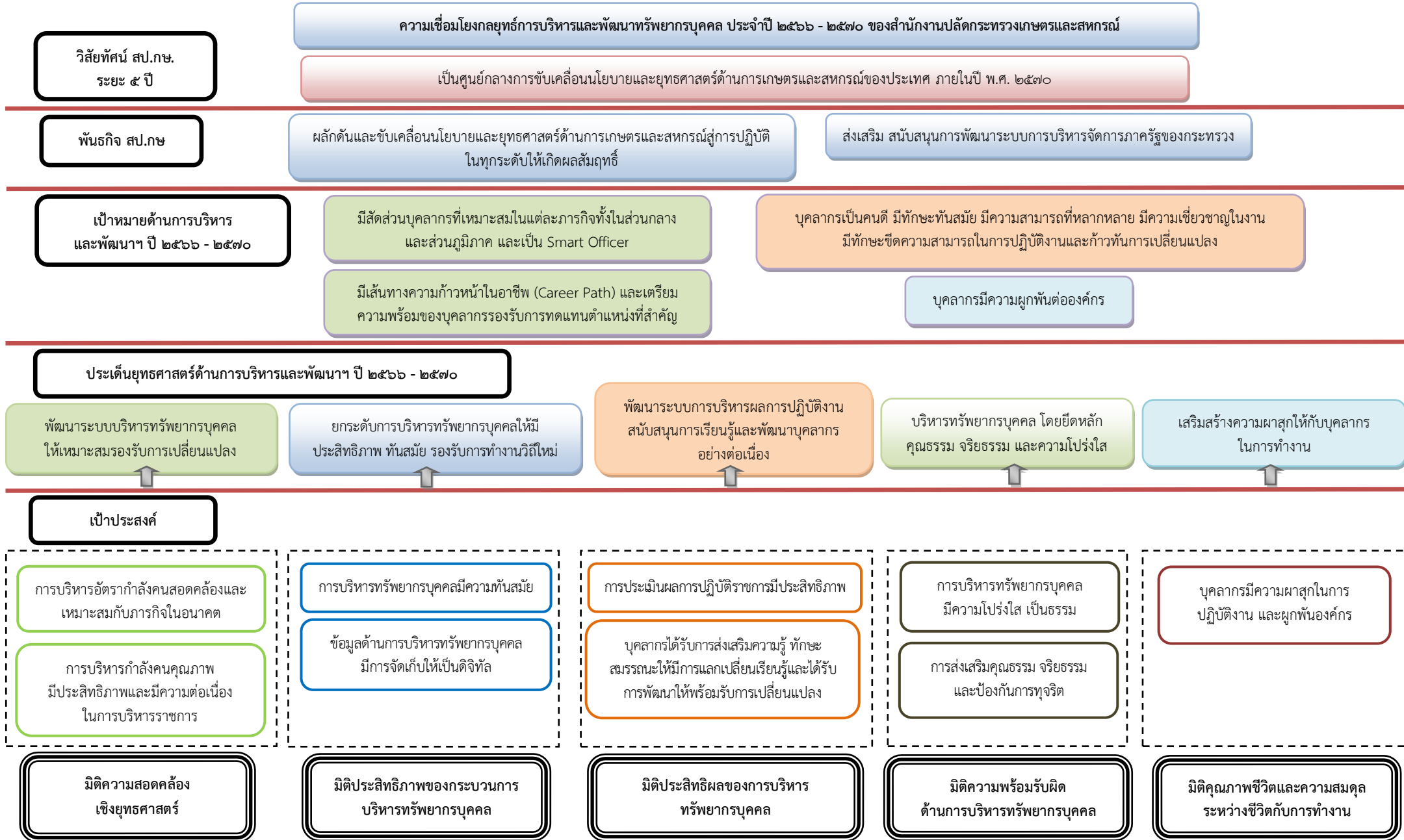
เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕. เสริมสร้างความสุขให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร



รูปภาพที่ ๓ ความเชื่อมโยงกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ความเชื่อมโยงของความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล

HR SCORECARD	มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์			
	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม
	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
			ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น
		ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	การพัฒนากระบวนการบริหารกำลังคนคุณภาพ	การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ
			การสรรหา Young Smart Officer	การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล			
	ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี
		ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS ๖) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล			
	พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	การประเมินผลปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.
			ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer
		จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)	โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)
			โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ สป.กษ.	การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)
	มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล			
	บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการตามเกณฑ์ประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)
		การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ	การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ
			ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน
	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน			
	เสริมสร้างความผูกพันให้บุคลากรในการทำงาน	บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร	ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.			การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	

แผนงาน/โครงการ และค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์																
๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑.๑ การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	๑. ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑. โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๗ = แผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปี ๖๘ = การดำเนินการตามแผนการวัดค่าเป้าหมาย ปี ๖๗ - ๖๘ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการรายปี <u>หมายเหตุ :</u> จะสามารถดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังได้จำเป็นที่ต้องอ้างอิงการปรับปรุงโครงสร้างของ สป.กษ. ให้แล้วเสร็จก่อน อีกทั้งขึ้นอยู่กับได้รับการจัดสรรงบประมาณจ้างที่ปรึกษา จำนวน ๓ ล้านบาท	ร้อยละ	-	๘๐	๘๐	-	-	กกจ.
									๒. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = กำหนดตำแหน่งตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (๑๒ ตำแหน่ง) ปี ๖๘ = จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ปี ๖๙ - ๗๐ = กำหนดตำแหน่งตามแผนระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)							

