

ส่วนที่ ๑

แผนปฏิบัติการระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามที่ได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ประกาศเมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ มีผลให้หน่วยงานรัฐทุกหน่วยมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีการตราพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้มีการจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศและดำเนินการให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศ ซึ่งได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๖ เมษายน ๒๕๖๑ และคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๑ เห็นชอบแผนการปฏิรูปประเทศ โดยมอบหมายให้ทุกส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับแผนการปฏิรูปประเทศพิจารณาจัดทำแผนงานโครงการของหน่วยงานในระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนการปฏิรูปทั้ง ๑๑ ด้าน เพื่อให้การปฏิรูปประเทศบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิรูปประเทศ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยพิจารณาบริบทที่เกี่ยวข้อง ทั้งในเชิงกฎหมาย ภารกิจอำนาจหน้าที่ เป้าหมายและแนวทางตามยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศและแผนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต้องดำเนินการและสนับสนุนผลักดันให้บรรลุเป้าหมาย มีการประเมินศักยภาพ และกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กร โดยกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ในอีก ๒๐ ปีข้างหน้า เป็น “ศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๘๐” กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด แนวทางการพัฒนา และแผนปฏิบัติการด้านต่างๆ รวมทั้งแผนงาน/โครงการ ๓ ประเภท คือ โครงการเร่งด่วน (Quick Win Projects) โครงการที่ดำเนินการในระยะสั้นแล้วสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายที่กำหนดได้อย่างรวดเร็ว ภายในระยะเวลา ๖ เดือน - ๑ ปี โครงการสำคัญ (Flagship Projects) เป็นโครงการ/กลุ่มโครงการที่มีความสำคัญ/โครงการใหม่ ที่ต้องดำเนินการเพื่อผลักดันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด โดยมีกำหนดเวลาสิ้นสุดในการดำเนินการ และกิจกรรมพื้นฐานงานตามภารกิจประจำที่ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง หรือระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ แผน นโยบายและภารกิจที่รับผิดชอบ รวมถึง การพัฒนาระดับศักยภาพองค์กรตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ต่อไป

๑. วิสัยทัศน์ (Vision :V)

“ศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์
ของประเทศภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐”

๑.๑ จุดมุ่งหมายในเชิงภารกิจ หมายถึง

๑) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการ (บุคลากร แผนงาน และงบประมาณ) และการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศ ตามนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ โครงการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการผลักดันการพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์สามารถพัฒนาภาคเกษตรกรรมให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และเกษตรกรของประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการเกษตรและสหกรณ์กับภาคส่วนต่างอย่างบูรณาการ ตามแนวทาง “ประชารัฐ” มีข้อมูลที่ถูกต้อง มีช่องทางการสื่อสารที่ทันสมัย รวดเร็ว สามารถเชื่อมโยงเครือข่ายทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ ตลอดจนห่วงโซ่อุปทานสินค้าเกษตร ทั้งต้นทาง (การผลิต) กลางทาง (การแปรรูป) และปลายทาง (การตลาด) เพื่อการพัฒนาภาคเกษตรกรรมของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ จุดมุ่งหมายในเชิงการพัฒนาองค์กร หมายถึง

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัยในระบอบราชการ ๔.๐ โดยคุณลักษณะขององค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

๑) บุคลากร เป็นคนดี มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน มีความสามารถที่หลากหลาย มีความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน มีค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี มีสัดส่วนปริมาณบุคลากรระหว่างส่วนกลางและภูมิภาคที่เหมาะสม

๒) ระบบ/กระบวนการทำงาน มีประสิทธิภาพสูง มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมเพื่อผู้รับบริการมีความพึงพอใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความทันสมัย ปรับสู่ความเป็นดิจิทัลเป็นศูนย์กลางข้อมูล (DATA Center) ด้านการเกษตร เป็นฐานบัญชาการ (Platform) การบริหารจัดการแบบ online ของกระทรวง มีช่องทางการสื่อสารตรงถึงกลุ่มเป้าหมายด้วยความรวดเร็ว

๔) โครงสร้างและการบริหารจัดการ เป็น Single Command ของกระทรวงอย่างแท้จริง ทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และต่างประเทศ

๒. พันธกิจ (Mission : M)

พันธกิจที่ ๑ ผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง สู่การปฏิบัติในทุกระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ของกระทรวง

๓. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (สป.กษ.) เป็นส่วนราชการระดับกรม มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการปฏิบัติงาน จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวงที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใดในสังกัด

กระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัด กระทรวงให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ในภาพรวมตามข้อ ๒ ของกฎกระทรวงดังกล่าว ดังต่อไปนี้

- ๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะรัฐมนตรี สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง
- ๒) พัฒนาศาสตร์การปกครองของกระทรวง
- ๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ โครงการ และโครงการพิเศษ
- ๔) ดำเนินการและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานเกี่ยวกับกิจการด้านการเกษตร ต่างประเทศ
- ๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในสังกัดกระทรวง
- ๖) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง
- ๗) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๘) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ รวมทั้ง ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการเกษตร
- ๙) ดำเนินการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน
- ๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๔. เป้าประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

๔.๑ เป้าประสงค์

- ๑) การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์บรรลุเป้าหมายและ เป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและต่างประเทศ
- ๒) สินค้าเกษตรและอาหารของไทยได้รับการยอมรับในต่างประเทศ มูลค่าการส่งออกสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง และมีความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนา/องค์การระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น
- ๓) มีเทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการสินค้าเกษตร รวมถึงผลักดัน ให้มีพื้นที่เกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้น
- ๔) มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการขับเคลื่อนภาคการเกษตร ทั้งการบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพและการบริการที่เข้าถึงได้ง่าย ทุกที่ ทุกเวลา (Smart e-Services)
- ๕) บุคลากรเป็นคนดี มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในงาน มีสัดส่วนที่เหมาะสมในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเป็น Smart Officer ทั้งหมด
- ๖) กระทรวงมีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาล เป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.๒ เป้าหมาย

- ๑) ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐
- ๒) มูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารไทยในประเทศเป้าหมายเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๓ ต่อปี

- ๓) พื้นที่เกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๑๐ ล้านไร่ในปี พ.ศ. ๒๕๘๐
- ๔) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการขับเคลื่อนนโยบายไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ของจำนวนงาน/โครงการ
- ๕) บุคลากรของกระทรวงผ่านการประเมินตามมาตรฐาน Smart Officer ทั้งหมดภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐
- ๖) ผลการประเมินระดับการยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยผู้ประเมินอิสระไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๔.๓ ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละผลการดำเนินงานตามเป้าหมายนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์
- ๒) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารไทยในประเทศเป้าหมาย
- ๓) จำนวนพื้นที่เกษตรกรรมยั่งยืน
- ๔) ร้อยละของจำนวนงาน/โครงการ ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการขับเคลื่อนนโยบาย
- ๕) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการประเมินตามมาตรฐาน Smart Officer
- ๖) ร้อยละของระดับการยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๕. แผนที่นำทางการพัฒนา (Roadmap)

สำหรับการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาของ สป.กษ. ในระยะ ๒๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) สป.กษ. ได้กำหนดแผนที่นำทางการพัฒนา (Roadmap) และประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดผลสำเร็จในแต่ละช่วงเวลา ในช่วง ๕ ปี ๑๐ ปี และ ๑๕ ปี และ ๒๐ ปีข้างหน้า โดยประเด็นมุ่งเน้นในการพัฒนาแต่ละช่วง มีดังนี้

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
<p>เป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ สป.กษ. มีระบบและกลไกรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของ กษ. ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ○ สป.กษ. มีความพร้อมในการขับเคลื่อนด้านการเกษตรต่างประเทศของกระทรวง (อำนาจหน้าที่ คน ระบบ ข้อมูล) ○ เป็นศูนย์กลางด้านนโยบายเกษตรกรรมยั่งยืนของประเทศ ○ มีระบบการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการเกษตร ○ มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของ 	<p>เป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ การบริหารและการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงบรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ○ เป็นศูนย์กลางด้านการเกษตรต่างประเทศได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ○ มีความร่วมมือและเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรและการเพิ่มพื้นที่เกษตรกรรมยั่งยืน ○ มี Big Data เพื่อการบริหารและขับเคลื่อนนโยบายด้านการเกษตร ○ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลักและ 	<p>เป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์บรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในประเทศ ○ เป็นศูนย์กลางด้านการเกษตรต่างประเทศได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่นภายในประเทศ ○ มีเทคโนโลยีการเกษตรในการบริหารจัดการสินค้าเกษตร และผลักดันให้มีพื้นที่เกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้น ○ มีระบบการให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ○ บุคลากรเป็นคนที่ทักษะรอบด้าน (Multi-Skill) รองรับ 	<p>เป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์บรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและต่างประเทศ ○ เป็นผู้นำด้านการเกษตรในเวทีการค้าต่างประเทศ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรระหว่างประเทศ ○ เป็นผู้นำด้านการพัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ ○ มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการขับเคลื่อนภาคการเกษตร ทั้งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการบริการที่เข้าถึงได้ง่ายทุกที่ ทุกเวลา (Smart e-Services)

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
<p>กระทรวง</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ มีโครงสร้าง ระบบ กลไกการปฏิบัติงานของ สป.กษ. เหมาะสมกับการบริหารและการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง 	<p>เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ มีระบบการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานกลางกำหนด 	<p>การเปลี่ยนแปลงบทบาทภาครัฐ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ มีมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการเป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานในประเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> ○ บุคลากรเป็นคณบดี มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในงาน มีสัดส่วน ที่เหมาะสมในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเป็น Smart Officer ทั้งหมด ○ กระทรวงมีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
<p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ พัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และเสริมสร้างศักยภาพในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ○ พัฒนาระบบพื้นฐานในการบริหารจัดการด้านการเกษตรต่างประเทศ ○ กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายเกษตรกรรมยั่งยืนอย่างชัดเจน สื่อสารสร้างความเข้าใจทุกภาคส่วน ○ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการปฏิบัติงานตามการออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรของกระทรวง ○ พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงรุกทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค ○ ปรับโครงสร้างและปรับปรุงระบบ กลไก การขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ 	<p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ เพิ่มศักยภาพของระบบกลไกการบริหารและการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ○ ผลักดันให้ สป.กษ. มีบทบาทนำด้านนโยบายเกษตรต่างประเทศของกระทรวง และขยายการดำเนินงานในประเทศ เศรษฐกิจใหม่ ○ ส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม ○ ส่งเสริมให้ สป.กษ.เป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านการเกษตรของประเทศ ○ ผลักดันให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง (กำหนดเกณฑ์/ประเมิน/สรรหา/พัฒนา) และสร้างผู้นำองค์กรยุคใหม่ ○ ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกลางกำหนด 	<p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ส่งเสริมให้ กษ. มีบทบาทนำและขยายความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาด้านการเกษตรและสหกรณ์ในรูปแบบประชารัฐ ○ ส่งเสริมความร่วมมือเครือข่ายด้านวิชาการและการค้ากับต่างประเทศ ○ ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วน ○ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานและระบบการให้บริการของ กษ. เป็นหนึ่งเดียว ○ พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะรอบด้านและทันสมัย ○ ส่งเสริมผลักดันการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการให้ สป.กษ. เป็นหน่วยงานชั้นนำของประเทศ 	<p><u>แนวทางการพัฒนา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ผลักดันการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ พร้อมขยายความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาทั้งในและต่างประเทศ ○ เพิ่มบทบาทและขยายความร่วมมือด้านการเกษตรในเวทีระดับโลก ○ ส่งเสริมบทบาทการเป็นผู้นำด้านการพัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืนระหว่างประเทศ ○ พัฒนาระบบการปฏิบัติงานและระบบการให้บริการของ กษ. โดย Internet of Things (IoT) ○ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลมุ่งผลสัมฤทธิ์ ○ รักษาคุณภาพ ประสิทธิภาพ การดำเนินงานและการบริหารจัดการองค์กร

๖. วัฒนธรรมองค์การ

“HOPE”

H : Honesty : มีคุณธรรม

O : Ownership : รับผิดชอบร่วมกัน

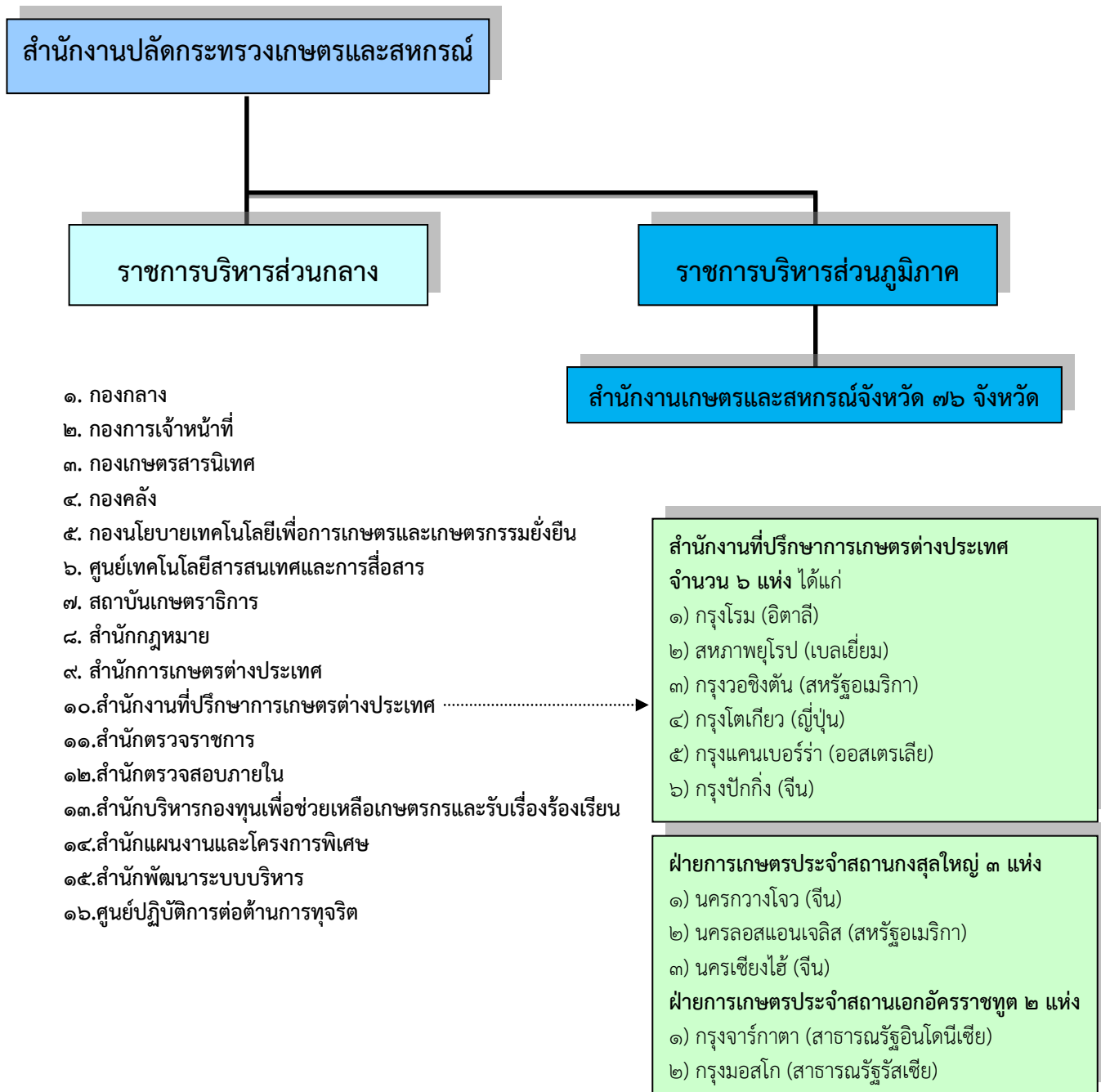
P : Prompt to Change : พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

