

แผนที่แสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

เป้าหมายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. : บุคลากรยุคใหม่ ใส่ใจบริการ ประสานงานอย่างมืออาชีพ ก้าวทันนวัตกรรม นำพาการเกษตรก้าวไกล

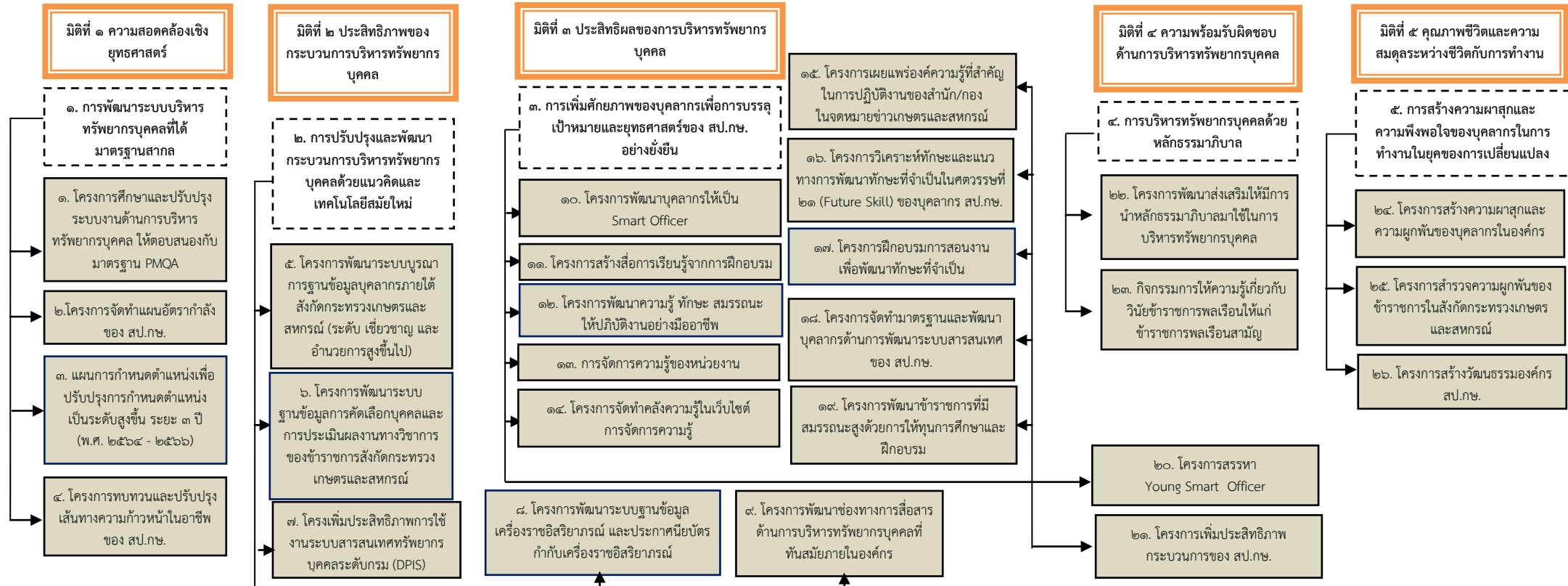
HR Mission :

- กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวและแผนประจำปี ที่สนับสนุนต่อความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าหมายของ สป.กษ. ที่อยู่บนฐานธรรมาภิบาล
- วางแผนอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับภารกิจของ สป.กษ. รวมถึงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร
- พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ให้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายและทิศทางการพัฒนาด้านการเกษตรและสหกรณ์ระยะ ๒๐ ปี
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้นำ เพื่อสร้างความสำเร็จของ สป.กษ. อย่างยั่งยืน
- ผลักดันและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ แรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร สป.กษ.

HR Strategic Issues

- การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐานสากล (มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)
- การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)
- การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของ สป.กษ. อย่างยั่งยืน (มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)
- การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)
- การสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง (มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)

ประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ๕ มิติ



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

ประเด็น (HR Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)				กลยุทธ์ (HR Strategies) ได้จากผลการวิเคราะห์ SWOT	แผนงาน โครงการ (HR Initiatives)	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
			ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕							
๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐานสากล (มิติที่ ๑ ของ HR Scorecard)	๑.๑ ระบบงานของ HR มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน PMQA	๑.๑.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จของการปรับปรุงระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองกับมาตรฐาน PMQA	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ปรับปรุงระบบงาน HR ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน PMQA	๑. โครงการศึกษาและปรับปรุงระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองกับมาตรฐาน PMQA	/	/	/	/	กกจ./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
	๑.๒ อัตรากำลังคนมีความสอดคล้องกับภารกิจของ สป.กษ.	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังของ สป.กษ.	-	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	วางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจของ สป.กษ.	๒. โครงการจัดทำแผนอัตรากำลังของ สป.กษ.	-	-	-	/	กกจ.
		๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จในการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น	-	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ผลักดันการนำหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ สป.กษ.	๓. แผนการกำหนดตำแหน่งเพื่อปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเป็นระดับสูงขึ้น ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	-	-	/	/	กกจ.
		๑.๒.๓ ระดับความสำเร็จในการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สป.กษ.	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	-	๔. โครงการทบทวนและปรับปรุงเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สป.กษ.	/	/	/	-	กกจ.	

ประเด็น (HR Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)				กลยุทธ์ (HR Strategies) ได้จากผลการวิเคราะห์ SWOT	แผนงาน โครงการ (HR Initiatives)	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	
			ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕								
๒. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (มิติที่ ๒ ของ HR Scorecard)	๒.๑ ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้งานได้มีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ระดับเชี่ยวชาญและอำนวยการสูงขึ้นไป)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	-	-	พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยงฐานข้อมูล	๕. โครงการพัฒนาระบบบูรณาการฐานข้อมูลบุคลากรภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (ระดับเชี่ยวชาญและอำนวยการสูงขึ้นไป)	/	/	-	-	กกจ./ศทส./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	
		๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการคัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงานทางวิชาการ	-	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕			๖. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลการคัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงานทางวิชาการของข้าราชการสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	-	-	/	/	กกจ./ศทส.
		๒.๑.๓ ระดับความสำเร็จในการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	ระดับ ๓	ระดับ ๕	-	-			๗. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	/	/	-	-	กกจ.สทส./ศทส./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
		๒.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์และประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	-	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕			๘. โครงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์และประกาศนียบัตรกำกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์	-	-	/	/	กกจ./ศทส.
	๒.๒ ช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในองค์กร	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		พัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในองค์กร	๙. โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในองค์กร	-	/	/	/	กกจ./ศทส.

ประเด็น (HR Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)				กลยุทธ์ (HR Strategies) ได้จากผลการวิเคราะห์ SWOT	แผนงาน โครงการ (HR Initiatives)	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก		
			ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕									
๓. การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของ สป.กษ. อย่างยั่งยืน (มิติที่ ๓ ของ HR Scorecard)	๓.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	๓.๑.๑ ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๗๕	-	-	-	ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอาชีพ	๑๐. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer	/	/	/	/	สกธ.		
		๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จในการประเมินสมรรถนะความสามารถเป็น Smart Officer ของข้าราชการ สป.กษ.	-	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐									
		๓.๑.๓ จำนวนองค์ความรู้ที่มีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถาบันเกษตรกร (ไม่น้อยกว่า ๗ เรื่องต่อปี)	ไม่น้อยกว่า ๗ เรื่อง	-	-	-				๑๑. โครงการสร้างสื่อการเรียนรู้จากการฝึกอบรม	/	-	-	-	สกธ.
		๓.๑.๔ ร้อยละของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการฝึกอบรมประจำปี	-	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐				๑๒. โครงการพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	-	-	/	/	สกธ.
		๓.๑.๕ ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	-	-	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕									

ประเด็น (HR Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)				กลยุทธ์ (HR Strategies) ได้จากผลการวิเคราะห์ SWOT	แผนงาน โครงการ (HR Initiatives)	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก
			ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕							
		๓.๑.๖ ร้อยละความสำเร็จของการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ โดยวิธีการถอดความรู้จากผู้รู้หน่วยงาน	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕		๑๓. การจัดการความรู้ของหน่วยงาน	-	/	/	/	สกช.
		๓.๑.๗ จำนวนนวัตกรรมในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการจัดการความรู้ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	-	-	๑ นวัตกรรม	๒ นวัตกรรม							
		๓.๑.๘ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคลังความรู้ในเว็บไซต์การจัดการความรู้	-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-		๑๔. โครงการจัดทำคลังความรู้ในเว็บไซต์การจัดการความรู้	-	/	/	-	สกช./ศทส.
		๓.๑.๙ ร้อยละความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานของสำนัก/กอง ในจดหมายข่าวเกษตรและสหกรณ์ (จำนวน ๑๑ องค์กรความรู้)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐		๑๕. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานของสำนัก/กอง ในจดหมายข่าวเกษตรและสหกรณ์	/	/	/	/	กกส.
		๓.๑.๑๐ ร้อยละความสำเร็จในการวิเคราะห์ทักษะและแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (Future Skill) ของบุคลากร สป.กษ.	-	ร้อยละ ๘๐	-	-		๑๖. โครงการวิเคราะห์ทักษะและแนวทางการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ (Future Skill) ของบุคลากร สป.กษ.	-	/	-	-	สกช.