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
									การวัดค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ = เป็นการวัดจำนวนตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ปี ๖๘ = เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินการจัดทำแผนฯ ปี ๖๙ - ๗๐ = เป็นการวัดจำนวนตำแหน่งที่ได้รับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง							
	๑.๒ การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๒. ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๓. การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = ๑. ปรับปรุงการประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ ก.พ. ๖๖ ๒. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (Hipps, นปร., นักเรียนทุนรัฐบาล) ปี ๖๗ = ๑. จัดทำคู่มือปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ๒. จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps ปี ๖๘ = ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง Hipps <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๖๘ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	-	-	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
									๔. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๗ - ๗๐ = วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมายวางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๗ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กกจ./สภค.
									๕. การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๗, ๖๙ = เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๗, ๖๙ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	-	๑๐๐	-	๑๐๐	-	กกจ.
		๓. ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer	ร้อยละ	๗๐ ของข้าราชการบรรจุใหม่	๘๐ ของข้าราชการบรรจุใหม่	๗๐ ของการสรรหา	๗๕ ของการสรรหา	๘๐ ของการสรรหา	๖. การสรรหา Young Smart Officer <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๖๗ = ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer ปี ๖๘ - ๗๐ = ข้าราชการที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๖๗ = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่าน	ร้อยละ	๗๐ ของข้าราชการบรรจุใหม่	๘๐ ของข้าราชการบรรจุใหม่	๗๐ ของการสรรหา	๗๕ ของการสรรหา	๘๐ ของการสรรหา	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
									เกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer ปี ๖๘ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer							
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๒. ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่	๒.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย	๔. จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	จำนวน	๓	๒	๒	๑	๑	๗. การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	กกจ.
									๘. การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS ๖) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		จำนวน	๒	๑	๑	-	-
	๒.๒ ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล	๕. จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	๙. การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑	กกจ.
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๓. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ	๖. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	ร้อยละ	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑๐. การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ สป.กษ.	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กกจ.
									เป้าหมาย : ปี ๖๖ - ๗๐ = ทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลปฏิบัติราชการ							
									การวัดค่าเป้าหมาย ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน							

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
	๓.๒ บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๗. ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer	ร้อยละ	๔	๔	๔	๔	๔	๑๑. การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer เป็นไปตามแผนที่กำหนด <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สภ.ค.
			จำนวนคน	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	๑๒. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาบุคลากร	จำนวนคน	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของขรก. สป.กษ.	สภ.ค.
			ร้อยละ	๑๐๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๑๓. โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสป.กษ. <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = จัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็นฯ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ปี ๖๗ - ๗๐ = พัฒนาบุคลากรตามแผนรายปี <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน ปี ๖๗ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนรายปี	ร้อยละ	๑๐๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	สภ.ค.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
		๘. จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	จำนวนองค์ความรู้	-	๑	-	๑	-	๑๔. การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	สภท.
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล																
๔. บริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส	๔.๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นธรรม	๙. คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	คะแนน	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๘๕	๑๕. การดำเนินการตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่กำหนด <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	ศปท./กกจ./สภท.
	๔.๒. การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต	๑๐. ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑๖. การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = สำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละของสำนัก/กองที่ผ่านเกณฑ์ประเมิน	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ศปท.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย (HR Target)					แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงานรับผิดชอบ		
			หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙		ปี ๗๐	หน่วยนับ	ปี ๖๖	ปี ๖๗	ปี ๖๘		ปี ๖๙	ปี ๗๐
		๑๑. ร้อยละของบุคลากรรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	๑๗. การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = บุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละของบุคลากรที่รับทราบและเข้าใจ	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	ศปท.
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน																
๕. เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน	๕.๑ บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงานและผูกพันองค์กร	๑๒. ร้อยละความผาสุกของบุคลากรใน สป.กษ. ๑๓. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.	ร้อยละ	๗๕	๗๕	๘๐	๘๐	๘๐	๑๘. การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>เป้าหมาย :</u> ปี ๖๖ = โครงการ/กิจกรรมสำเร็จที่ตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ของ สป.กษ. ปี ๖๗ = การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ปี ๖๘ - ๗๐ = โครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน <u>การวัดค่าเป้าหมาย</u> ปี ๖๖ = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผน ปี ๖๗ = เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน ปี ๖๘ - ๗๐ = เป็นการวัดร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมสำเร็จตามแผน	ร้อยละ	๘๐	๑๐๐	๘๐	๘๐	๘๐	กกจ.

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการติดตามและการรายงานผลการประเมินผล ไว้ดังนี้

๕.๑ การติดตามและการรายงานผล

การติดตามการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เป็นกลไกสำคัญสำหรับผู้บริหาร หน่วยงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรในสังกัด สป.กษ. เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. โดยดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละตัวชี้วัด และโครงการที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อีกทั้ง จะนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ ประมวลสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลในภาพรวม เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ในปีต่อไป

๕.๒ การประเมินผล

๕.๒.๑ เครื่องมือในการประเมิน

ในการประเมินผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการในแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อใช้ในการวัดความสำเร็จของแต่ละโครงการ โดยในการประเมินจะพิจารณาจาก

๑. แบบฟอร์มการติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ๑๒ เดือน
๒. แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรใน สป.กษ. ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

๕.๒.๒ วิธีการในการประเมิน

๑. ดำเนินการแจ้งเวียนสำนัก/กอง หรือกลุ่ม/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ โครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด
๒. ดำเนินการแจ้งเวียนหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรใน สป.กษ. ที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๒.๓ ขั้นตอนการรายงานผลการวิเคราะห์

๑. ดำเนินการนำผลสำรวจจากแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรใน สป.กษ. ที่มีการบริหารทรัพยากรบุคคลมาดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำเป็นรายงานสรุปผลสำรวจความคิดเห็น เสนอต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อโปรดทราบ พร้อมทั้ง แจ้งผลดังกล่าวให้ที่ประชุม คณะทำงานฯ/คณะกรรมการฯ ทราบ

๒. ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินการ พร้อมทั้ง จัดทำ รายงานสรุปรายงานผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ตามแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. โดยเสนอต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทราบ

ภาคผนวก

รายละเอียดตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ : การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

ตัวชี้วัด ๑ : ร้อยละความสำเร็จในการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดความสำเร็จในการดำเนินงานจาก ๒ โครงการ/กิจกรรม ได้แก่

๑. การวิเคราะห์วางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยการจ้างที่ปรึกษา ศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแผนอัตรากำลังและจัดสรรอัตรากำลังให้รองรับภารกิจ และโครงสร้างที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยน

๒. การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น โดยการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ ๓ ปีของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๔/ว๒๐ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น (๑๒ ตำแหน่ง) ตามแผนการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ระยะที่ ๑ และมีการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้นระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ระยะที่ ๒ รวมทั้งการกำหนดตำแหน่งตามแผนฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๙	ร้อยละ ๘๐
๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๐

หมายเหตุ : จะสามารถดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังได้จำเป็นต้องอ้างอิงการปรับปรุงโครงสร้างของ สป.กษ. และได้รับการจัดสรรงบประมาณ

การให้คะแนน :

- คิดจากค่าเฉลี่ยความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ตามเป้าหมายรายปี

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{ผลรวมร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามเป้าหมายรายปี}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในปีงบประมาณ}}$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่