E : Establish : สร้างสรรค์

๗. ค่านิยม

ซื่อสัตย์ รับฟังความคิดเห็น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งผลสัมฤทธิ์

๘. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



๙. โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรอบอัตรากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีจำนวน ๑,๙๘๓ อัตรากำลัง ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒)

ลำดับ	ส่วนราชการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	รวม
๑	ส่วนกลาง	๔๗	๐	๑๘	๖๕
๒	กองกลาง	๒๖	๐	๖	๓๒
๓	กองการเจ้าหน้าที่	๔๗	๒	๒๐	๖๙
๔	กองเกษตรสารนิเทศ	๒๑	๖	๑๑	๓๘
๕	กองคลัง	๕๘	๒๑	๒๔	๑๐๓
๖	กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน	๒๑	๐	๙	๓๐
๗	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๒๑	๐	๙	๓๐
๘	สถาบันเกษตรราธิการ	๒๗	๕	๘	๔๐
๙	สำนักกฎหมาย	๓๐	๐	๗	๓๗
๑๐	สำนักการเกษตรต่างประเทศ	๒๔	๒	๗	๓๓
๑๑	สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๑๔	๐	๐	๑๔
๑๒	สำนักตรวจราชการ	๑๘	๒	๑๕	๓๕
๑๓	สำนักตรวจสอบภายใน	๒๑	๐	๕	๒๖
๑๔	สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน	๒๕	๐	๗	๓๒
๑๕	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	๕๓	๑	๓๘	๙๒
๑๖	สำนักพัฒนาระบบบริหาร	๑๓	๐	๖	๑๙
๑๗	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด (๗๖ จังหวัด)	๗๑๕	๘๘	๔๔๕	๑,๒๔๘
	รวม	๑,๑๘๑	๑๒๗	๖๓๕	๑,๙๔๓
๑๘	สำนักงานรัฐมนตรี	๑๔	๖	๒๐	๔๐
	รวม	๑,๑๙๕	๑๓๓	๖๕๕	๑,๙๘๓

๑๐. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑๐.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์/แผน/นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
แผนระดับที่ ๑	
ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)	วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" โดยประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
แผนระดับที่ ๒	
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ แผนย่อย ๑) การพัฒนาบริการประชาชน ๒) การบริหารจัดการการเงินการคลัง ๓) การปรับสมดุลภาครัฐ ๔) การพัฒนาระบบบริหารงานภาครัฐ ๕) การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน	สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๑) รายงานภาพรวมแผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านการเมือง ๒) ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ๓) ด้านกฎหมาย ๔) ด้านกระบวนการยุติธรรม ๕) ด้านเศรษฐกิจ ๖) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗) ด้านสาธารณสุข ๘) ด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ ๙) ด้านสังคม ๑๐) ด้านพลังงาน ๑๑) ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
<p>แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p>	<p>มุ่งคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม มุ่งสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับภาคการเกษตรของประเทศ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการเกษตร ส่งเสริมให้การบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา</p>
<p>แผนระดับที่ ๓</p>	
<p>แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตร ตลอดห่วงโซ่อุปทาน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ</p>
<p>ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)</p>	<p>วิสัยทัศน์ "เกษตรกรรมมั่นคง ภาคเกษตรมั่งคั่ง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน"</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้า</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ</p>

ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
<p>แผนปฏิบัติการ ด้านการสร้างและ พัฒนากำลังคน ภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อการไปสู่ดิจิทัล ไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕</p>	<p>ประเด็นและแนวทางที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้ นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัล ไทยแลนด์</p> <p>ประเด็นและแนวทางที่ ๒ การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัล ไทยแลนด์</p> <p>ประเด็นและแนวทางที่ ๓ การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่ เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์</p> <p>ประเด็นและแนวทางที่ ๔ การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ เชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน</p>
<p>(ร่าง) แผนปฏิบัติ การระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์</p>	<p>การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับจาก ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงได้กำหนดให้มีแผนปฏิบัติการ ๖ ด้าน ประกอบด้วย</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) ด้านการเพิ่มศักยภาพการขับเคลื่อนภารกิจด้านการเกษตร ๒) ด้านการเพิ่มขีดความสามารถด้านการเกษตรต่างประเทศ ๓) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน ๔) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขับเคลื่อนภาคการเกษตร ๕) ด้านการยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกระทรวง ๖) ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร
<p>ยุทธศาสตร์การ พัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและ สังคม</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่ว ประเทศ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p>
<p>นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง</p>	
<p>ยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากร บุคคลกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและ แก้ปัญหาเกษตรกรและสหกรณ์</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้าน การเกษตรต่างประเทศ</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยง กับการพัฒนาบุคลากร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี</p>

ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
<p>กรอบแนวทางการปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐</p>	<p>การวางระบบและวิธีการทำงานใหม่ โดยยึดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการบริหารงานภาครัฐหรือหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจและเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) ๒. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการและเข้าถึงความต้องการในระดับปัจเจก (Citizen – Centric and Service – Oriented Government) ๓. ภาครัฐอัจฉริยะ (Smart and High Performance Government)
<p>แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐)</p>	<p>ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ</p> <p>มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น</p> <p>มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน</p> <p>มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา</p> <p>มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร</p> <p>มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์</p>
<p>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p>	<p>นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ๔ ด้าน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. นโยบายด้านองค์การ ๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน
<p>แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	
<p>กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ และแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบไปด้วย ๕ มิติ</p> <p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p> <p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)</p> <p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)</p> <p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</p> <p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)</p>
<p>การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)</p>	<p>การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร</p>

๑๐.๒ แผนปฏิบัติการด้านการยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคล

๑๐.๒.๑ หลักการและเหตุผล

บุคลากร สป.กษ. ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนให้ สป.กษ. เป็นศูนย์กลาง การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย ภายในระยะ ๒๐ ปี ดังนั้น สป.กษ. จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการ บริหารงานบุคคล ตั้งแต่ระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผล และพัฒนา ให้ทุกระบบมีความโปร่งใส เป็นธรรมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ตลอดจนสามารถสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer โดยเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการ ขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงให้ประสบผลสำเร็จ มีความรักองค์กร ทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก มีความเป็นมืออาชีพในภารกิจ ที่รับผิดชอบ

เป้าประสงค์

๑) บุคลากรเป็นคนดี มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญ ในงานมีสัดส่วน ที่เหมาะสมในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคและเป็น Smart Officer ทั้งหมด

เป้าหมาย

๑) บุคลากรของกระทรวงผ่านการประเมินตามมาตรฐาน Smart Officer ทั้งหมดภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนบุคลากรที่ผ่านการประเมินตามมาตรฐาน Smart Officer

๑๐.๒.๒ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง

แผนระดับที่ ๑

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

ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย

๑) ภาครัฐมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส

๒) ภาครัฐมีขนาดที่เล็กลง พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ตัวชี้วัด

๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการสาธารณะของภาครัฐ

๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ

๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบ

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูงมุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

: ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคน ที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการ ในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนา

ขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบท การพัฒนามีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

แผนแม่บทประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

: บุคลากรภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและการพัฒนาประเทศ ให้ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ในการสร้างและพัฒนาให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมทั้งความรู้ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติให้ประสบผลสำเร็จ ภาครัฐจำเป็นต้องทบทวน พัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคลในปัจจุบัน ตลอดจนออกแบบและปรับปรุง การบริหารและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในทุกมิติ

เป้าหมาย บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

ตัวชี้วัด

- ๑) ดัชนีความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ
- ๒) สัดส่วนเจ้าหน้าที่รัฐที่กระทำผิดกฎหมายลดลง

แนวทาง

- ๑) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง
- ๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- ๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน

ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

เรื่องและประเด็นการปฏิรูปที่ ๔ : กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเป้าหมายหรือผลอันพึงประสงค์และผลสัมฤทธิ์

- ๑) ภาครัฐมีกำลังคนที่เพียงพอและมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณะที่สำคัญแก่ประชาชนและพร้อมผลักดันการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ
- ๒) ขนาดกำลังคนภาครัฐมีขนาดกะทัดรัด มีผลิตภาพสูง (High Productivity) และลดภาระค่าใช้จ่ายผูกพันในระยะยาว
- ๓) กำลังคนภาครัฐมีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและผันผวน
- ๔) กำลังคนภาครัฐมีวัฒนธรรม ค่านิยมและอุดมการณ์สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่
- ๕) ภาครัฐมีกลไกการติดตามและประเมินผลการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๖) มีการบูรณาการฐานข้อมูลกำลังคนภาครัฐทุกประเภทสำหรับการกำหนดนโยบายกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๗) มีกลไกการบูรณาการนโยบายกำลังคนและคำตอบแทนภาครัฐ อาทิ คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยกำลังคนและคำตอบแทนภาครัฐ

โดยมีกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมหลักที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ : จัดกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการบริการสาธารณะที่สำคัญ และขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

แผนงานที่ ๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทของภาครัฐทิศทางการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

กลยุทธ์ที่ ๓ : พัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อม เชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ (New Mindsets and Skillsets)

แผนงานที่ ๒ พัฒนาปรับเปลี่ยนทักษะและสมรรถนะกำลังคน เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการจัดการภาครัฐ

แผนงานที่ ๔ สร้างวัฒนธรรม ค่านิยม และอุดมการณ์สำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐยุคใหม่อย่างต่อเนื่อง

- จัดหลักสูตรผู้นำคุณธรรมที่เป็นตัวอย่าง
- จัดกิจกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรมที่เป็นรูปธรรม

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบได้นำเจตนารมณ์และบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย สภาพปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในปัจจุบัน รายงานผลการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนในสังคมไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชน มาประกอบการพิจารณาการวางแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนา

๑. ให้มีการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งให้มีกฎหมายในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเป็นพลังในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบและชี้เบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำความผิดโดยรัฐมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้ชี้เบาะแสด้วย

๒. ให้มีมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง (Integrity) สุจริตของบุคลากร ใช้ดุลยพินิจโดยสุจริต ภายใต้กรอบธรรมาภิบาลและการกำกับกิจการที่ได้อย่างแท้จริง ๕๐

๓. ให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ และสนับสนุนแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนในการต่อต้านการทุจริตเพื่อขจัดปัญหาการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ

๔. ยกกระตบการบังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง หรือมาตรการทางกฎหมายต่อเจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกกล่าวหาว่าประพฤติมิชอบหรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

๕. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมทุกขั้นตอน (ไต๋สวน ซึ่มูล ฟ้องศาล พิพากษา) ทั้งแพ่งและอาญาให้รวดเร็ว รุนแรง เด็ดขาด เป็นธรรม เสมอภาค โดยเฉพาะมีการจัดทำและบูรณาการฐานข้อมูลคดีทุจริต ตลอดจนเร่งรัดการติดตามนำทรัพย์สินที่เกิดจากการกระทำผิดทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ตกเป็นของแผ่นดิน และในกรณีที่ยังไม่มีกฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ก็ให้เร่งบัญญัติเพิ่มเติม

๖. ให้มีกลไกที่เหมาะสมในการประสานงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้ประเทศไทยปลอดทุจริต

ประเด็นการปฏิรูปออกแบออกเป็น ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านการป้องกันและเฝ้าระวัง
๒. ด้านการป้องปราม
๓. ด้านการปราบปราม
๔. ด้านการบริหารจัดการ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

เป้าหมาย ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ และประสิทธิภาพการประกอบธุรกิจของประเทศ

ตัวชี้วัด

๑) อันดับประสิทธิภาพภาครัฐ จัดทำโดยสถาบันการจัดการนานาชาติ อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๒) อันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจ จัดทำโดยธนาคารโลก อยู่ในอันดับสองของอาเซียน เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

แนวทางการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากรและปฏิรูประบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยสรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาทดแทนกำลังคนภาครัฐ ควบคู่กับการศึกษาแนวทางการจ้างงาน ผู้เกษียณอายุราชการอย่างเป็นระบบ วางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมตามลักษณะงาน กำหนดมาตรการและวิธีการในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในทุกระดับ ให้ได้รับความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล วางระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาครัฐทั้งอย่างจริงจังมากขึ้น โดยให้สามารถวัดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

เป้าหมาย

เพิ่มคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้สูงขึ้น

ตัวชี้วัด

๑) ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริตสูงกว่าร้อยละ ๕๐ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

แนวทางการพัฒนา

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม รวมทั้งสร้างความเข้มแข็ง เป็นภูมิคุ้มกันของสังคมไทย ให้ครอบคลุมภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชน พร้อมทั้งเพื่อสร้างพลัง การขับเคลื่อนค่านิยมต่อต้านการทุจริต

แผนระดับที่ ๓

แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

วัตถุประสงค์

๑) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานแบบบูรณาการทั้งด้านบุคลากรการเกษตรภาครัฐ และกระบวนการทำงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒) เพื่อพัฒนาและปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบให้มีความทันสมัย ถูกต้อง และเป็นธรรม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าหมาย