ประเด็น (HR Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)				กลยุทธ์ (HR Strategies) ได้จากผลการวิเคราะห์ SWOT	แผนงาน โครงการ (HR Initiatives)	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก	
			ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕								
		๓.๑.๑๑ ร้อยละบุคลากร ได้รับการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นตามแผนพัฒนา รายบุคคล	-	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐		๑๗. โครงการฝึกอบรม การสอนงานเพื่อพัฒนา ทักษะที่จำเป็น	-	-	/	/	สภช.	
		๓.๑.๑๒ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำมาตรฐานและ พัฒนาบุคลากรด้านการ พัฒนาระบบสารสนเทศ ของ สป.กษ.	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕		๑๘. โครงการจัดทำ มาตรฐานและพัฒนา บุคลากรด้านการพัฒนา ระบบสารสนเทศของ สป.กษ.	-	/	/	/	ศทส./ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง	
	๓.๒ ข้าราชการ สมรรถนะสูงเป็นคนเก่ง	๓.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการพัฒนา ข้าราชการด้านทุนการศึกษา และฝึกอบรม	๓.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการพัฒนา ข้าราชการด้านทุนการศึกษา และฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สร้างข้าราชการสมรรถนะ สูงที่เป็นคนเก่ง	๑๙. โครงการพัฒนา ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง ด้วยการให้ทุนการศึกษา และฝึกอบรม	/	/	/	/	สภช.
			๓.๒.๒ ระดับความสำเร็จ ในการเตรียมความพร้อม ในการสรรหา Young Smart Officer	-	ระดับ ๕	-	-		๒๐. โครงการสรรหา Young Smart Officer	-	/	/	/	กกจ.
			๓.๒.๓ ร้อยละของจำนวน ตำแหน่งที่บรรจุบุคลากร ตามเกณฑ์คุณสมบัติ Young Smart Officer	-	-	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕							
	๓.๓ เพื่อยกระดับ บุคลากรของ สป.กษ. ให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ	๓.๓.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ของกระบวนการที่สำคัญ	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	-	-	การสร้างแรงจูงใจในการ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการทำงานมากขึ้น	๒๑. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพกระบวนการ ของ สป.กษ.	/	/	/	/	สปบ.	

ประเด็น (HR Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)				กลยุทธ์ (HR Strategies) ได้จากผลการวิเคราะห์ SWOT	แผนงาน โครงการ (HR Initiatives)	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก
			ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕							
		๓.๓.๒. ร้อยละความสำเร็จ ของผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดของกระบวนการ ของ สป.กษ.	-	-	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๔							
๔. การบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ ๔ ของ HR Scorecard)	๔.๑ มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนา ส่งเสริมให้มี การนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	-	-	-	ส่งเสริมให้มีการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๒๒. โครงการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	ศปท.
		๔.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จ ในการดำเนินงานตามแผน ปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม และป้องกันการทุจริตของ สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	-	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๖	ร้อยละ ๘๘							
		๔.๑.๓ ระดับความสำเร็จ ในการให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย ข้าราชการพลเรือน	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕							
๕. การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของ บุคลากรในการทำงาน ในยุคของการเปลี่ยนแปลง (มิติที่ ๕ ของ HR Scorecard)	๕.๑ บุคลากรมีความ ผาสุกและความ พึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับความผาสุกและ ความพึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๗๕	-	-	-	สร้างความผาสุกและ ความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร	๒๔. โครงการสร้าง ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กร	/	/	/	/	กกจ.

ประเด็น (HR Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)				กลยุทธ์ (HR Strategies) ได้จากผลการวิเคราะห์ SWOT	แผนงาน โครงการ (HR Initiatives)	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก
			ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕							
		๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ โครงการ/กิจกรรมในแผน เสริมสร้างความผาสุกฯ	-	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๗.๕	ร้อยละ ๘๐							
		๕.๑.๓ ร้อยละความผูกพัน ของข้าราชการในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐		๒๕. โครงการสำรวจ ความผูกพันของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	-	/	/	/	กกจ.
		๕.๑.๔ ร้อยละของความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อกิจกรรม พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๓	-	-	พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	๒๖. โครงการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร สป.กษ.	/	/	/	/	สปบ.
		๕.๑.๕ ร้อยละการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรของ สป.กษ.	-	-	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๕							