มิตินี้ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด ๒ : ร้อยละความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพและสร้างมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดความสำเร็จของการดำเนินงานจาก ๓ โครงการ/กิจกรรม คือ ๑. การพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้มีระบบการบริหารและการนำศักยภาพของกลุ่มกำลังคนคุณภาพไปขับเคลื่อนองค์กร ๒. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้มีแผนในการทดแทนตำแหน่งและเตรียมความพร้อมผู้ที่มีศักยภาพในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่ง และช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่อง ๓. การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ สป.กษ. และบุคลากรมีแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๑๐๐
๒๕๖๗	ร้อยละ ๑๐๐
๒๕๖๘	ร้อยละ ๑๐๐
๒๕๖๙	ร้อยละ ๑๐๐
๒๕๗๐	ร้อยละ ๑๐๐

การให้คะแนน :

- คิดจากค่าเฉลี่ยผลรวมความสำเร็จของการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ตามเป้าหมายรายปี

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{ผลรวมของร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมในปีนั้น}}{\text{จำนวนโครงการ/กิจกรรมทั้งหมด}}$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

ตัวชี้วัด ๓ : ร้อยละของข้าราชการที่เป็น Young Smart Officer

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เข้ามารับราชการใน สป.กษ. โดยผ่านการประเมินคุณสมบัติ Young Smart Officer ประกอบด้วย ๑๑ หลักเกณฑ์ ๑) ทักษะการคิดด้านเหตุและผล ๒) ทักษะการคิดด้านสร้างสรรค์ ๓) ทักษะการสื่อสาร ๔) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการบริการที่ดี ๕) การพัฒนาตนเอง ๖) ทักษะด้านดิจิทัล ๗) ทักษะด้านภาษา ๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๙) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑๐) การทำงานเป็นทีม ๑๑) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๗๐ ของข้าราชการบรรจุใหม่
๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๐ ของข้าราชการบรรจุใหม่
๒๕๖๘	ร้อยละ ๗๐ ของการสรรหา
๒๕๖๙	ร้อยละ ๗๕ ของการสรรหา
๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๐ ของการสรรหา

การให้คะแนน :

- คิดจากจำนวนข้าราชการที่ดำเนินการสรรหา โดยการบรรจุใหม่/รับโอน (ตามเป้าหมายรายปี) ที่ผ่านการประเมินเป็น Young Smart Officer คำนวณค่าร้อยละเปรียบเทียบกับจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่/รับโอนทั้งหมด

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการบรรจุใหม่/รับโอนที่ผ่านการประเมิน}}{\text{จำนวนข้าราชการทั้งหมดที่บรรจุใหม่/รับโอน}} \times 100$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

ตัวชี้วัด ๔ : จำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดจำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน และกิจกรรมที่ปรับปรุงการดำเนินงานผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	จำนวน ๓ กิจกรรม
๒๕๖๗	จำนวน ๒ กิจกรรม
๒๕๖๘	จำนวน ๒ กิจกรรม
๒๕๖๙	จำนวน ๑ กิจกรรม
๒๕๗๐	จำนวน ๑ กิจกรรม

การให้คะแนน :

- คิดจากจำนวนกิจกรรมที่ถูกปรับปรุงโดยการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)

สูตรการคำนวณ : ไม่มี

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการทำงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ : ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

ตัวชี้วัด ๕ : จำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล เพื่อให้เกิดความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล และสามารถเรียกใช้ข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อรองรับ การทำงานวิถีใหม่

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	จำนวน ๑ ชุดข้อมูล
๒๕๖๗	จำนวน ๑ ชุดข้อมูล
๒๕๖๘	จำนวน ๑ ชุดข้อมูล
๒๕๖๙	จำนวน ๑ ชุดข้อมูล
๒๕๗๐	จำนวน ๑ ชุดข้อมูล

การให้คะแนน :

- คิดจากจำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัล

สูตรการคำนวณ : ไม่มี

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ : การประเมินผลปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ๖ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการออกแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. เพื่อวัดความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในสิ้นปีงบประมาณ

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๙	ร้อยละ ๘๐
๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๐

การให้คะแนน :

- คิดจากผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด สป.กษ. ที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการในสิ้นปีงบประมาณ

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{ผลการสำรวจความพึงพอใจ}}{\text{เกณฑ์การให้คะแนน}} \times 100$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมินพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ และกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด ๗ : ร้อยละของบุคลากร สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติ Smart Officer

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติ Smart Officer ซึ่งกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่และรับเงินเดือนในหน่วยงานสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

Smart Officer หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ ๑) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้ ๒) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม ๓) จิตอาสา/บริการ ๔) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต ๕) ทำงานเป็นทีม ๖) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ และ ๗) ประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่รับผิดชอบ โดยกำหนดว่าในแต่ละตำแหน่งงาน จะต้องมีความรู้พื้นฐาน ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมใดบ้าง และอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคลากรนั้น มีคุณลักษณะที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

การแบ่งระดับสมรรถนะของ Smart Officer (ระดับค่าคาดหวัง)

ประเภทตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	สมรรถนะของ Smart Officer						
		ความเชี่ยวชาญ/ความรู้	ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม	จิตอาสา/บริการ	ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต	ทำงานเป็นทีม	เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ	ประยุกต์ใช้ความรู้สู่การปฏิบัติ
อำนวยการ	สูง	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
	ต้น	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
วิชาการ	เชี่ยวชาญ	๔	๔	๔	๔	๔	๔	๔
	ชำนาญการพิเศษ	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓
	ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒
	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
ทั่วไป	อาวุโส	๒	๒	๒	๒	๒	๒	๒
	ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑
	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

คะแนนรวมร้อยละจำแนกตามระดับตำแหน่ง

เกณฑ์สมรรถนะ	คะแนนรวม (ร้อยละ)
ปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๒๐.๐๐ - ๓๙.๙๙
ชำนาญการ/อาวุโส	๔๐.๐๐ - ๕๙.๙๙
ชำนาญการพิเศษ/อำนวยการ ระดับต้น	๖๐.๐๐ - ๗๙.๙๙
เชี่ยวชาญ/อำนวยการ ระดับสูง	๘๐.๐๐ - ๙๙.๙๙

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๔ ของข้าราชการ สป.กษ.
๒๕๖๗	ร้อยละ ๔ ของข้าราชการ สป.กษ.
๒๕๖๘	ร้อยละ ๔ ของข้าราชการ สป.กษ.
๒๕๖๙	ร้อยละ ๔ ของข้าราชการ สป.กษ.
๒๕๗๐	ร้อยละ ๔ ของข้าราชการ สป.กษ.