๑) ปรับปรุงโครงสร้างของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๑๕ ส่วนราชการ ภายในปี ๒๕๖๔

๒) จัดทำกฎหมายใหม่ ๕ ฉบับ และปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่เดิม ๑๒ ฉบับ ภายในปี ๒๕๖๔

ตัวชี้วัด

๑) จำนวนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีการปรับปรุงโครงสร้าง

๒) จำนวนกฎหมายที่ได้รับการจัดทำใหม่ แก้ไข และปรับปรุง

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาบุคลากรการเกษตรภาครัฐ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และกระบวนการทำงาน

ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าหมาย ข้าราชการทุกคนเป็น Smart Officer

ตัวชี้วัด ร้อยละของข้าราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่เป็น Smart Officer

แนวทางการพัฒนา พัฒนาบุคลากรเป็น Smart Officer และ Smart Researcher

แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อการไปสู่ดิจิทัล

ไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ประเด็นและแนวทางที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้ นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย ๓ วิธีการ ได้แก่

๑. การปรับกรอบความคิด (mindset) สร้างความตระหนักรู้ให้การสนับสนุนผู้บริหารสูงสุด เพื่อนำการปรับเปลี่ยนภาครัฐเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์และนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์

๒. การเตรียมความพร้อมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงรุ่นใหม่ของหน่วยงานของรัฐ ให้มีความสามารถในการนำองค์กรเพื่อเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

๓. การพัฒนาและเตรียมผู้บริหาร CIO ที่มีวิสัยทัศน์และคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

ประเด็นและแนวทางที่ ๒ การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change agents) ประกอบด้วย ๓ วิธีการ ได้แก่

๑. การสร้างและพัฒนาทีมบูรณาการ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยนำกำลังคนคุณภาพของภาคราชการ และผู้มีผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นเครือข่ายการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒. การสร้างและพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ (Technologist) ให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ

๓. การทบทวนบทบาท ภารกิจ ระบบงาน และโครงสร้างองค์กรและการจัดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับภารกิจการสร้างและพัฒนาดิจิทัลภาครัฐ

ประเด็นและแนวทางที่ ๓ การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่ เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย ๔ วิธีการ ได้แก่

๑. การระบุทักษะที่จำเป็นและวางแผนการสร้างพัฒนา และเคลื่อนย้ายกำลังคนภายในหน่วยงาน เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนบริบทการทำงานและการเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

๒. การสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการมีกรอบความคิดแบบใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน ริเริ่มสร้างสรรค์พร้อมปรับตัว สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทำงานอย่างทันสมัยมีธรรมาภิบาล รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทการ เป็นดิจิทัลไทยแลนด์

๓. การสรรหาและดึงดูดคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) ที่มีความพร้อมเข้าสู่ระบบราชการในทุกระดับตำแหน่ง

๔. การกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วม ในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ประเด็นและแนวทางที่ ๔ การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๔ วิธีการ ได้แก่

๑. การปรับบริบทองค์กรและกฎระเบียบเพื่อรองรับการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

๒. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัลในสถานที่ทำงาน

๓. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็น “สถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้” ที่มีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็นระบบ

๔. การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการพัฒนารวมทั้งการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ

(ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

แผนปฏิบัติการด้านการยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกระทรวง

บุคลากร สป.กษ. ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน ให้ สป.กษ. เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศ ได้สำเร็จตามเป้าหมายภายในระยะ ๒๐ ปี ดังนั้น สป.กษ. จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผล และพัฒนา ให้ทุกระบบมีความโปร่งใสเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ตลอดจนสามารถสร้างและพัฒนาบุคลากร

ให้เป็น Smart Officer โดยเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงให้ประสบผลสำเร็จ มีความรักองค์กร ทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกมีความเป็นเป็นมืออาชีพในภารกิจที่ได้รับผิดชอบ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑-๒๕๗๕	พ.ศ. ๒๕๗๖-๒๕๘๐
<p>เป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง มีคนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้น 	<p>เป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลักและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง มีคนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้น 	<p>เป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรเป็นคนที่ทักษะรอบด้าน (Multi-Skill) รองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภาครัฐ 	<p>เป้าหมาย</p> <ul style="list-style-type: none"> บุคลากรเป็นคนที่ มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในงาน มีสัดส่วน ที่เหมาะสม ในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเป็น Smart Officer ทั้งหมด
<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> ระดับความสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๕๐ คน 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง (ร้อยละ ๘๐) คนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ คน 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ ๘๐) 	<p>ตัวชี้วัด</p> <ul style="list-style-type: none"> ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ ๑๐๐)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) หมายถึง ประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ

เป้าหมาย พัฒนาทุนมนุษย์สู่ยุคดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

๑. ประชาชนมีความสามารถในการพัฒนาและใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ มีความตระหนัก ความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์ (digital literacy)

๒. ประเทศไทยมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญระดับมาตรฐานสากล และกำลังคนในประเทศมีความรอบรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและสร้างสรรค์ผลงาน

ตัวชี้วัด ประชาชนทุกคนมีตระหนักรู้ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และสร้างสรรค์

โดยมียุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ให้มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาเกษตรกรและสหกรณ์

มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุมทุกระดับ ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ โดยมุ่งส่งเสริมความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ๒ แนวทาง ได้แก่

๑. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไป ตามภารกิจ โดยเฉพาะการสร้างทักษะการคิด กฎหมาย และการใช้เทคโนโลยี เพื่อต่อยอดในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะทาง เช่น ชลประทาน ฝนหลวง ปศุสัตว์ ฯลฯ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการพัฒนาและแก้ไขปัญหาการเกษตรและสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใน ๓ ระดับ แบ่งเป็น

๑. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นกลุ่มนักบริหาร เพื่อสร้างคนกลุ่มนี้ให้เป็นผู้นำองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี

๒. ภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นบุคลากรทุกกลุ่ม ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะด้าน “ภาวะผู้นำ” ให้เกิดขึ้นในองค์กร

๓. การเตรียมพร้อมเป็นผู้นำ จะเน้นบุคลากรในกลุ่มผู้ที่มีศักยภาพ เพื่อเตรียมคนกลุ่มนี้ขึ้นสู่การเป็นผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ

มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ระดับสากล โดยมีแนวทางมุ่งเสริมสร้าง ๒ ประเด็นหลัก คือ

๑. สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับทั้งในและต่างประเทศ

๒. พัฒนาคือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับด้านการเกษตรต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

มุ่งยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งกระทรวงการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องสอดคล้องและพัฒนาไปควบคู่กัน เน้นความโปร่งใส ทันต่อยุคสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มุ่งเน้นการพัฒนาจิตด้านจิตใจของบุคลากรเป็นสำคัญทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวทางการปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐

การวางระบบและวิธีการทำงานใหม่ โดยยึดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการบริหารงานภาครัฐหรือหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ

๑. ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)

๒. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการและเข้าถึงความต้องการในระดับปัจเจก (Citizen – Centric and Service – Oriented Government)

๓. ภาครัฐอัจฉริยะ (Smart and High Performance Government)

แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐)

เป้าหมาย

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(๑) ผู้บริหารระดับสูง (Executive)

เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กรให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๒) ผู้อำนวยการกอง (Management)

เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(ก) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนงาน มาตรฐานแนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องของแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

(ข) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)

เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบ และปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(ค) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)

เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัยมีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(ง) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)

เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน และการให้บริการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง (G๒G) ระหว่างภาครัฐกับเอกชน (G๒B) และระหว่างภาครัฐกับประชาชน (G๒C) ในลักษณะ Connected Government รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (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 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๑) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๒) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน

๓) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ (เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน : เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน : เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของตนเอง

๔) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากร

ภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

ให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และส่งเสริมผลักดันการดำเนินงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติ

๑. สร้างกลไกการกำกับดูแลการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล
 ๒. ส่งเสริมการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
 ๓. ส่งเสริมและผลักดันการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

ส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการให้บริการที่มีความรวดเร็ว สะดวก ทันสมัย โปร่งใส และสุจริต โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัย มาประยุกต์ใช้เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

แนวทางปฏิบัติ

๑. ผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการด้านการเกษตรต่างๆ สำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๒. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๓. มีแนวทางการพัฒนาการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการ

๓. นโยบายด้านองค์กร

นโยบายหลัก

ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยของสำนักงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแนวทางปฏิบัติในการป้องกันภัยด้านข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพย์สิน และเมื่อเกิดเหตุภาวะฉุกเฉินในกรณีต่างๆ
๒. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์กร เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านต่างๆ ของหน่วยงาน

นโยบายหลัก

ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนดำเนินงาน (Action Plan) ที่ชัดเจนและสอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจัดให้มีระบบการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย และความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานในสังกัด รวมทั้ง มีกระบวนการกำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน

๒. จัดทำแนวทางการส่งเสริม ผลักดัน และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติ ตามหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาและปรับปรุงองค์กร รวมทั้ง การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน

๒. ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงาน การคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา และปรับปรุงองค์กร รวมทั้ง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

๓. จัดทำแนวทางการเติบโตของสายอาชีพและเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ และแนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

๒. HR Mission (พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๒.๑ สรรหาและคัดเลือก

๒.๒ พัฒนา

๒.๓ รักษาไว้

๒.๔ ใช้ประโยชน์

๓. Human Capital (ทุนมนุษย์)

๓.๑ General Human Capital (ทุนมนุษย์แบบทั่วไป)

๓.๒ Specific Human Capital (ทุนมนุษย์แบบเฉพาะเจาะจง)

การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้าง

วัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมีเกณฑ์ในการในการดำเนินงาน ดังนี้

๑. นโยบายและระบบการจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ
๒. ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
๓. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ
๔. ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหาสร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม

๑๐.๒.๓ เป้าหมายและตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการด้านการยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

เป้าหมาย

- มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงฯ
- มีคนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัด

- ระดับความสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- คนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๕๐ คน

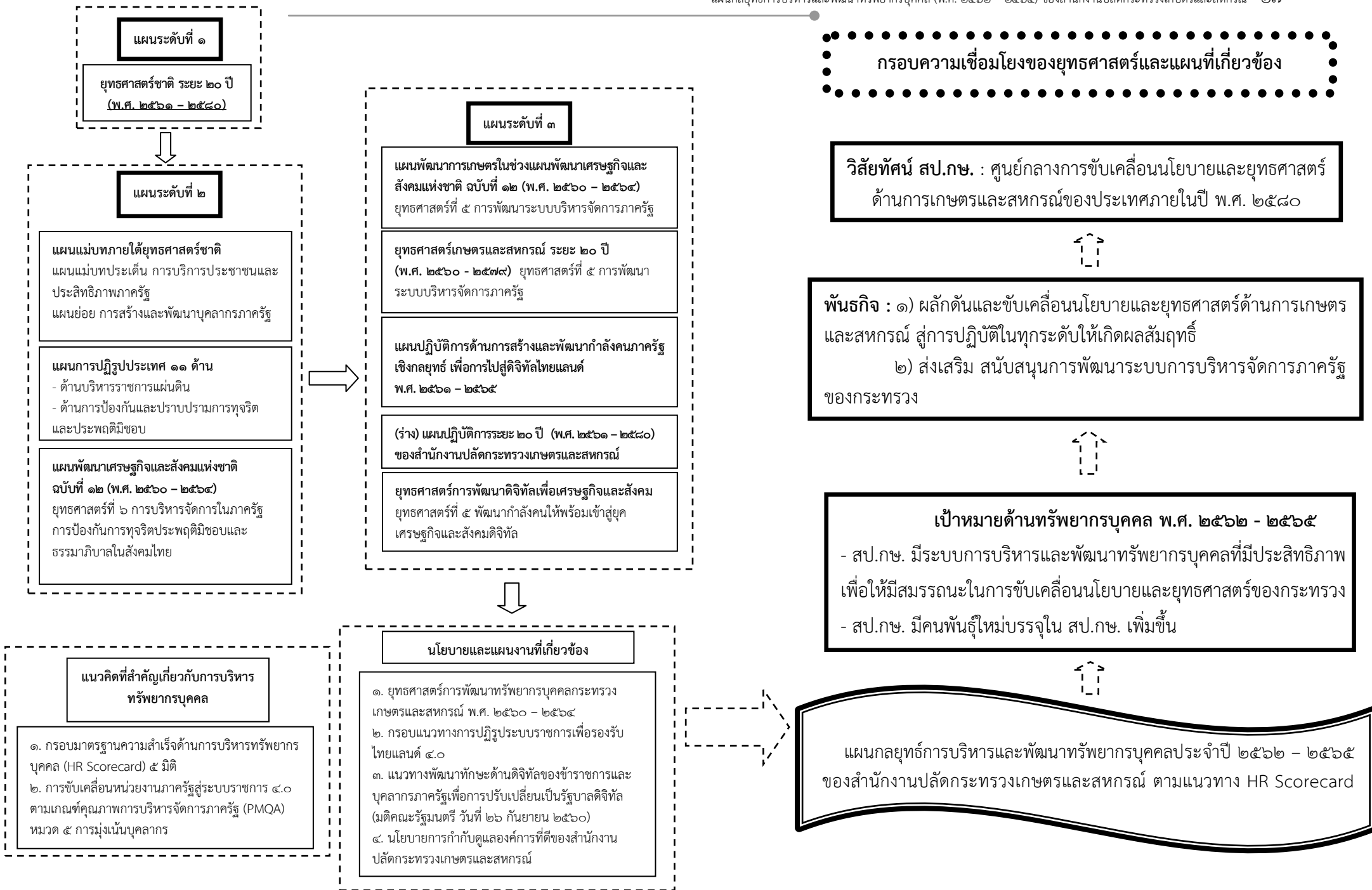
๑๐.๒.๔ แนวทางการพัฒนา

๑) ยกย่องบุคลากรให้เป็น Smart Officer โดยกำหนดเกณฑ์ Smart Officer ของบุคลากร แต่ละตำแหน่งและระดับ รวมทั้งนำเกณฑ์ Smart Officer มาใช้ประเมินศักยภาพและพัฒนาบุคลากรปัจจุบัน เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดคุณสมบัติบุคลากรยุคใหม่ที่บรรจุเข้ารับราชการตามความต้องการที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ สป.กษ. วางระบบพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ตามศักยภาพและระดับตำแหน่งพัฒนาระบบการพัฒนานักบริหารแต่ละระดับ ทั้งการฝึกอบรมและการปฏิบัติจริงเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ

๓) บรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเป็น “คนพันธุ์ใหม่” ทดแทนอัตราเกษียณ โดยการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการในสังกัด สป.กษ. ที่มีคุณสมบัติเป็น “คนพันธุ์ใหม่” เช่น มีความสามารถด้านภาษา ด้านการคิด วิเคราะห์ ด้านคณิตศาสตร์และเศรษฐมิติ ความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูล หรือนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) เพื่อรองรับบทบาทการเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบาย (Policy Driven) และยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ในอนาคต

๔) พัฒนาวัฒนธรรมและค่านิยมมุ่งผลสัมฤทธิ์และรักองค์กร พัฒนากิจกรรม/โครงการที่สร้างความตระหนัก สร้างกระแสสังคมในกระทรวงเพื่อสร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมใหม่ที่พึงประสงค์ เพื่อยกระดับพฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว



ส่วนที่ ๒

การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

HR Scorecard คืออะไร HR Scorecard คือเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กร ให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐ อย่างมีประสิทธิภาพ มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์กรประกอบและวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗) 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 โครงการมาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

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

- ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ประโยชน์ของ HR Scorecard

๑. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดของส่วนราชการได้

๒. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ อันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ

๓. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

๔. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ มีความประสานสอดคล้องกัน

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)
- (ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ 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 เที่ยงตรง 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 ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

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

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิตินี้ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ส่วนที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการนำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) มาประยุกต์ใช้ในส่วนราชการ เพื่อต้องการให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง โดยได้ดำเนินการศึกษาและได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ คือ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติสุดท้าย คือ มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะที่เป็นส่วนราชการระดับกรม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๑ – ๒๕๕๓ และประจำปี ๒๕๕๔ – ๒๕๕๗ ตามแนวทาง HR Scorecard และได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard โดยมีการรวมในส่วนของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งได้นำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งสรุปและรายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว ซึ่งแผนดังกล่าว จะหมดวาระในปี ๒๕๖๑ จึงต้องมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ขึ้นใหม่ โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ขั้นเตรียมการ

๑. ศึกษา วิเคราะห์ ทบทวนโครงการ/กิจกรรม และผลการดำเนินการของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ในปีที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕

๒. ทบทวนคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๙๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๐ โดยมีรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CCO) นายสุรพงษ์ เจียสกุล เป็นประธาน คณะกรรมการ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ. คือ คุณราณี อุปการะกุล หรือนายมาฆะ ภูจินดา เป็นที่ปรึกษา สำหรับคณะกรรมการประกอบด้วยผู้อำนวยการกอง/สำนัก และตัวแทนเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ๖ จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดสงขลา และจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

๓. แต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑/๒๕๖๐ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นประธานคณะทำงานฯ และคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนจากสำนัก/กองต่างๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และมีเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นคณะทำงานและเลขานุการร่วมกับเจ้าหน้าที่สถาบันเกษตรกรวิชาการ

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์

๑. ดำเนินการจัดโครงการ Smart HR ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยดำเนินการจัดในส่วนภูมิภาค จำนวน ๓ ครั้ง ส่วนกลาง จำนวน ๑ ครั้ง ซึ่งครั้งที่ ๑ ดำเนินการวันที่ ๒๒ – ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ โรงแรมเมธาวลัย จังหวัดเพชรบุรี ครั้งที่ ๒ ดำเนินการวันที่ ๒๐ – ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ โรงแรมคุ้มภูคำ จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๓ ดำเนินการวันที่ ๑๗ – ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมโมเชะ จังหวัดขอนแก่น โดยมีวิทยากรจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ บรรยายให้ความรู้ในเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่ ครั้งที่ ๕ ดำเนินการวันที่ ๒๑ – ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑ โดยวิทยากรจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มาบรรยายให้ความรู้เรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในเนื้อหาการบรรยายมีกิจกรรมการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัด จากผู้เข้าร่วมสัมมนาโครงการฯ ดังกล่าว ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๒. นำข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินการข้างต้น มาทำการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูล โดยได้เชิญเจ้าหน้าที่จากกองการเจ้าหน้าที่ สถาบันเกษตรกรวิชาการ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมหารือแนวทางการจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

๓. นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เสนอคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ เพื่อขอความเห็นชอบ

๔. นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เสนอคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความเห็นชอบ

๕. เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความเห็นชอบ

๖. เผยแพร่แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิเช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์การบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติงาน (Action Plan) ประจำปี

๗. ดำเนินการแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม นำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สู่กระบวนการปฏิบัติ

๘. ดำเนินการออกแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร พร้อมทั้ง สรุปผลความคิดเห็นของบุคลากร ภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีต่อการนำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี สู่การปฏิบัติ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการ พร้อมทั้งจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเสนอสรุปรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงาน ก.พ. ทราบ

ประเด็นที่พบในการดำเนินงานที่ผ่านมาตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่อง que ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นและให้ความสำคัญต่องานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ให้การสนับสนุนและมึงงบประมาณในการดำเนินการ เพื่อเป็นแรงผลักดันและส่งเสริมให้การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ บรรลุต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่กำหนดไว้ อีกทั้ง ในการนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติที่ผ่านมา มีอุปสรรคที่ส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่ประสบผลสำเร็จ มีปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในบางโครงการ/กิจกรรม เช่น งบประมาณสนับสนุนการดำเนินโครงการ/กิจกรรม และขาดความร่วมมือของบุคลากร อีกทั้ง มีการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทำให้ความต่อเนื่องของแผนการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุผลตามภารกิจ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดการเชื่อมโยงขึ้นไปยังวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อมุ่งผลักดันให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่ได้จากการระดมสมองของบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการประเมินปัญหาอุปสรรคจากการนำแผนสู่การปฏิบัติในปีที่ผ่านมา เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์และแผนงาน/โครงการให้ตอบสนองต่อเป้าหมายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พันธกิจและความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เมื่อมีการกำหนดแผนปฏิบัติการแล้ว จะต้องเป็นแผนที่สามารถระบุทิศทางเพื่อให้เป้าหมาย และความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ที่สะท้อนถึงประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจน มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการติดตามความก้าวหน้าตามแผนงาน/โครงการ เพื่อให้แผนงาน/โครงการต่างๆบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

การบริหารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

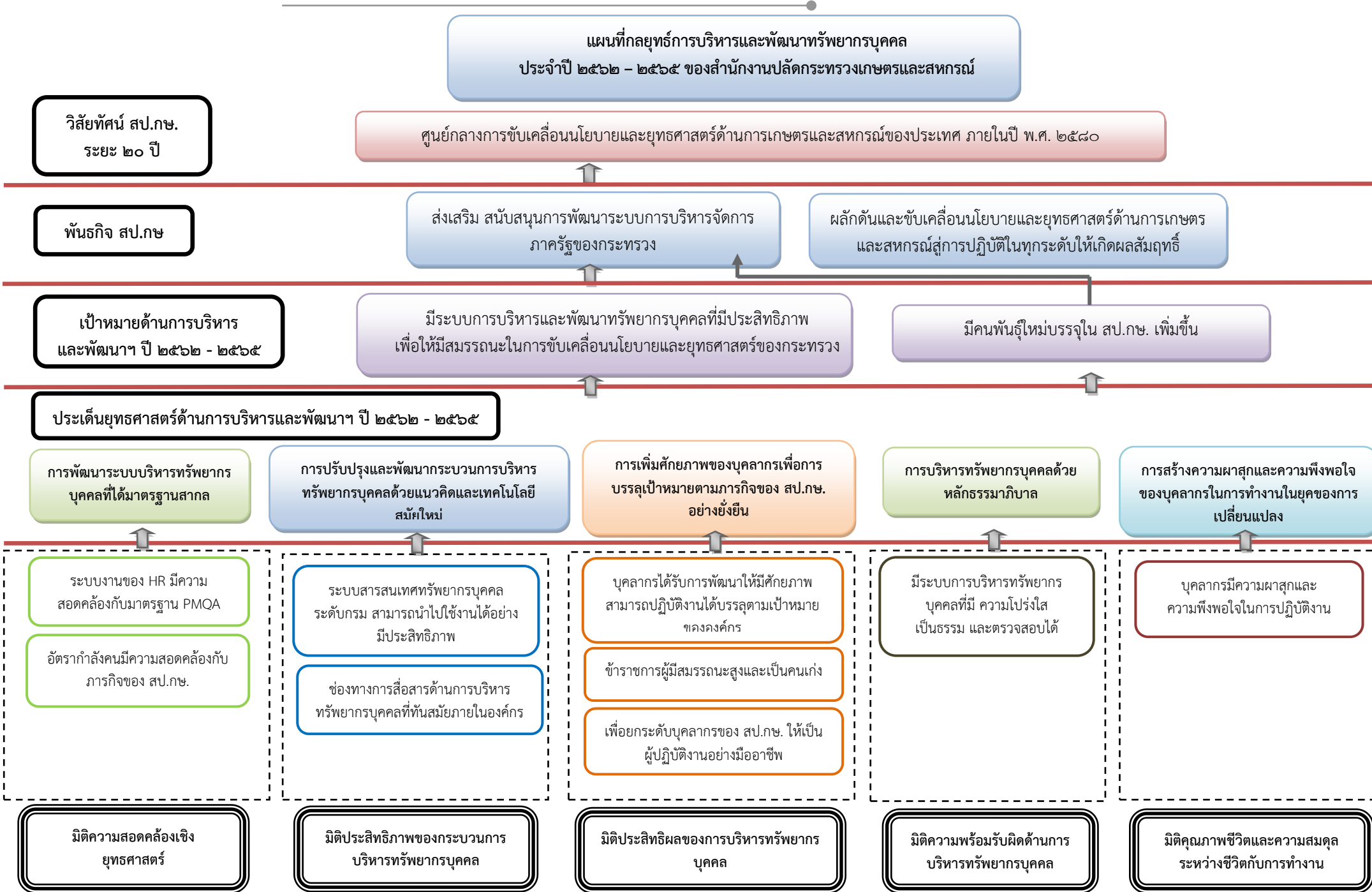
แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าและไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีทิศทางที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้ง ใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

จากผลการวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๓ และ ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ และปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ที่ผ่านมา รวมทั้งแบบวิเคราะห์ส่วนต่างเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากความต้องการ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ผู้บริหาร ลงมาถึงผู้ปฏิบัติงาน ที่มีต่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และนำผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประเมินว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสที่จะส่งเสริมได้ แต่ยังมีจุดอ่อนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ทั้งหมด มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้



แผนที่แสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.

เป้าหมายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. : บุคลากรยุคใหม่ ใส่ใจบริการ ประสานงานอย่างมืออาชีพ ก้าวทันนวัตกรรม นำพาการเกษตรก้าวไกล

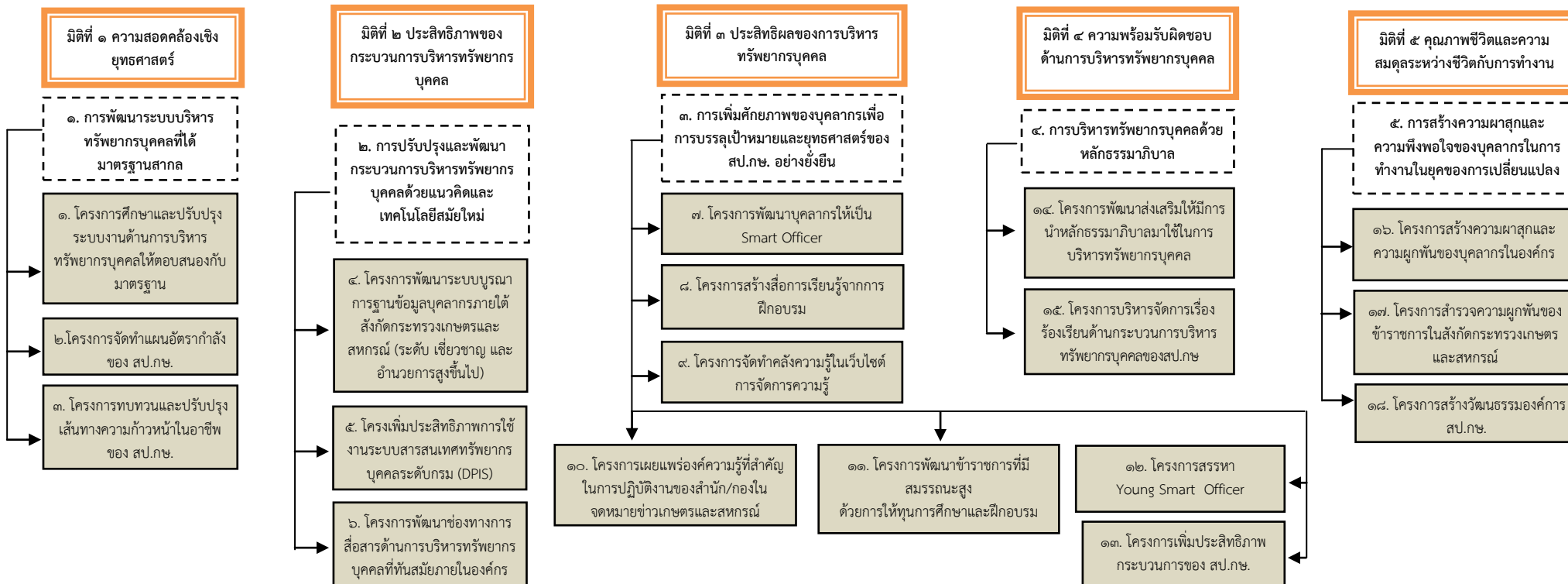
HR Mission :

๑. กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวและแผนประจำปี ที่สนับสนุนต่อความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าหมายของ สป.กษ. ที่อยู่บนฐานธรรมาภิบาล
๒. วางแผนอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับภารกิจของ สป.กษ. รวมถึงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร
๓. พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ให้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายและทิศทางการพัฒนาด้านการเกษตรและสหกรณ์ระยะ ๒๐ ปี
๔. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้นำ เพื่อสร้างความสำเร็จของ สป.กษ. อย่างยั่งยืน
๕. ผลักดันและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ แรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร

HR Strategic Issues

๑. การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐานสากล (มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)
๒. การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)
๓. การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของ สป.กษ. อย่างยั่งยืน (มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)
๕. การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ๕ มิติ