การให้คะแนน :

- คิดจากจำนวนข้าราชการที่เข้ารับการประเมิน Smart Officer และผ่านเกณฑ์ตามระดับคะแนนที่กำหนด

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนข้าราชการ สป.กษ. ที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer}}{\text{ข้าราชการทั้งหมดใน สป.กษ.}} \times ๑๐๐$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคคล สถาบันเกษตรราธิการ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด ๘ : จำนวนองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นวัดจำนวนองค์ความรู้ที่กำหนดให้เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ใน สป.กษ. เพื่อให้บุคลากรในองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

Best Practice หมายถึง วิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ หรือนำไปสู่ความเป็นเลิศตามเป้าหมาย เป็นที่ยอมรับในองค์กร และมีหลักฐานของความสำเร็จปรากฏชัดเจน โดยมีการสรุปวิธีปฏิบัติ หรือขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนความรู้และประสบการณ์ ที่ได้บันทึกเป็นเอกสาร และเผยแพร่ให้หน่วยงานภายในหรือภายนอกสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	-
๒๕๖๗	จำนวน ๑ องค์ความรู้
๒๕๖๘	-
๒๕๖๙	จำนวน ๑ องค์ความรู้
๒๕๗๐	-

การให้คะแนน :

- คิดจากจำนวนองค์ความรู้ที่ให้ เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

สูตรการคำนวณ : ไม่มี

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรราธิการ

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

ตัวชี้วัด ๙ : คะแนนการประเมิน ITA ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายตัวชี้วัด : การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยให้หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงานต้องเข้าร่วมการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ป.ป.ช.กำหนด โดยมีการเก็บข้อมูลจาก ๓ ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ ๑ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ส่วนที่ ๒ แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ส่วนที่ ๓ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ซึ่งจะนำค่าคะแนนทั้ง ๓ ส่วนมาประมวลผลรวมกันเป็นคะแนนในภาพรวม และเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ ๒๑ การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน ITA ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (คะแนนไม่น้อยกว่า ๘๕ คะแนน) ดังนั้น ในการกำหนดค่าเป้าหมาย/ตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้นำเอาค่าคะแนนในส่วนของการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (คะแนน ๘๕ คะแนน) มากำหนดเป็นค่าเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ฯ ดังกล่าว ตามเป้าหมายของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๕
๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๕
๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๕
๒๕๖๙	ร้อยละ ๘๕
๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๕

การให้คะแนน :

- คิดจากค่าคะแนนในส่วนของการตอบแบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมิน ITA ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัด ๑๐ : ร้อยละของสำนัก/กอง ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดการประเมินองค์กรคุณธรรม โดยคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินแบ่งออกเป็น ๙ ตัวชี้วัด มีระดับการประเมิน ๓ ระดับ คือ ระดับส่งเสริมคุณธรรม ระดับพัฒนาคุณธรรม และระดับคุณธรรมต้นแบบ โดยกำหนดให้หน่วยงานระดับสำนัก/กองหรือเทียบเท่าขึ้นไปสังกัดกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชนที่ตั้งอยู่ในส่วนกลาง เข้าร่วมการประเมิน ตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนด และนำผลการประเมินดังกล่าวมาเป็นส่วนหนึ่งในการคิดระดับการประเมินองค์กรคุณธรรมของกรม รัฐวิสาหกิจ และองค์การมหาชน โดย สป.กษ. กำหนดเป้าหมายระดับ สำนัก/กอง ที่ต้องดำเนินการให้ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ ร้อยละ ๗๐

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๗๐ (๑๐ สำนัก/กอง จาก ๑๕ สำนัก/กอง)
๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๕ (๑๑ สำนัก/กอง จาก ๑๕ สำนัก/กอง)
๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐ (๑๒ สำนัก/กอง จาก ๑๕ สำนัก/กอง)
๒๕๖๙	ร้อยละ ๘๕ (๑๓ สำนัก/กอง จาก ๑๕ สำนัก/กอง)
๒๕๗๐	ร้อยละ ๙๐ (๑๔ สำนัก/กอง จาก ๑๕ สำนัก/กอง)

การให้คะแนน :

- การให้คะแนนโดยคิดจากจำนวนสำนัก/กองที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ระดับต้นแบบ

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{จำนวนสำนัก/กองที่ ผ่านเกณฑ์การประเมิน}}{๑๕ \text{ สำนัก/กอง}} \times ๑๐๐$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

ตัวชี้วัด ๑๑ : ร้อยละของบุคลากร รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดผลจากการส่งเสริมความรู้ และการพัฒนาบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม มาเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน และการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรม ซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงานของรัฐ ที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ซึ่ง สป.กษ. โดยกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรของ สป.กษ. รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม ร้อยละ ๖๐

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๖๐
๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๐
๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๙	ร้อยละ ๙๐
๒๕๗๐	ร้อยละ ๙๐

หมายเหตุ : ไม่มี

เกณฑ์การให้คะแนน :

- การให้คะแนนโดยคิดจากการสำรวจบุคลากรของ สป.กษ. ในการรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{ผลการสำรวจการรับทราบและเข้าใจ}}{\text{เกณฑ์การให้คะแนน}} \times 100$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมินการรับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ : บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัด ๑๒ : ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดโดยใช้แบบสอบถามในการประเมินความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ประจำปีงบประมาณ โดยความผูกพันของบุคลากรมีหัวข้อการประเมินประกอบด้วย ๑. ความสำเร็จของงานและการได้รับการยอมรับ ๒. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต ๓. ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ ๔. นโยบายและการบริหารขององค์กรและการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล ๕. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๖. ชีวิตส่วนตัว รายได้และประโยชน์ตอบแทน

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๗๕
๒๕๖๗	ร้อยละ ๗๕
๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๙	ร้อยละ ๘๐
๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๐

การให้คะแนน :

- การให้คะแนนโดยคิดจากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภายใน สป.กษ.

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{ผลการสำรวจความผูกพัน}}{\text{ระดับเกณฑ์การให้คะแนน}} \times 100$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ : บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัด ๑๓ : ร้อยละความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.

คำอธิบายตัวชี้วัด : เป็นการวัดโดยใช้แบบสอบถามในการประเมินความผูกพันของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ โดยความผูกพันของบุคลากรมีหัวข้อการประเมินประกอบด้วย
๑. ความพยายามทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ๒. ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร
๓. การดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ค่าเป้าหมายรายปี :

ปีงบประมาณ	เป้าหมาย
๒๕๖๖	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๗	ร้อยละ ๘๐
๒๕๖๘	ร้อยละ ๘๕
๒๕๖๙	ร้อยละ ๘๕
๒๕๗๐	ร้อยละ ๘๕

การให้คะแนน :

- การให้คะแนนโดยคิดจากผลการสำรวจความผูกพันของบุคลากรภายใน สป.กษ.

สูตรการคำนวณ :
$$\frac{\text{ผลการสำรวจความผูกพัน}}{\text{ระดับเกณฑ์การให้คะแนน}} \times 100$$

เอกสารหลักฐาน : รายงานผลการประเมินความผูกพันของบุคลากรใน สป.กษ.

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

**โครงการ/กิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐**

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ : การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

โครงการ/กิจกรรม ๑ : โครงการวางแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ กำหนดแผนอัตรากำลัง (Manpower Planning) ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจหลักและภารกิจอื่น ๆ ทั้งปัจจุบัน และแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และกำหนดแผนการบริหารจัดการโครงสร้างอัตรากำลัง รวมทั้งการกำหนดกรอบอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมกำลังคนในการทดแทนตำแหน่งได้อย่างต่อเนื่อง สามารถรองรับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี					งบประมาณ
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐	
๑. แผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานที่กำหนดตามขั้นตอนรายปี	ร้อยละ	-	๘๐	-	-	-	๓,๐๐๐,๐๐๐
๒. จัดสรรหรือเกลี่ยอัตรากำลังคน ตามแผนกำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานที่กำหนดตามขั้นตอนรายปี	ร้อยละ	-	-	๘๐	-	-	-

หมายเหตุ : จะสามารถดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังได้จำเป็นต้องอ้างอิงการปรับปรุงโครงสร้างของ สป.กษ. ให้แล้วเสร็จก่อน อีกทั้งขึ้นอยู่กับ การได้รับการจัดสรรงบประมาณจ้างที่ปรึกษา จำนวน ๓ ล้านบาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการบริหารอัตรากำลัง ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๖๘ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี นโยบาย Thailand ๔.๐ นโยบายประชารัฐ และแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ รวมทั้งยุทธศาสตร์กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ : การบริหารอัตรากำลังคนสอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจในอนาคต

โครงการ/กิจกรรม ๒ : การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนไป และสามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่ง เพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. กำหนดตำแหน่ง ตามแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ ๓ ปี ระยะ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของ สป.กษ. (๑๒ ตำแหน่ง) <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> เป็นการวัดผลความสำเร็จในการกำหนดตำแหน่ง เป้าหมายเป็นระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ ๘๐ (จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง)	ร้อยละ	๘๐	-	-	-	-
๒. จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ของ สป.กษ. <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานที่กำหนด ตามขั้นตอนรายปี	ร้อยละ	-	-	๘๐	-	-
๓. กำหนดตำแหน่ง ตามแผนการกำหนดตำแหน่งฯ ระยะ ๓ ปี ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐) ของ สป.กษ. <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> เป็นการวัดผลความสำเร็จในการกำหนดตำแหน่ง เป้าหมายเป็นระดับที่สูงขึ้น ร้อยละ ๘๐ ตามเป้าหมาย รายปี		-	-	๘๐	๘๐	๘๐

หมายเหตุ : จะสามารถดำเนินการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งได้ เมื่อ อ.ก.พ. กษ. อนุมัติแผนการกำหนดตำแหน่งก่อน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนไป

๒. สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น โดยไม่ต้องยุบเลิกตำแหน่งเพื่อให้ครอบคลุมค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

โครงการ/กิจกรรม ๓ : การพัฒนาระบบบริหารกำลังคนคุณภาพ

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการบริหารจัดการกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่มีประสิทธิภาพ

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. ปรับปรุงการประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง HiPPS ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๑๔ ก.พ. ๖๖)	ร้อยละ	๑๐๐	-	-	-	-
๒. จัดทำฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพ (HiPPS, นปร., นักเรียนทุนรัฐบาล)	ร้อยละ	๑๐๐	-	-	-	-
๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของ สป.กษ.	ร้อยละ	-	๑๐๐	-	-	-
๔. จัดทำคู่มือสำหรับข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ร้อยละ	-	๑๐๐	-	-	-
๕. ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาและประเมินข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ร้อยละ	-	-	๑๐๐	-	-

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการบริหารกลุ่มกำลังคนคุณภาพที่เป็นระบบ มีฐานข้อมูลกำลังคนคุณภาพและเครือข่ายกลุ่มกำลังคนคุณภาพระดับกรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

โครงการ/กิจกรรม ๔ : การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Plan) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการเตรียมความพร้อมข้าราชการในสังกัด เพื่อทดแทนตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างลง และเตรียมความพร้อมในการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะ ที่พึงประสงค์ ในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามแผนการทดแทนตำแหน่งดังกล่าว อีกทั้งช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพ

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
วิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มการเกษียณอายุราชการตำแหน่งเป้าหมาย วางแผนพัฒนาให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งเป้าหมาย	ร้อยละ	-	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีผู้มีศักยภาพ ที่ถูกพัฒนาทักษะ สมรรถนะ สามารถเป็นตัวเลือกหนึ่งที่จะทดแทนตำแหน่งผู้บริหารที่ว่างลงหรือตำแหน่งเป้าหมาย อีกทั้งช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๒. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีข้อมูลผู้มีศักยภาพ ของ สป.กษ. ในการใช้บริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กองการเจ้าหน้าที่ และสถาบันเกษตรวิชาการ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

โครงการ/กิจกรรม ๕ : การทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีการกำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และช่วยให้บุคลากรมีแนวทางในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ซึ่งทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อีกทั้งก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งเป้าหมาย รวมทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับหน่วยงาน

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความชัดเจนสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง	ร้อยละ	-	๑๐๐	-	๑๐๐	-

หมายเหตุ : สามารถดำเนินการได้ต่อเมื่อ ก.พ. ให้ความเห็นชอบการใช้เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. สป.กษ. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. ข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแนวทางในการเข้าสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ชัดเจน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเหมาะสมรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ : การบริหารกำลังคนคุณภาพมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