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							
๑. การพัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้ มาตรฐานสากล (มิติที่ ๑ ของ HR Scorecard)	๑.๑ ระบบงานของ HR มีความสอดคล้องกับ มาตรฐาน PMQA	๑.๑.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วง น้ำหนักของความสำเร็จของ การปรับปรุงระบบงานด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ตอบสนองกับมาตรฐาน PMQA	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ปรับปรุงระบบงาน HR ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐาน PMQA	๑. โครงการศึกษาและ ปรับปรุงระบบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองกับมาตรฐาน PMQA	/	/	/	/	กกจ./ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
	๑.๒ อัตรากำลังคนมี ความสอดคล้องกับ ภารกิจของ สป.กษ.	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ในการจัดทำแผนโครงสร้าง อัตรากำลังของ สป.กษ.	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	วางแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจของ สป.กษ.	๒. โครงการจัดทำแผน อัตรากำลังของ สป.กษ.	-	/	/	/	กกจ.
	๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จใน การทบทวนและปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพของ สป.กษ.	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ผลักดันการนำหลักเกณฑ์ และคุณสมบัติ ในการก้าว ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ สป.กษ.	๓. โครงการทบทวนและ ปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของ สป.กษ.	/	/	/	/	กกจ.	
๒. การปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วย แนวคิดและเทคโนโลยี สมัยใหม่ (มิติที่ ๒ ของ HR Scorecard)	๒.๑ ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคล สามารถนำไปใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนาระบบบูรณา การฐานข้อมูลบุคลากร ภายใต้สังกัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ (ระดับ เชี่ยวชาญ และอำนวยความสะดวก สูงขึ้น)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	พัฒนาระบบฐานข้อมูลให้มี ความถูกต้อง ทันสมัย และ เป็นปัจจุบัน และเชื่อมโยง ฐานข้อมูล	๔. โครงการพัฒนาระบบ บูรณาการฐานข้อมูล บุคลากรภายใต้สังกัด กระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ (ระดับ เชี่ยวชาญ และอำนวยความสะดวกสูงขึ้น)	/	/	/	/	กกจ./ สทศ./ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
		๒.๑.๒ ระดับความสำเร็จใน การใช้งานระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๕. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้งาน ระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS)	/	/	/	/	กกจ. สทศ./ ศทส./ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง	

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							
	๒.๒ ช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในองค์กร	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	พัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในองค์กร	๖. โครงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยภายในองค์กร	-	/	/	/	กกจ./ศทส.
๓. การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของ สป.กษ.อย่างยั่งยืน (มิติที่ ๓ ของ HR Scorecard)	๓.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร	๓.๑.๑ ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความก้าวหน้าในอาชีพ	๗. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer	/	/	/	/	สกธ.
		๓.๑.๒ จำนวนองค์ความรู้ที่มีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสถาบันเกษตรกร (ไม่น้อยกว่า ๗ เรื่องต่อปี)	ไม่น้อยกว่า ๗ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๗ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๗ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๗ เรื่อง		๘. โครงการสร้างสื่อการเรียนรู้จากการฝึกอบรม	/	/	/	/	สกธ.
		๓.๑.๓ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำคลังความรู้ในเว็บไซต์การจัดการความรู้	-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-		๙. โครงการจัดทำคลังความรู้ในเว็บไซต์การจัดการความรู้	-	/	/	-	สกธ./ศทส.
		๓.๑.๔ ร้อยละความสำเร็จในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานของสำนัก/กองในจดหมายข่าวเกษตรและสหกรณ์ (จำนวน ๑๒ องค์ความรู้ภายในวันที่ ๒๗ ของเดือน)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐		๑๐. โครงการเผยแพร่องค์ความรู้ที่สำคัญในการปฏิบัติงานของสำนัก/กองในจดหมายข่าวเกษตรและสหกรณ์	/	/	/	/	กกส.
	๓.๒ ข้าราชการสมรรถนะสูงเป็นคนเก่ง	๓.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการพัฒนาข้าราชการด้านทุนการศึกษาและฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สร้างข้าราชการสมรรถนะสูงที่เป็นคนเก่ง	๑๑. โครงการพัฒนาข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงด้วยการให้ทุนการศึกษาและฝึกอบรม	/	/	/	/	สกธ.

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							
		๓.๒.๒ ร้อยละของจำนวนตำแหน่งที่บรรจุบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูง	-	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๓	ร้อยละ ๑๖		๑๒. โครงการสรรหา Young Smart Officer	-	/	/	/	กกจ.
	๓.๓ เพื่อยกระดับบุคลากรของ สป.กษ. ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	๓.๓.๑ ร้อยละความสำเร็จของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของกระบวนการที่สำคัญ	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	การสร้างแรงจูงใจในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น	๑๓.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการของ สป.กษ.	/	/	/	/	สปบ.
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ ๔ ของ HR Scorecard)	๔.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๔. โครงการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	ศปท.
		๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. น้อยลง	-	๓ เรื่อง	๒ เรื่อง	๑ เรื่อง		๑๕. โครงการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนด้านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ.	-	/	/	/	กกจ.
๕. การสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง (มิติที่ ๕ ของ HR Scorecard)	๕.๑ บุคลากรมีความผูกพันและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับความผูกพันและความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๗.๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๒.๕	สร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร	๑๖. โครงการสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	/	/	/	/	กกจ.
		๕.๑.๒ ร้อยละความผูกพันของข้าราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐		๑๗. โครงการสำรวจความผูกพันของข้าราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	-	/	/	/	กกจ.
		๕.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจต่อกิจกรรมวัฒนธรรมองค์การ	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๔	ร้อยละ ๘๕	พัฒนาวัฒนธรรมองค์การ	๑๘. โครงการสร้างวัฒนธรรมองค์การ สป.กษ.	/	/	/	/	สปบ.

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงาน ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการติดตามและการรายงานผลการประเมินผล ไว้ดังนี้

๑. การติดตามและการรายงานผล

การติดตามการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เป็นกลไกสำคัญสำหรับผู้บริหาร หน่วยงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี เพื่อใช้ในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อีกทั้ง จะนำผลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ ประมวลสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผล ในภาพรวม เพื่อใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ในปีต่อไป

๒. การประเมินผล

๒.๑ เครื่องมือในการประเมิน

ในการประเมินผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการในแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อใช้ในการวัดความสำเร็จของแต่ละโครงการ โดยในการประเมินจะพิจารณาจาก

๑. แบบฟอร์มการติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน

๒. แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี

๒.๒ วิธีการในการประเมิน

๑. ดำเนินการแจ้งเวียนสำนัก/กอง หรือกลุ่ม/ฝ่าย ที่รับผิดชอบ โครงการ/กิจกรรม ตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี รายงานผลตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๒. ดำเนินการแจ้งเวียนหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี

๒.๓ ขั้นตอนการรายงานผลการวิเคราะห์

๑. ดำเนินการนำผลสำรวจจากแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี มาดำเนินการวิเคราะห์ และจัดทำเป็นรายงานสรุปผลสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่มีต่อการนำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) สู่การปฏิบัติ เสนอต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อโปรดทราบ พร้อมทั้ง แจ้งผลดังกล่าวให้ที่ประชุมคณะทำงานฯ/คณะกรรมการฯ ทราบ

๒. ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินการ พร้อมทั้ง จัดทำรายงานสรุปรายงานผลการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยเสนอต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ
แผนกลยุทธ์การบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

(สำเนาฉบับ)

คำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ที่ ๙๐ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๓๘๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากได้มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสอดคล้องกับนโยบายสำนักงาน ก.พ. ที่ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงยกเลิคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๓๘๓/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (CCO) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนสำนักงาน ก.พ. | ที่ปรึกษา |
| ๓. หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองกลาง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองเกษตรสารนิเทศ | กรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตร และเกษตรกรรมยั่งยืน | กรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | กรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสถาบันเกษตรราธิการ | กรรมการ |

/๑๐. ผู้อำนวยการ...

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| ๑๐. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย | กรรมการ |
| ๑๑. ผู้อำนวยการสำนักการเกษตรต่างประเทศ | กรรมการ |
| ๑๒. ผู้อำนวยการสำนักตรวจราชการ | กรรมการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน | กรรมการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร
และรับเรื่องร้องเรียน | กรรมการ |
| ๑๕. ผู้อำนวยการสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | กรรมการ |
| ๑๖. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาระบบบริหาร | กรรมการ |
| ๑๗. ผู้อำนวยการกองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร | กรรมการ |
| ๑๘. ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพระราชดำริ | กรรมการ |
| ๑๙. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ | กรรมการ |
| ๒๐. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก | กรรมการ |
| ๒๑. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา | กรรมการ |
| ๒๒. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี | กรรมการ |
| ๒๓. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดสงขลา | กรรมการ |
| ๒๔. เกษตรและสหกรณ์จังหวัดสุพรรณบุรี | กรรมการ |
| ๒๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๖. นางวลีพร นนทิกานต์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สถาบันเกษตรกร | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๗. นายกุลพล รัตนโสภณ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๘. นางสาวกันยารัตน์ เสวตนันท์กุล นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กองการเจ้าหน้าที่ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

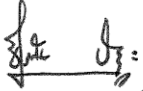
๑) กำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พร้อมทั้งติดตามการรายงานผล
การปฏิบัติงาน

๒) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการต่างๆ ตามที่เห็นสมควร

๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐


(นายธีรภัทร ประเสริฐกิติ)
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

รับ
๒๖ ๓๓ ๖
๒๕๖๐

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานนำแผนกลยุทธ์
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
สู่การปฏิบัติ



คำสั่งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ที่ ๑ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ

ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๙๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสอดคล้องกับนโยบายสำนักงาน ก.พ. ที่ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard รวมทั้งสามารถดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้อย่างบูรณาการ และมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๒ ของคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ ๙๐/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงแต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้แทนสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ | คณะทำงาน |
| ๓. ผู้แทนกองกลาง | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้แทนกองเกษตรสารนิเทศ | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้แทนกองคลัง | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้แทนกองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้แทนศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้แทนสำนักกฎหมาย | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้แทนสำนักการเกษตรต่างประเทศ | คณะทำงาน |
| ๑๐. ผู้แทนสำนักตรวจราชการ | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้แทนสำนักตรวจสอบภายใน | คณะทำงาน |
| ๑๒. ผู้แทนสำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน | คณะทำงาน |
| ๑๓. ผู้แทนสถาบันเกษตรกรวิชาการ | คณะทำงาน |
| ๑๔. ผู้แทนสำนักแผนงานและโครงการพิเศษ | คณะทำงาน |

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| ๑๕. ผู้แทนสำนักพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงาน |
| ๑๖. ผู้แทนกองบริหารงานกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร | คณะทำงาน |
| ๑๗. ผู้แทนกองประสานงานโครงการพระราชดำริ | คณะทำงาน |
| ๑๘. ผู้แทนกลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| ๑๙. ผู้แทนกลุ่มวางแผนอัตรากำลังคน
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| ๒๐. ผู้แทนกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| ๒๑. ผู้แทนกลุ่มวินัยและเสริมสร้างระบบคุณธรรม
กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงาน |
| ๒๒. ผู้แทนกลุ่มสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง | คณะทำงาน |
| ๒๓. นายกุลพล รัตนโสภณ
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงานและ
เลขานุการ |
| ๒๔. เจ้าหน้าที่สถาบันเกษตรราธิการที่ได้รับมอบหมาย | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๕. นางสาวกันยารัตน์ เศวตนันท์กุล
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่ | คณะทำงานและ
ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑) ทบทวนและนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปสู่การปฏิบัติ

๒) วิเคราะห์กลั่นกรองและเสนอความคิดเห็น ในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อแผนกลยุทธ์ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาดำเนินงานต่อไป

๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายสุรพงษ์ เจียสกุล)

รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธานคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตามแนวทาง HR Scorecard

สรุปผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ – ๒๕๖๑ สป.กษ. ตามแนวทาง HR Scorecard

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑. โครงการจัดทำแผนโครงสร้าง อัตรากำลังล่วงหน้า	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๔
<p>ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการกำหนดโครงสร้างที่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘ ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง ระดับ ๒ ศึกษา กระบวนการและแนวทางการดำเนินการจัดทำโครงสร้างอัตรากำลัง ระดับ ๓ สื่อสาร ชี้แจง และให้ความรู้เกี่ยวกับการวิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนอัตรากำลังคน ระดับ ๔ เสนอร่างแผนโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานนำร่อง ๑ หน่วยงาน ให้คณะทำงานฯ พิจารณา ระดับ ๕ แผนโครงสร้างอัตรากำลังคนของหน่วยงานนำร่อง ๑ หน่วยงานได้รับความเห็นชอบจากคณะทำงานจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลัง</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙ ระดับ ๑ ประชุมคณะทำงานเพื่อพิจารณาหน่วยงานที่จะดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง จำนวน ๓ หน่วยงาน ระดับ ๒ ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังคนของหน่วยงาน และประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานต่างๆ ระดับ ๓ จัดทำร่างแผนโครงสร้างอัตรากำลังคนของหน่วยงาน ระดับ ๔ เสนอร่างแผนโครงสร้างอัตรากำลังคนของ ๓ หน่วยงาน ให้คณะทำงานฯ พิจารณา ระดับ ๕ หน่วยงาน ๓ หน่วยงาน มีโครงสร้างอัตรากำลังคนที่เหมาะสม</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐ ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังคนของหน่วยงาน และประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับหน่วยงานต่างๆ ระดับ ๒ แต่งหน่วยงานจัดทำร่างแผนโครงสร้างอัตรากำลังคนของหน่วยงาน ระดับ ๓ ดำเนินการตรวจร่างแผนโครงสร้างอัตรากำลังคน พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไข ระดับ ๔ เสนอแผนโครงสร้างอัตรากำลังคนให้คณะทำงานฯ พิจารณา ระดับ ๕ หน่วยงาน ๑๒ หน่วยงาน มีแผนโครงสร้างอัตรากำลังคนที่เหมาะสม พร้อมทั้งเสนอผู้บริหารทราบ</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑ ระดับ ๑ ทบทวนผลการวิเคราะห์แผนโครงสร้างอัตรากำลังของหน่วยงานในส่วนกลางที่ดำเนินการแล้วจำนวน ๑๒ หน่วยงาน ระดับ ๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังส่วนภูมิภาค ระดับ ๓ สื่อสารชี้แจงการวิเคราะห์อัตรากำลังและการวางแผนอัตรากำลังคนให้กับตัวแทนกลุ่มสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ระดับ ๔ ดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่มตามขนาดของจังหวัด ระดับ ๕ มีรูปแบบโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมสำหรับสำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ทั้ง ๔ กลุ่มตามขนาดจังหวัด</p>				