โครงการ/กิจกรรม ๖ : การสรรหา Young Smart Officer

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ได้ข้าราชการที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การสรรหาข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนตามเกณฑ์คุณสมบัติ Young Smart Officer ดำเนินการโดยใช้วิธีการประเมิน ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะให้สอดคล้องกับ Smart Officer และ Future Skill ประกอบด้วย ๑๑ คุณลักษณะ คือ ๑. ทักษะการคิดด้านเหตุและผล ๒. ทักษะการคิดสร้างสรรค์ ๓. ทักษะการสื่อสาร ๔. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และการให้บริการที่ดี ๕. การพัฒนาตนเอง ๖. ทักษะด้านดิจิทัล ๗. ทักษะภาษา ๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๙. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ๑๐. การทำงานเป็นทีม ๑๑. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. ข้าราชการบรรจุใหม่ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer	ร้อยละ	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	-	-	-
๒. ข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอนที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติเป็น Young Smart Officer	ร้อยละ	-	-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดร้อยละของจำนวนข้าราชการบรรจุใหม่และรับโอน ที่ผ่านเกณฑ์คุณสมบัติที่เป็น Young Smart Officer ตามเป้าหมายที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ข้าราชการที่มีคุณสมบัติตามคุณสมบัติในการเป็น Young Smart Officer ที่สามารถจะพัฒนาเป็น Smart Officer ในอนาคตต่อไป

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

โครงการ/กิจกรรม ๗ : การปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยี

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่ ด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ปรับปรุงกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งจะคัดเลือกกิจกรรมที่สำคัญและเร่งด่วนที่สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงได้	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดจำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกปรับปรุงโดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ตามเป้าหมายที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสะดวกรวดเร็ว สามารถตอบสนองต่อการให้บริการและความต้องการของบุคลากรได้

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีใหม่

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย

โครงการ/กิจกรรม ๘ : การนำระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ : เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านการใช้ระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
จำนวนกิจกรรมที่ถูกปรับปรุง/ใช้งานในระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) โดยกำหนดเรื่องที่จะเพิ่มประสิทธิภาพ คือ ๑. การลาในระบบสารสนเทศระดับกรม DPIS6 (บุคลากรใน สป.กษ.) ๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลในระบบสารสนเทศระดับกรม DPIS6 (ข้าราชการใน สป.กษ.)	จำนวน	๒	-	-	-	-
๓. การแก้ไขประวัติส่วนตัวของบุคลากรใน สป.กษ. ผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม DPIS6 (บุคลากรใน สป.กษ.)	จำนวน	-	๑	-	-	-
๔. การขอทำบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6)(ข้าราชการใน สป.กษ.)	จำนวน	-	-	๑	-	-

หมายเหตุ : ระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) เป็นระบบของสำนักงาน ก.พ. การแก้ไขข้อผิดพลาดของระบบจำเป็นต้องประสานไปยังสำนักงาน ก.พ. และอาจต้องใช้ระยะเวลาในการแก้ไข

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นวัดจำนวนกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกปรับปรุง/เพิ่มประสิทธิภาพผ่านระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) ตามเป้าหมายรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : การใช้ระบบสารสนเทศระดับกรม (DPIS6) ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้เต็มประสิทธิภาพ และสามารถเพิ่มความสะดวกในการใช้บริการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้มากขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รองรับการดำเนินงานวิถีนวัตกรรม

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ : ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดเก็บให้เป็นดิจิทัล

โครงการ/กิจกรรม ๙ : การจัดทำชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในรูปแบบดิจิทัล

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. เกิดความสะดวก รวดเร็ว ในการสืบค้นข้อมูล และเป็นการเก็บรักษาข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบในรูปแบบดิจิทัล อีกทั้งช่วยลดการใช้กระดาษ สามารถเรียกใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานได้ทุกที่ ทุกเวลา รองรับการดำเนินงานวิถีนวัตกรรมในอนาคต

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ปรับปรุงชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล	จำนวน	๑	๑	๑	๑	๑

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : วัดจำนวนชุดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกปรับปรุงให้เป็นรูปแบบดิจิทัลตามเป้าหมายรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. มีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล
๒. เจ้าหน้าที่สามารถค้นหาและเรียกใช้ข้อมูลได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อรองรับการดำเนินงานวิถีนวัตกรรม
๓. ลดการใช้กระดาษและพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ : การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ

โครงการ/กิจกรรม ๑๐ : การเพิ่มประสิทธิภาพการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ : เพื่อเป็นการทบทวน ปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ทบทวน/ปรับปรุงการประเมินผลปฏิบัติราชการ	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในระบบสารสนเทศระดับกรม DPIS๖ อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งสามารถลดขั้นตอน ระยะเวลา และการใช้ทรัพยากร

๒. ข้าราชการในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม ๑๑ : การประเมินสมรรถนะบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer

วัตถุประสงค์ : เพื่อประเมินสมรรถนะความสามารถสำหรับ Smart Officer ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการประเมินจะนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาความรู้และเสริมสร้างสมรรถนะให้กับข้าราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยกำหนดคุณลักษณะของ Smart Officer ๗ ด้าน ดังนี้ ๑) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้ ๒) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม ๓) จิตอาสา/บริการ ๔) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต ๕) การทำงานเป็นทีม ๖) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ และ ๗) ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ความสำเร็จของการประเมินบุคลากรตามเกณฑ์ Smart Officer เป็นไปตามแผนที่กำหนด	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. บุคลากรได้รับการประเมินสมรรถนะความสามารถสำหรับ Smart Officer ของข้าราชการกระทรวง เกษตรและสหกรณ์

๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรกรอาหาร

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม ๑๒ : โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Smart Officer)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้บุคลากรสามารถก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์นวัตกรรมสากล พร้อมขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศต่อไป ตามแผนพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
จำนวนบุคลากร สป.กษ. ที่ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	คน	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.	ร้อยละ ๔ ของ ขรก. สป.กษ.

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดจำนวนบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ตามเป้าหมายที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรในสังกัด สป.กษ. ได้รับส่งเสริมความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรกรบริการ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม ๑๓ : โครงการจัดทำแผนพัฒนาทักษะที่จำเป็น (Future Skill) เพื่อการพัฒนา smart officer พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของ สป.กษ.

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะ Future Skill และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒. เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลในอนาคต

๓. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็น (Future Skill) พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	ร้อยละ	๑๐๐	-	-	-	-
๒. พัฒนาบุคลากรตามแผนรายปี	ร้อยละ	-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลต่อไป

๒. บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะที่จำเป็น (Future Skill) พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจนในการดำเนินงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรกรการ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ : บุคลากรได้รับการส่งเสริมความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และได้รับการพัฒนาให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

โครงการ/กิจกรรม ๑๔ : การสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

วัตถุประสงค์ : เป็นการค้นหาองค์ความรู้ หรือการปฏิบัติการณ์ที่มีผลการดำเนินการที่ดี เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำไปปฏิบัติในส่วนอื่น ๆ ขององค์การ

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ความสำเร็จในการสร้างองค์ความรู้ที่เป็นวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามขั้นตอนที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีองค์ความรู้ที่เป็น Best Practice และสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานในองค์กรได้

๒. มีคู่มือที่เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บุคลากรในองค์กร

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล สถาบันเกษตรกรวิชาการ

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ : การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

โครงการ/กิจกรรม ๑๕ : การดำเนินการตามเกณฑ์ประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้หน่วยงานมีการดำเนินการตามกระบวนการ/ขั้นตอนการดำเนินงานที่นำไปสู่การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่แสดงออกถึงความโปร่งใสและยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมิน ITA ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
ดำเนินการครบตามเกณฑ์การประเมิน ITA (ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล) ที่กำหนด	ค่าคะแนน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดผลความสำเร็จในการดำเนินงานตามที่เกณฑ์การประเมิน ITA กำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : สป.กษ. มีค่าคะแนนในส่วนของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามการประเมิน ITA มีค่าคะแนนเพิ่มขึ้นและคงสถานะในจุดสูงสุด พร้อมทั้งมีการดำเนินงานที่แสดงออกถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีความโปร่งใสเป็นธรรม และยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มาเป็นแนวทางและทิศทางในการบริหารงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กองการเจ้าหน้าที่ และสถาบันเกษตรกรวิชาการ

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

โครงการ/กิจกรรม ๑๖ : การส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

วัตถุประสงค์ : ส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงาน ภายใต้คุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” โดยน้อมนำหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงามเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงาน เพื่อพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

การประเมินแบ่งเป็น ๓ ระดับ ๙ ตัวชี้วัด โดยดำเนินการประเมินตามแบบรายงานผลการประเมินองค์กรคุณธรรม ดังนี้

ระดับที่ ๑ องค์กรส่งเสริมคุณธรรม เป็นการประเมินกระบวนการพัฒนา ต้องมีการดำเนินการทุกข้อ ตั้งแต่ ข้อ ๑ – ๓ ในแต่ละข้อต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ข้อละ ๑ คะแนน รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า ๖ คะแนน

ระดับที่ ๒ องค์กรพัฒนาคุณธรรม เป็นการประเมินการดำเนินงานตามแผน ต้องมีการดำเนินการทุกข้อ ตั้งแต่ ข้อ ๑ – ๖ ในแต่ละข้อต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ข้อละ ๒ คะแนน รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑๔ คะแนน

ระดับที่ ๓ องค์กรคุณธรรมต้นแบบ เป็นการประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ต้องมีการดำเนินการทุกข้อ ตั้งแต่ ข้อ ๑ – ๙ ในแต่ละข้อต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า ข้อละ ๒ คะแนน รวมแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒๑ คะแนน

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
สำนัก/กอง ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรมระดับต้นแบบ	ร้อยละ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดร้อยละของสำนัก/กองที่ผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรคุณธรรม ตามเป้าหมายที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : หน่วยงานในสังกัด สป.กษ. ได้รับการส่งเสริม พัฒนา และขับเคลื่อนด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยการปฏิบัติงานภายใต้คุณธรรม ๕ ประการ “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู” และน้อมนำหลักธรรมทางศาสนาหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และวิถีวัฒนธรรมไทยที่ดีงาม เป็นหลักนำทางและหลักคิดในการดำรงชีวิตให้มีความเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสู่การเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต

โครงการ/กิจกรรม ๑๗ : การส่งเสริมและสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ : เพื่อส่งเสริม และขับเคลื่อนงานด้านคุณธรรม จริยธรรม มุ่งเน้นสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาบุคลากร สป.กษ. ให้ตระหนักถึงการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงาน และการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมซึ่งเป็นข้อตกลงที่ยอมรับร่วมกันภายในหน่วยงานของรัฐ

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม	ร้อยละ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดร้อยละของบุคลากรที่รับทราบและเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามเป้าหมายที่กำหนดรายปี โดยวิธีการสำรวจข้อมูล

ผลที่คาดว่าจะได้รับ : บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความรู้และความเข้าใจมาตรฐานทางจริยธรรม มีจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม มีกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรมของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม สามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์ สุจริต และป้องกันการประพฤติผิดฝ่าฝืนจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างความผาสุกให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ : บุคลากรมีความผาสุกในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร

โครงการ/กิจกรรม ๑๘ : การขับเคลื่อนแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของสำนักงานปลัดกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจนในการสร้างความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. เพื่อมีการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์ และบุคลากรเกิดแรงจูงใจในการสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
๑. โครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> เป็นการวัดร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จ ตามแผนที่กำหนดรายปี	ร้อยละ	๘๐	-	-	-	-
๒. การจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐ <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดรายปี	ร้อยละ	-	๑๐๐	-	-	-
๓. โครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จตามแผนเสริมสร้าง ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ของ สป.กษ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ <u>วิธีการวัดผลความสำเร็จ</u> เป็นการวัดร้อยละของจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่สำเร็จ ตามแผนที่กำหนดรายปี		-	-	๘๐	๘๐	๘๐

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแผนการดำเนินงานในการสร้างความผาสุก
และความผูกพันของบุคลากร

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความผาสุกและความผูกพันมากขึ้น

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : เสริมสร้างความผูกพันให้กับบุคลากรในการทำงาน

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ : บุคลากรมีความผูกพันในการปฏิบัติงาน และผูกพันองค์กร

โครงการ/กิจกรรม ๑๙ : การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

วัตถุประสงค์ :

๑. เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ให้มีเพิ่มขึ้น ซึ่งอันจะนำไปสู่การปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒. เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงการ/กิจกรรม ที่มีช่วยในการเสริมสร้างให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. เพื่อสร้างทีมงานและเครือข่ายสำหรับการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการขับเคลื่อนงานตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

คำอธิบายค่าเป้าหมาย	หน่วยนับ	เป้าหมายรายปี				
		๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๗๐
การขับเคลื่อนแผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