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๓. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรใน สป.กษ.	ระดับ ๔ (ร้อยละ ๙๕)	ระดับ ๓ (ร้อยละ ๙๐)	ระดับ ๒ (ร้อยละ ๘๕)	ระดับ ๒.๑๗ (ร้อยละ ๘๕.๘๗)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูลทรัพยากรบุคคล (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๕-๘๐	ร้อยละ ๘๑-๘๕	ร้อยละ ๘๖-๙๐	ร้อยละ ๙๑-๙๕	ร้อยละ ๙๖-๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑

ระดับคะแนน	เกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ร้อยละ ๘๐ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
๒	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ร้อยละ ๘๕ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
๓	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ร้อยละ ๙๐ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
๔	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ร้อยละ ๙๕ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑
๕	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้อง ร้อยละ ๑๐๐ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๔. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
<p>ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘ ระดับ ๑ จัดหาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัด สป.ภษ. ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ระดับ ๒ จัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๔ การส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๕ การส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางอื่นๆ เพิ่มเติม</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙ ระดับ ๑ ทบทวนและปรับปรุงฐานข้อมูลเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ คัดเลือกองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๓ เผยแพร่และส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ ระดับ ๔ แจกจ่ายเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้นำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ต่อให้บุคลากรภายในหน่วยงานได้รับรู้ รับทราบ ผ่านช่องทางต่างๆ ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินการนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปถ่ายทอด</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐ ระดับ ๑ จัดหาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระดับ ๒ จัดทำฐานข้อมูลเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๓ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ตัวแทนเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางต่างๆ ระดับ ๔ การส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๕ การส่งเสริมความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางอื่นๆ เพิ่มเติม</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑ ระดับ ๑ ทบทวนฐานข้อมูลเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ระดับ ๒ คัดเลือกองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่และส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับเครือข่าย ระดับ ๓ พัฒนา ส่งเสริมองค์ความรู้ให้กับเครือข่าย ระดับ ๔ ให้เครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำองค์ความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงาน ได้รับรู้ รับทราบ ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินการนำความรู้ที่ได้รับไปเผยแพร่</p>				

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๕. โครงการพัฒนาช่องทางในการสื่อสารเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	-	ระดับ ๕	ระดับ ๒.๔๔ (ร้อยละ ๗๒.๒๐)

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการสร้างช่องทางในการสื่อสาร เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ใช้ในปี ๒๕๖๐)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ วางกรอบการสร้างช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับ ๒ สร้างช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ ช่องทาง

ระดับ ๓ แบ่งกลุ่มเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวางแผนทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับ ๔ จัดทำข้อมูลเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเข้าสู่ช่องทางการสื่อสารและสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ระดับ ๕ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านช่องทางดังกล่าว

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อช่องทางในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (ใช้ในปี ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๖. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ ๓	ระดับ ๕	ระดับ ๓.๙๖ (ร้อยละ ๖๔.๘)	-
<p>ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำความก้าวหน้าในอาชีพ (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙</p> <p>ระดับ ๑ ทบทวน ข้อมูล ประกอบการจัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ผู้อำนวยการ ระดับต้น) (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) ตามมติ อ.ก.พ. สป.กษ.</p> <p>ระดับ ๒ เสนอคณะกรรมการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) เพื่อพิจารณาร่างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) ในสังกัด สป.กษ.</p> <p>ระดับ ๓ ปรับแก้ไขร่างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) ในสังกัด สป.กษ. ตามมติคณะกรรมการฯ เพื่อเสนอร่างต่อที่ประชุม อ.ก.พ. สป.กษ. พิจารณา</p> <p>ระดับ ๔ นำเสนอ ร่างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้อำนวยการ ระดับต้น ต่อ อ.ก.พ. สป.กษ. เพื่อพิจารณา</p> <p>ระดับ ๕ นำเสนอ ร่างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้อำนวยการ ระดับสูง ต่อ อ.ก.พ. สป.กษ. เพื่อพิจารณา</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐</p> <p>ระดับ ๑ นำเสนอเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ผู้อำนวยการระดับต้น) (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) เพื่อให้ผู้บริหารให้ความเห็นชอบ</p> <p>ระดับ ๒ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ผู้อำนวยการระดับต้น) (ผู้อำนวยการ ระดับสูง) ให้แก่ข้าราชการในสังกัด สป.กษ.</p> <p>ระดับ ๓ ดำเนินการสำรวจผลการรับรู้และเข้าใจโดยผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p>ระดับ ๔ ดำเนินการสำรวจผลการรับรู้และเข้าใจโดยผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๕</p> <p>ระดับ ๕ ดำเนินการสำรวจผลการรับรู้และเข้าใจโดยผลการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐</p>				
โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๗. โครงการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อประกอบการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	-	-	-	ระดับ ๕
<p>ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลายเพื่อประกอบการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (ใช้ในปี ๒๕๖๑)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑</p> <p>ระดับ ๑ ศึกษาและจัดทำแบบฟอร์มเพื่อจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p> <p>ระดับ ๒ แจกหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p> <p>ระดับ ๓ วิเคราะห์ กลั่นกรองข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p> <p>ระดับ ๔ ประชุมเพื่อหารือหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การในงานที่หลากหลาย</p> <p>ระดับ ๕ ประชุม อ.ก.พ. กระทรวง เพื่อพิจารณาประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p>				

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘		ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙		ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐		ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
	ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี	ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี	ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปปรับใช้ ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตาม แผนปฏิบัติการ ประจำปี	ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปปรับ ใช้ในการ ปฏิบัติงาน	
๘. ประกอบด้วย ๓ โครงการ/กิจกรรม ๘.๑ โครงการพัฒนาบุคลากรให้ เป็นมืออาชีพ ตามแผนพัฒนารายบุคคล ๘.๒ โครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี ๘.๓ โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับ ประชาคมอาเซียน	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๕)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๗๔)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๕)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๗๖)	ระดับ ๔.๘๑ (ร้อยละ ๙๙.๐๓)	ระดับ ๔.๖๐ (ร้อยละ ๘๓.๖๐)	-

ตัวชี้วัด : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๘ / เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒๕๕๘

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๑	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๔

เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๕๙ / เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๔	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๖

เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒๕๖๐ / เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒๕๖๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๑	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๔

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๙. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer	-	-	-	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๖.๒๐)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน (ใช้ในปี ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ๒๕๖๑

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๑	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๔

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘		ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙		ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐		ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑	
	จำนวนนักบริหารที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละของระดับ การนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์	จำนวนนักบริหารที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละของ ระดับการนำ ความรู้ที่ได้รับจา การฝึกอบรมไป ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวนนักบริหารที่ได้รับ การพัฒนา	ร้อยละของ ระดับการนำ ความรู้ที่ได้รับจา การฝึกอบรมไป ปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	-	ร้อยละของ ระดับการนำ ความรู้ไปใช้ ประโยชน์
๑๐. โครงการสร้างนักบริหารนำการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๕ (๕๐ คน)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๗๔)	ระดับ ๕ (๕๕ คน)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๗๖)	ระดับ ๕ (๗๙ คน)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๗.๘๐)	-	ระดับ ๔.๖๐ (ร้อยละ ๘๗.๖๐)

ตัวชี้วัด : จำนวนนักบริหารที่ได้รับการพัฒนา (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)

เกณฑ์การให้คะแนน จำนวนนักบริหารที่ได้รับการพัฒนา ๒๕๕๘

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๓๐ คน	๓๕ คน	๔๐ คน	๔๕ คน	๕๐ คน

เกณฑ์การให้คะแนน จำนวนนักบริหารที่ได้รับการพัฒนา ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๓๐ คน	๓๕ คน	๔๐ คน	๔๕ คน	๕๐ คน

เกณฑ์การให้คะแนน จำนวนนักบริหารที่ได้รับการพัฒนา ๒๕๖๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
๔๔ คน	๔๗ คน	๕๐ คน	๕๓ คน	๕๖ คน

/

เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของระดับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๒๕๕๘

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๑	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๔

/

เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของระดับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๔	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๖

/

เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของระดับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๒๕๖๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๑	ร้อยละ ๘๒	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๔

เกณฑ์การให้คะแนน ร้อยละของระดับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๒๕๖๑

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๘๔	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๖	ร้อยละ ๘๗	ร้อยละ ๘๘

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๑. โครงการบริหารระบบข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕
<p>ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐</p> <p>ระดับ ๑ ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ระดับ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ระดับ ๓ ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และจัดทำประกาศรับสมัครข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ระดับ ๔ ดำเนินการคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ระดับ ๕ ดำเนินการจัดทำข้อมูลรายละเอียดข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงส่งสำนักงาน ก.พ.</p> <p>เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑</p> <p>ระดับ ๑ ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ระดับ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ระดับ ๓ จัดทำประกาศรับสมัครข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และดำเนินการรับสมัคร/คัดเลือกข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p> <p>ระดับ ๔ รายงานผลการคัดเลือกข้าราชการเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงให้สำนักงาน ก.พ.</p> <p>ระดับ ๕ มีผู้ประสงค์สมัครเข้ารับการคัดเลือกเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง</p>				

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๒. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ใน หน่วยงาน	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๗๒)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๗๒)	ระดับ ๓.๔๐ (ร้อยละ ๗๒.๔๐)	ระดับ ๔.๖๐ (ร้อยละ ๗๓.๖๐)

ตัวชี้วัด : ร้อยละของระดับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (การจัดการความรู้) (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๘	ร้อยละ ๖๙	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๑	ร้อยละ ๗๒

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๑	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๓	ร้อยละ ๗๔

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๓. โครงการพัฒนาระบบการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	-

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (ใช้ในปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙

- ระดับ ๑ ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลจากหน่วยงานต่างๆ
- ระดับ ๒ หาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดองค์ประกอบของระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- ระดับ ๓ ออกแบบร่างระบบ การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- ระดับ ๔ ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาร่างระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- ระดับ ๕ ปรับแก้ไขร่าง ระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

- ระดับ ๑ จัดทำระบบปฏิบัติ (ต้นแบบ) การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- ระดับ ๒ พัฒนาตัวโปรแกรมสำหรับใช้งาน
- ระดับ ๓ ยกย่องและพิจารณาคู่มือการใช้งานระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- ระดับ ๔ ปรับปรุงแก้ไขร่างคู่มือการใช้งานระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- ระดับ ๕ ทดสอบระบบการใช้งานโปรแกรมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๔. โครงการจัดทำเส้นทางการศึกษา	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๘๐)	ระดับ ๕	-	-

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางการศึกษา (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙

ระดับ ๑ กำหนดสายงานที่จะจัดทำเส้นทางศึกษาและศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล หน้าที่รับผิดชอบของสายงานที่กำหนด พร้อมทั้งสำรวจจำนวนบุคลากร

ระดับ ๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการระดมความคิดเห็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ระดับ ๓ นำผลจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการวิเคราะห์ ประมวลผลและจัดทำร่างเส้นทางศึกษา

ระดับ ๔ รับฟังความคิดเห็นที่มีต่อร่างเส้นทางศึกษาและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ

ระดับ ๕ ขอความเห็นชอบและประชาสัมพันธ์เส้นทางศึกษา

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๕. โครงการจัดทำแผนป้องกัน ปราบปรามการทุจริต	ระดับ ๕	-	-	-

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางศึกษา (ใช้ในปี ๒๕๕๘)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘

ระดับ ๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระดับ ๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระดับ ๓ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อกำหนดขั้นตอนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระดับ ๔ จัดทำร่างแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระดับ ๕ นำเสนอร่างแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต ต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณา

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๖. โครงการพัฒนาและส่งเสริมจิตสำนึก ด้านคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับ บุคลากรของ สป.กษ.	-	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	ระดับ ๕

ตัวชี้วัด : ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ใช้ในปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

- ระดับ ๑ จัดกิจกรรมตามแผนแล้วเสร็จ จำนวน ๕ กิจกรรม (ร้อยละ ๖๐)
- ระดับ ๒ จัดกิจกรรมตามแผนแล้วเสร็จ จำนวน ๖ กิจกรรม (ร้อยละ ๗๐)
- ระดับ ๓ จัดกิจกรรมตามแผนแล้วเสร็จ จำนวน ๗ กิจกรรม (ร้อยละ ๘๐)
- ระดับ ๔ จัดกิจกรรมตามแผนแล้วเสร็จ จำนวน ๘ กิจกรรม (ร้อยละ ๙๐)
- ระดับ ๕ จัดกิจกรรมตามแผนแล้วเสร็จ จำนวน ๙ กิจกรรม (ร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ (ใช้ในปี ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑

- ระดับ ๑ ขออนุมัติโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในภาครัฐ
- ระดับ ๒ การประชุมเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ
- ระดับ ๓ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ
- ระดับ ๔ ดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ
- ระดับ ๕ รายงานผลการดำเนินโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการฯ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๗. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบ การสรรหาของ สป.กษ.	ระดับ ๕	ระดับ ๓.๗๒ (ร้อยละ ๖๖.๓)	ระดับ ๓.๑ (ร้อยละ ๖๗.๒)	ระดับ ๑.๔๘ (ร้อยละ ๖๑.๒๐)

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จของการวัดการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการ/คู่มือ/แนวทาง หลักเกณฑ์ในการสรรหาของ สป.กษ. (ใช้ในปี ๒๕๕๘)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘

ระดับ ๑ ทบทวนและปรับปรุงระบบสรรหาของ สป.กษ.

ระดับ ๒ ประชุมเพื่อพิจารณาเรื่องการสรรหาของ สป.กษ.

ระดับ ๓ จัดทำกระบวนการ/คู่มือ/แนวทาง หลักเกณฑ์ในการสรรหาของ สป.กษ. ๑ เรื่อง

ระดับ ๔ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์กระบวนการ/คู่มือ/แนวทาง หลักเกณฑ์ผ่านช่องทางเว็บไซต์

ระดับ ๕ ดำเนินการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการ/คู่มือ แนวทาง หลักเกณฑ์ในการสรรหาของ สป.กษ.