วิธีการวัดผลความสำเร็จ : เป็นการวัดร้อยละความสำเร็จในการดำเนินงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดรายปี

ผลที่คาดว่าจะได้รับ :

๑. สามารถเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ผ่านการขับเคลื่อนโครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปี

๒. บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้มีความสอดคล้องกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓. มีทีมงานและเครือข่ายในสำหรับการปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ : กลุ่มบริหารการเปลี่ยนแปลง สำนักพัฒนาระบบบริหาร



คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ที่ ๒๐๖ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๙๖๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากได้มีการปรับเปลี่ยนองค์ประกอบของคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว ๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ ที่ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงยกเลิคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๙๖๐/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขึ้นใหม่ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|------------------|
| ๑. รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คนที่ ๑ | รองประธานกรรมการ |
| ๓. ผู้ช่วยปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ คนที่ ๒ | รองประธานกรรมการ |
| ๔. หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองกลาง | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองเกษตรสารนิเทศ | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร
และเกษตรกรรมยั่งยืน | กรรมการ |
| ๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสถาบันเกษตรราธิการ | กรรมการ |

๑๒. ผู้อำนวยการ...

- | | |
|--|------------------|
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักการเกษตรต่างประเทศ | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร
และรับเรื่องร้องเรียน | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๑๙. ผู้อำนวยการกองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร | กรรมการ |
| ๒๐. ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพระราชดำริ | กรรมการ |
| ๒๑. รองหัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | กรรมการ |
| ๒๒. หัวหน้าสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริม
และพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา | กรรมการ |
| ๒๓. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดชุมพร | กรรมการ |
| ๒๔. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๒๕. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช | กรรมการ |
| ๒๖. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดน่าน | กรรมการ |
| ๒๗. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดมุกดาหาร | กรรมการ |
| ๒๘. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี | กรรมการ |
| ๒๙. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ | เลขานุการ |
| ๓๐. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๓๑. ผู้แทนกลุ่มยุทธศาสตร์การพัฒนารทรัพยากรบุคคล
สถาบันเกษตรกร | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

- ๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรให้แก่บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
 - ๒) กำกับ ติดตามความก้าวหน้า และให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ
 - ๓) แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อดำเนินการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร
 - ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย
- ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางประยูร อินสกุล)
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



คำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่ ๑ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ

ตามคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แต่งตั้ง
คณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ และ ที่ ๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำ
แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตร
และสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร
ที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ
อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ของคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑๙๖๐/๒๕๖๒
ลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงให้ยกเลิกคำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน
พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ที่ ๒/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒ และแต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ ขึ้นใหม่
โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|-------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | รองประธานคณะทำงาน |
| ๓. ผู้แทนสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้แทนกองกลาง | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้แทนกองเกษตรสารนิเทศ | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้แทนกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้แทนกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้แทนสำนักกฎหมาย | คณะทำงาน |

/๑๐. ผู้แทน...

๑๐. ผู้แทนสำนักการเกษตรต่างประเทศ	คณะทำงาน
๑๑. ผู้แทนสำนักตรวจราชการ	คณะทำงาน
๑๒. ผู้แทนสำนักตรวจสอบภายใน	คณะทำงาน
๑๓. ผู้แทนสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	คณะทำงาน
๑๔. ผู้แทนสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	คณะทำงาน
๑๕. ผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑๖. ผู้แทนกองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร	คณะทำงาน
๑๗. ผู้แทนกองประสานงานโครงการพระราชดำริ	คณะทำงาน
๑๘. ผู้แทนสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาระบบเกษตรพันธสัญญา	คณะทำงาน
๑๙. ผู้แทนศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต	คณะทำงาน
๒๐. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่	คณะทำงาน
๒๑. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก	คณะทำงาน
๒๒. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา	คณะทำงาน
๒๓. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสงขลา	คณะทำงาน
๒๔. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี	คณะทำงาน
๒๕. ผู้แทนสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี	คณะทำงาน
๒๖. ผู้แทนกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๒๗. ผู้แทนกลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๒๘. ผู้แทนกลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๒๙. ผู้แทนกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓๐. หัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ เลขาธิการ
๓๑. ผู้แทนสถาบันเกษตรราธิการ	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขาธิการ
๓๒. ผู้แทนกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขาธิการ
๓๓. ผู้แทนกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและ ผู้ช่วยเลขาธิการ

/อำนาจหน้าที่...

อำนาจหน้าที่

๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๒) จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานสู่การปฏิบัติ

๓) วิเคราะห์กลั่นกรองและเสนอความคิดเห็นในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

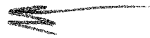
๔) ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๕) แต่งตั้งคณะทำงานย่อย เพื่อดำเนินการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร

๖) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสำราญ สาราบรรณ์)

รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธานกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



คำสั่งกองการเจ้าหน้าที่
ที่ ๔ /๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ตามแนวทาง HR Scorecard และได้ขับเคลื่อนงานตามเป้าหมายของแผนการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แผนดังกล่าวจะหมดวาระตามกรอบการดำเนินงาน และจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับใหม่ขึ้น

ในการนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เกิดความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|---------------------|
| ๑. นางวลีพร นนทิการ
ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒. นางสาวปจรรย์ สิริธิสา
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | รองประธานคณะกรรมการ |
| ๓. นางสาวอรพร วงษ์แสงเอี่ยม
นิติกรชำนาญการ
กลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม | คณะกรรมการ |
| ๔. นายสนธิวัฒน์ เศรษฐรัมย์
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะกรรมการ |
| ๕. นายณัฐวุฒิ ทุมทอง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | คณะกรรมการ |
| ๖. นางสาวนิภาพร มังคละ
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน | คณะกรรมการ |
| ๗. นางสาวณรินทร์ศรี ฤทธิ์มะหันท
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ | คณะกรรมการ |

/๘. นางสาว...

- | | |
|---|---------------------------------|
| ๘. นางสาววิไลพร ทรัพย์แสง
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
ฝ่ายบริหารทั่วไป | คณะทำงาน |
| ๙. นายธเนศ แก้วจันทรา
บุคลากร
กลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ | คณะทำงาน |
| ๑๐. นายปฐมพงศ์ สุขใสเมือง
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานและ
เลขานุการ |
| ๑๑. นางสาวดวงกมล กฤตสัมพันธ์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑) ยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อนำเสนอคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อไป

๒) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายครองศักดิ์ สงรักษา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์