ตัวชี้วัด : ร้อยละการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการ/คู่มือ/แนวทาง หลักเกณฑ์ในการสรรหาของ สป.กษ. (ใช้ในปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๒.๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๗.๕	ร้อยละ ๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๓	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๗	ร้อยละ ๖๙	ร้อยละ ๗๑

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๒.๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๗	ร้อยละ ๗๐

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๘. โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	-	ระดับ ๔.๒ ร้อยละ ๖๘	ระดับ ๓.๒ ร้อยละ ๖๘.๔	ระดับ ๓.๗๐ ร้อยละ ๖๙.๔๐

ตัวชี้วัด : ร้อยละการรับรู้และเข้าใจของบุคลากรที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร (ใช้ในปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๒.๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๗.๕	ร้อยละ ๗๐

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๔	ร้อยละ ๖๖	ร้อยละ ๖๘	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๒

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๔	ร้อยละ ๖๖	ร้อยละ ๖๘	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๒

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๑๙. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	ระดับ ๓.๙๖ (ร้อยละ ๖๗.๔๐)	ระดับ ๔	ระดับ ๔	ระดับ ๕

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ใช้ในปี ๒๕๕๘)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๒.๕	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๖๗.๕	ร้อยละ ๗๐

ตัวชี้วัด : ระดับความสำเร็จในการดำเนินโครงการ/กิจกรรม (ใช้ในปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙

ระดับ ๑ ทบทวนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมใน สป.กษ. ที่ผ่านมา

ระดับ ๒ ประชุมคณะทำงานสร้างความผาสุกและความพึงพอใจบุคลากรของ สป.กษ. เพื่อร่วมพิจารณาโครงการ/กิจกรรมในปีงบประมาณ ๒๕๕๙

ระดับ ๓ ประชุมคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ.

ระดับ ๔ เสนอขอความเห็นชอบต่อผู้บริหารและแจ้งเวียนหน่วยงานถือปฏิบัติ

ระดับ ๕ รวบรวม ติดตามสรุปผล และประเมินผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อเสนอต่อที่ประชุมคณะทำงานฯ ในปีถัดไป

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

ระดับ ๑ ทบทวนโครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมใน สป.กษ. ที่ผ่านมา

ระดับ ๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรของ สป.กษ.

ระดับ ๓ เสนอขอความเห็นชอบต่อผู้บริหารและแจ้งเวียนหน่วยงานถือปฏิบัติ

ระดับ ๔ ดำเนินการตามแผน และติดตามผลการดำเนินงานตามแผน รอบ ๓ และ ๑๒ เดือน

ระดับ ๕ สํารวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนสร้างผาสุก

ตัวชี้วัด : จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการแล้วเสร็จ (ใช้ในปี ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑

ระดับ ๑ จัดโครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จ ๑ โครงการ/กิจกรรม

ระดับ ๒ จัดโครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จ ๒ โครงการ/กิจกรรม

ระดับ ๓ จัดโครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จ ๓ โครงการ/กิจกรรม

ระดับ ๔ จัดโครงการ/กิจกรรมแล้วเสร็จ ๔ โครงการ/กิจกรรม

ระดับ ๕ สํารวจปัจจัยที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมที่ดี

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๒๐. โครงการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	ระดับ ๓.๗๕ (ร้อยละ ๗๓.๗๔)	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด : ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ (ใช้ในปี ๒๕๕๘)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐

ตัวชี้วัด : จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดสวัสดิการสำหรับบุคลากร (ใช้ในปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๐)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙

ระดับ ๑ จำนวน ๓ กิจกรรม/โครงการ

ระดับ ๒ จำนวน ๔ กิจกรรม/โครงการ

ระดับ ๓ จำนวน ๕ กิจกรรม/โครงการ

ระดับ ๔ จำนวน ๖ กิจกรรม/โครงการ

ระดับ ๕ จำนวน ๗ กิจกรรม/โครงการ

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

ระดับ ๑ จำนวน ๕ กิจกรรม/โครงการ

ระดับ ๒ จำนวน ๖ กิจกรรม/โครงการ

ระดับ ๓ จำนวน ๗ กิจกรรม/โครงการ

ระดับ ๔ จำนวน ๘ กิจกรรม/โครงการ

ระดับ ๕ จำนวน ๙ กิจกรรม/โครงการ

ตัวชี้วัด : ร้อยละของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม/ตามแผนการจัดสวัสดิการ ประจำปี ๒๕๖๑ (ใช้ในปี ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑

ระดับ ๑ ร้อยละ ๗๐

ระดับ ๒ ร้อยละ ๗๕

ระดับ ๓ ร้อยละ ๘๐

ระดับ ๔ ร้อยละ ๘๕

ระดับ ๕ ร้อยละ ๙๐

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๘	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๕๙	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๐	ผลการดำเนินงาน ประจำปี ๒๕๖๑
๒๑. โครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	ระดับ ๔ (ร้อยละ ๘๔.๐๒)	ระดับ ๔.๐๔ (ร้อยละ ๘๐.๘๑)	ระดับ ๔.๒๔ (ร้อยละ ๘๑.๒๐)	ระดับ ๔ (ร้อยละ ๘๓.๐๐)

ตัวชี้วัด : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (ใช้ในปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑)

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๘

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๕๙

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๐

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕

เกณฑ์การให้คะแนน ปี ๒๕๖๑

ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕
ร้อยละ ๗๔	ร้อยละ ๗๗	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๓	ร้อยละ ๘๖

สรุปการประเมินสถานภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์
การวิเคราะห์ SWOT

พันธกิจ HR	S	W	O	T
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนพัฒนาบุคลากรและมีการทบทวนทุกปี - การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน เช่น Clinic HR - มีคณะทำงานแผนอัตรากำลัง - มีโครงการ HiPPS, Smart Officer, Smart Seed - มีแผนพัฒนารายบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างอัตรากำลังยังไม่เหมาะสมกับโครงสร้างองค์กร - อัตรากำลังคนและสมรรถนะไม่สอดคล้องกับภารกิจ - ขาดแนวทางการสรรหาพนักงานราชการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน - ไม่มี Succession Plan - ขาดการสร้างผู้นำต้นแบบ - Career Path ไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> - สำนักงาน ก.พ. สนับสนุนผู้เชี่ยวชาญทำแผนอัตรากำลัง - มีมาตรฐานการสรรหา - ได้รับทุนภายนอกสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง - สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพและสร้างผู้นำต้นแบบ 	<ul style="list-style-type: none"> - ขาดงบประมาณด้านอัตรากำลัง - ขาดงบประมาณการพัฒนาบุคลากร
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - เปิดรับสมัครงาน - มีคนรุ่นใหม่ที่สามารถเรียนรู้ได้เร็ว - มีสถาบันเกษตรราธิการ เป็นหน่วยงานด้านการพัฒนาบุคลากร - มีระบบ DPIS 	<ul style="list-style-type: none"> - มีการดึงบัญชีจากหน่วยงานอื่น - อัตรากำลังในส่วนภูมิภาคน้อย ไม่สัมพันธ์กับภาระงาน - ทดแทนตำแหน่งล่าช้า - การอบรมหลักสูตรต้องออกค่าใช้จ่ายเอง - มีกรอบอัตรากำลัง แต่ไม่มีงบประมาณ - ความก้าวหน้าในแห่งทั่วไปไม่ค่อยมี - ระบบ DPIS ในส่วนภูมิภาคไม่สามารถใช้ได้ครบทุก Module - ขาดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร - สัดส่วนค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ 	<ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เน้นการพัฒนาบุคลากร - ปัจจุบันมีการสื่อสารที่ทันสมัย 	<ul style="list-style-type: none"> - สถานการณ์ทางการเมือง - มีข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณ - การยุบตำแหน่งของ สป.กษ. - กฎ ระเบียบ ไม่ยืดหยุ่น - การปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการมีข้อจำกัดของสำนักงาน ก.พ. - การหัก% จากการขึ้นเงินเดือนไปไว้ที่จังหวัด เพื่อเป็นกองกลาง

พันธกิจ HR	S	W	O	T
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> - ไม่เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ - ไม่ได้สร้างความพึงพอใจของบุคลากรที่ต่อเนื่อง - การพัฒนาความรู้ไม่ตรงกับตำแหน่ง - การพัฒนาไม่ตรงกับแผนพัฒนารายบุคคล - ระบบบริหารผลงานไม่ชัดเจนและขาดความโปร่งใส 		<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติไม่สอดคล้องกับนโยบาย - การต่อรองกับสำนักงาน ก.พ.
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> - มีคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจน - มีศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - มีระบบการควบคุมภายใน - มีคณะกรรมการฯ พิจารณาความดีความชอบ 	<ul style="list-style-type: none"> - การกระจายนโยบาย - เจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ - การสรรหาและคัดเลือกยังไม่โปร่งใส - การสรรหาพนักงานราชการไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวม - การมีส่วนร่วม 	<ul style="list-style-type: none"> - ดุลยพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> - การเข้าถึงเทคโนโลยี เช่น Social - มีสวัสดิการ - กีฬาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> - วงเงินไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร - งบประมาณไม่เพียงพอ เช่น งานกีฬา 	<ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการสนับสนุนจากจังหวัดแทน - มีการจัดกิจกรรมในระดับจังหวัด 	<ul style="list-style-type: none"> - ข้อจำกัดในการเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต - ขาดงบประมาณในการจัดกิจกรรม

พันธกิจ HR	S	W	O	T
๑.การได้มา				
(แผนอัตรากำลังคน แผนการสรรหา ระบบ การสอบ ระบบการ ทดลองงาน ระบบการ บรรจุแต่งตั้ง)	- มีแผนอัตรากำลังคน 1 ปี (S1วิเคราะห์ ร่วมกับแผนปฏิบัติราชการประจำปี, S2 วิเคราะห์ Workload)	- ไม่มีแผนอัตรากำลังคนระยะยาว (S5ทำแผนอัตรากำลังคน 5 ปี ให้สอดคล้องกับภาระงานในแผน ยุทธศาสตร์ขององค์การ)	- มีโอกาสที่จะจัดทำแผนอัตรากำลังคน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวให้สอดคล้อง กับแผนยุทธศาสตร์ขององค์การ (S11 ในอนาคตให้ทำแผนยุทธศาสตร์และ แผนอัตรากำลังคนทั้งระยะยาวและ ระยะสั้นไปพร้อมกัน)	- นโยบายและระเบียบเน้นการจำกัด จำนวนอัตรากำลังคน (ใช้เงินนอก งบประมาณในการจ้างลูกจ้าง, นักศึกษาฝึกงาน, เกลี่ยคนเกลี่ยงาน ,จ่าย OT)
	- มีแผนการสรรหาที่ชัดเจน (S3 ในแผนการสรรหาในทุกตำแหน่ง ให้ระบุ Competency เด่นที่ต้องการ)	- หน่วยงานผู้ขอมีข้อกำหนด requirement ที่ต้องการคนแบบ กว้างๆ (S6 ทุกตำแหน่งให้ระบุ Competency เด่นที่ต้องการมา 3-5 เรื่อง)	- มีโอกาสที่จะสรรหาและคัดเลือก คนตาม, Competency-based (S12 ออกข้อสอบวัดตามฐานสมรรถนะ ของตำแหน่ง, S13 ทำข้อสอบ Aptitude Test, S14 เน้นการคัดเลือกบุคคล ให้มีทักษะอยู่ในระดับชำนาญ)	- ยังขาดความจริงจังของหน่วยงาน ต้นสังกัดในการคัดเลือกคนเก่งและ คนดี (เกณฑ์ประเมินให้เข้มแข็งมี เกณฑ์ให้คะแนนที่ชัดเจน, หากกรรมการสอบสัมภาษณ์ที่เข้มๆ มาอยู่ในคณะด้วย)
	- ในตำแหน่งที่สำคัญๆ มีการเปิด สอบแข่งขัน (S4 พยายามให้มีการเปิด สอบแข่งขันในทุกตำแหน่ง)	- คนเก่งไม่ค่อยมาสมัคร (S7 ให้หน่วยงานผู้ขอออกในแบบฟอร์ม ด้วยว่ากลุ่มเป้าหมายอยู่ที่ใด, S8 เจาะกลุ่มเป้าหมาย, S9 ใช้สื่อสังคม ออนไลน์ในการโฆษณา)	- มีโอกาสที่จะให้ทุกหน่วยงานทำ แผนกรอบอัตรากำลังคนของตนเอง (กองการเจ้าหน้าที่ทำ Template ของแผนอัตรากำลังคนให้เป็นแบบ เดียวกัน, ประชุมชี้แจงการจัดทำแผน อัตรากำลังของหน่วยงาน, สอนวิธี วิเคราะห์ Workload, ทำคู่มือการ จัดทำแผนอัตรากำลังคน)	

พันธกิจ HR	S	W	O	T
๑.การได้มา				
	-องค์การมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรมีการสอบเลื่อนระดับตำแหน่งได้	-การสอบคัดเลือกยังเน้นที่ข้อสอบเน้นความจำมากกว่าเน้นการวัดที่ทักษะความสามารถอย่างแท้จริง (S10 ให้นำ Competency เด่นที่ต้องการ มาออกข้อสอบโดยเน้นวัด Skill มากกว่า Knowledge)		
		-การสัมภาษณ์ยังขาดเกณฑ์การให้คะแนนที่ชัดเจน (ทุกตำแหน่งต้องมีการกำหนด Factor ที่จะใช้ประเมิน กำหนดค่าน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนนให้ชัดเจน)		
		-ใช้เวลาในการสรรหามาก ทำให้ไม่ทันต่อความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้		
๒.การใช้ประโยชน์				
(การใช้คนได้ตรงกับตำแหน่ง, การดึงความสามารถจากทุนมนุษย์มาใช้, การตรวจสอบการใช้กำลังคนที่เน้นความสมดุลระหว่างงานกับคน, การใช้ประโยชน์จากคนเก่งในองค์กร, การให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมให้แก่องค์กร)	(การใช้คนได้ตรงกับตำแหน่ง, การดึงความสามารถจากทุนมนุษย์มาใช้, การตรวจสอบการใช้กำลังคนที่เน้นความสมดุลระหว่างงานกับคน, การใช้ประโยชน์จากคนเก่งในองค์กร, การให้บุคลากรเสนอความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมให้แก่องค์กร)	- หลายตำแหน่ง มีพนักงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ	- มีโอกาสที่จะดึงคนเก่ง (talent person) มาใช้ทำงานในภารกิจสำคัญขององค์กร	- ผู้บริหารไม่สามารถนำคนเก่งมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรได้

พันธกิจ HR	S	W	O	T
๒.การใช้ประโยชน์				
ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมให้แก่ องค์กร)		-ยังไม่มี HR Inventory เกี่ยวกับ ทักษะความสามารถของทุนมนุษย์ที่มี อยู่ในองค์กร		
		-ยังไม่มีระบบการส่งเสริมความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์		
๓.การพัฒนา				
(การให้ทุนการศึกษา, การฝึกอบรม,การจัดการ ความรู้,การพัฒนาตาม ฐานสมรรถนะ, การจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่ง,การพัฒนาได้ ครอบคลุมทุกกลุ่ม เป้าหมาย, การนำผล การประเมินผลการ ปฏิบัติงานและการ ประเมิน Competency มาใช้ในการพัฒนา บุคลากร,การติดตาม ประเมินผลการพัฒนา บุคลากร)	- มีการสำรวจความต้องการในการ ฝึกอบรมในทุกปี	- การติดตามผล (follow-up) หลังการอบรมยังมีแค่เพียงบาง หลักสูตร ยังไม่ครอบคลุม	- องค์กรมีงบประมาณสนับสนุน การศึกษาต่อให้แก่บุคลากร	- ผู้อบรมไม่ได้มีการนำความรู้ไปใช้ หลังการอบรม
	- มีแผนฝึกอบรมประจำปีที่ชัดเจน	- เส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ไม่ชัดเจน	- มีโอกาสที่จะวางระบบเส้นทาง ความก้าวหน้าให้กลุ่ม Fast Track (HR Scorecard มิติ 1)	- ยังมีปัญหาการประสานงานระหว่าง กองการเจ้าหน้าที่กับกองฝึกอบรม ที่หลายเรื่องยังไม่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน
	- โครงการฝึกอบรมถูกพัฒนามาจาก ฐานสมรรถนะ	- ยังไม่มีการประเมินความคุ้มค่า ของการพัฒนาบุคลากร	- มีโอกาสที่จะทำ Training Road Map ในระยะยาวให้แก่ทุกกลุ่มงาน	
		- การประเมิน Competency ยังเป็น นามธรรมมักใช้ judgement ของผู้บังคับบัญชา	- มีโอกาสที่จะพัฒนาบุคลากร ให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงในยุค 4.0	
		- หลักสูตรฝึกอบรมยังเน้นความรู้ มากกว่าเน้นทักษะความสามารถที่ทำ ได้ทำเป็น	- มีโอกาสที่จะพัฒนาระบบการสืบทอด ตำแหน่ง (Succession Plan) (HR Scorecard มิติ 1, PMQA 5.1 ค.)	

พันธกิจ HR	S	W	O	T
๓.การพัฒนา				
		- งานด้านการพัฒนาบุคลากร ยังไม่สามารถพิสูจน์ Result ได้อย่าง แท้จริง	- มีโอกาสที่จะนำแนวคิดเรื่อง Human Capital มาสร้างต้นทุน ใหม่ๆ ให้แก่คนในองค์กรได้ ทั้งที่เป็น General และ Specific ตามสายงาน	
		- การจัดการความรู้ ส่วนใหญ่มักทำ เป็นแบบพอเป็นพิธี มากกว่าที่จะ แลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างแท้จริง	- มีโอกาสที่จะนำแนวคิด IDP (Individual Development Plan) มาใช้ (PMQA 5.2 ข.)	
๔.การธำรงรักษา				
(ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ, การกำหนด เส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ,การสร้าง บรรยากาศในการ ทำงาน, การสร้าง แรงจูงใจ, ความผูกพัน และความพึงพอใจ, ความผูกพันของ บุคลากร)	- มีระบบสวัสดิการที่ดีที่ครอบคลุม ความต้องการของบุคลากร	- ยังไม่มีการสำรวจความผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร - ผลการสำรวจความผูกพันและความ พึงพอใจ ไม่ได้ถูกนำไปใช้ในการปรับปรุง แก้ไขอย่างแท้จริง	- มีโอกาสที่จะสำรวจเพื่อวิเคราะห์ หาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและ ความพึงพอใจ (PMQA 5.3 ข.)	

รายชื่อบุคคลที่ร่วมทำแผนกลยุทธ์
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตามแนวทาง HR Scorecard

**รายชื่อผู้ร่วมจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
ตามแนวทาง HR Scorecard**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๑	รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์	รองศาสตราจารย์ ระดับ ๙	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
๒	นางนันทวันย์ ธรรมปริพัตรา	คณะทำงาน รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
๓	นางสาวนิภาพร ภาคอุทัย	คณะทำงาน รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
๔	นางสาวธนัญญาธิญา สิริปัญณาธิราช	คณะทำงาน รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
๕	นายครองศักดิ์ สงรักษา	ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	กองการเจ้าหน้าที่
๖	นายศักดิ์ชาย เพ็งอารีย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองการเจ้าหน้าที่
๗	นางสาวปาจริย์ สิทธิสา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	กองการเจ้าหน้าที่
๘	นายสนธิวัฒน์ เศรษฐรัมย์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๙	นางสาวนิชชีมา โพธิโชติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๐	นางสาวจินตนา กระจ่างวัน	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๑	นายกุลพล รัตนโสภณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๒	นางสาวกันยารัตน์ เศวตนันท์กุล	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๓	นางวาสิณี พงศ์โรจน์เผ่า	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๔	นางสาวกัลยาภัสร์ แก้วขาว	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๕	นางสาวอรพร วงศ์แสงเอี่ยม	นิติกรชำนาญการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๖	นางประภาพรธรณ สมิตรากิจ	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	กองการเจ้าหน้าที่
๑๗	นายธนวัฒน์ ชูวิชัย	นิติกรปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๘	นายปฐมพงศ์ สุขใสเมือง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
๑๙	ส.อ.อนันต์ จอสูงเนิน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๐	นางสาวอารีย์รัตน์ ขอชื่นกลาง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๑	นางสาวทิฆัมพร นุกิจ	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	กองการเจ้าหน้าที่
๒๒	นางสาวจิราพร ทองทา	บุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
๒๓	นางสาวพนิดา จันชัยภูมิ	บุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
๒๔	นายธเนศ แก้วจันทาร	บุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
๒๕	นางสาวธนกานต์ ศรีอุทธา	บุคลากร	กองการเจ้าหน้าที่
๒๖	นางวลีพร นนทิการ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	สถาบันเกษตรราธิการ
๒๗	นางสาวพะเยีย บำรุงสุข	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สถาบันเกษตรราธิการ
๒๘	นายศิวกร รัตติโชติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สถาบันเกษตรราธิการ
๒๙	นางสาวสุรรัตน์ วรบุตร	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	กองกลาง
๓๐	นางสาววิไลลักษณ์ มุ่ยจิ้น	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	กองคลัง
๓๑	นางสาวเสาวลักษณ์ พรหมณี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักตรวจราชการ
๓๒	นายอณัฐสร ตีลา	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อ การเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน
๓๓	นางสาวยุวดี ดารากัย	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักกฎหมาย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๓๔	นางสาวสุพรรณษา ไชยยศ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
๓๕	นางสาวภัสสร นาเอี่ยม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ
๓๖	นางโศภนิศ หนูเทศ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้อง
๓๗	นางสาวศรีกัลญา คงรุ่งเรือง	เจ้าหน้าที่ธุรการปฏิบัติงาน	สำนักพัฒนาระบบบริหาร
๓๘	นางชมพูนุท ประกอบผลดี	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ	สำนักตรวจสอบภายใน
๓๙	นางสาวสาวิณี ธนะ	เจ้าหน้าที่ธุรการ	สำนักงานรัฐมนตรี
๔๐	นางสวานันท์พิพัฒน์ ยุกตานนท์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต
๔๑	นางสาวเบญจวรรณ อินมณเฑียร	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดกระบี่
๔๒	นางพรทิพย์ วรรณบุญญา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดกาญจนบุรี
๔๓	นางพัชรภรณ์ มูลคำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดกาฬสินธุ์
๔๔	นายอดิษฐ์ ศิริสุทธิ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดกำแพงเพชร
๔๕	นางนุชดา ทองสา	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดขอนแก่น
๔๖	นางสาวอรุณี สุชากรณ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดจันทบุรี
๔๗	นางอังคณา จำเียรทรง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดฉะเชิงเทรา
๔๘	นางสาวขวัญตา ผึ้งผาย	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดชลบุรี
๔๙	นางสาวนิภากร ดำนิล	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดชัยนาท
๕๐	นางแสงเดือน โคตรนาวิง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดชัยภูมิ
๕๑	นางวรรณวิภา พรหมพิชัย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดชุมพร
๕๒	นางวิมล สิงคราษ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงราย
๕๓	นายปฏิพันธ์ พันธุ์ภัทรชัย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
๕๔	นางสาวมีสุข สุพรรณรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดตรัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๕๕	นางสาวภริตพร ปัสเสนะ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดตราด
๕๖	นางจริยา บำรุงกิจ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครนายก
๕๗	นางมณฑา พุ่มพยอม	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครปฐม
๕๘	นางวรวรรณ อุคำพันธ์	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครพนม
๕๙	นางสาวณัฐกานต์ เพ็งทองกลาง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครราชสีมา
๖๐	นางสาวมณฑิตี เชื้อวงจันทร์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครศรีธรรมราช
๖๑	นายดนุพล ศรีคง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนครสวรรค์
๖๒	นางธนภรณ์ นวลละออ	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนนทบุรี
๖๓	นางพัชรินทร์ ทะเลิ่ง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดนราธิวาส
๖๔	นางวรวรรณ ศรีปัญญา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดน่าน
๖๕	นายศักดิ์ราวี ชันทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดบึงกาฬ
๖๖	นางสาวนิภา ดุยอัครมัย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดบุรีรัมย์
๖๗	นางณัฐพร ไบศรี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดปทุมธานี
๖๘	นางสุภัทร คงดี	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดปราจีนบุรี
๖๙	นางอุบล อ่วมอ้อ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
๗๐	นางสาวกรรณิการ์ จันทร์ทองแท้	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดปัตตานี
๗๑	นายประวิทย์ พงษ์นิมิตร	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
๗๒	นางจุฑามาศ ระวีวัลย์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพังงา

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๗๓	นางสาวศิริประภา ภูมิมาตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพัทลุง
๗๔	นางวัชรินทร์ มีไผ่ขอ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพิษณุโลก
๗๕	นางสาวศศิมา เปลี่ยนสมัย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบุรี
๗๖	นางสาวรวีวรรณ จันทร์แหนบ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเพชรบูรณ์
๗๗	นางณิชนันท์ พิษณุชนุชชัย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดแพร่
๗๘	นางนพรัตน์ สร้อยคำ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดพะเยา
๗๙	นางสาวสุนันทา สมสุข	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดภูเก็ต
๘๐	นายพิพัฒน์ ศรีสุวรรณ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมหาสารคาม
๘๑	นางวาสิณี พรทอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดมุกดาหาร
๘๒	นางสาวอุไรรัตน์ คำชื่นวงศ์	เจ้าพนักงานธุรการอาวุโส	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดแม่ฮ่องสอน
๘๓	นางสาววรรณวิมล พงศานิตย์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดยโสธร
๘๔	นางกาญจนา อันทะไชย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดร้อยเอ็ด
๘๕	นางสาวเนตรนภิส แม้นนนทรรัตน์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดระนอง
๘๖	นางสาวฐานิตา สังข์ทองธนต์ถ์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดระยอง
๘๗	นางจริยาวรรณ ภาณุทัต	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดราชบุรี
๘๘	นางอรวรรณ ทิปลับ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดลพบุรี
๘๙	นายเรวัฒน์ สกุนา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดเลย
๙๐	นางสาวพัทตรีวิภา พรหมมานนท์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัดศรีสะเกษ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๙๑	นางวรินทร์ทิพย์ อุปพงษ์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สกลนคร
๙๒	นางยุพา เจริญ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สงขลา
๙๓	นางกมลวรรณ แก้วบุญส่ง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สตูล
๙๔	นางสาวสุนทร บุญคำ	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สมุทรปราการ
๙๕	นางสาวพจี ยงคง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สมุทรสงคราม
๙๖	นางสาวสุกัญญา เตชะเนตร	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สมุทรสาคร
๙๗	นางสาวอาภากร ลาไฉน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สระแก้ว
๙๘	นางสาวขวัญนภา จันทระฉาย	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สระบุรี
๙๙	นายอาทร รักบุญ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สิงห์บุรี
๑๐๐	นายวุฒิชัย ศรีทัน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สุโขทัย
๑๐๑	นางวริยา อ่อนเลื่อน	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สุพรรณบุรี
๑๐๒	นางสาวชาตรีส พวงทอง	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สุราษฎร์ธานี
๑๐๓	นางสาวภริย์ญาภรณ์ สรพิมพ์	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด สุรินทร์
๑๐๔	นางสาวณัฐนันท์ ชาวชายโง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด หนองคาย
๑๐๕	นายสุริยา สุภาพันธ์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด หนองบัวลำภู
๑๐๖	นางสาวปรียาลักษณ์ ทองนพรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด อ่างทอง
๑๐๗	นางสาวยลลดา วิชิตนาค	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด อุดรธานี
๑๐๘	นางสาวศิริฤทัย อภินทพานิชย์	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด อุทัยธานี

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หน่วยงาน
๑๐๙	นางสาวชุตติกาญจน์ เสนานุช	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด อุตรดิตถ์
๑๑๐	นางอัญมณี พุเต็มวงศ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด อุบลราชธานี
๑๑๑	นายวรพอล นามภิไชย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด อำนาจเจริญ

รูปภาพการประชุม/workshop

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการ Smart HR ของ สป.กษ
วันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จังหวัดเพชรบุรี



การสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการ Smart HR ของ สป.กษ
วันที่ ๒๐ - ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ จังหวัดเชียงใหม่



การสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการ Smart HR ของ สป.กษ
วันที่ ๑๗ - ๑๘ มกราคม ๒๕๖๑ จังหวัดขอนแก่น



ตัวอย่างหน่วยงานที่ดำเนินการการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ภาคเหนือ



กษ. เชียงใหม่



กษ. นครสวรรค์

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.



กษ. บุรีรัมย์



กษ. อุดรธานี

ภาคตะวันออก



กษ. จันทบุรี



กษ. ฉะเชิงเทรา

ภาคใต้



กษ. ภูเก็ต



กษ. สงขลา

ภาคกลาง



กษ. นนทบุรี



กษ. ลพบุรี

สำนัก/กอง ส่วนกลาง



กองคลัง



สำนักตรวจราชการ

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการโครงการ Smart HR ของ สป.กษ วันที่ ๒๑ - ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๑



