



แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



ตามแนวทาง **HR Scorecard**



คำนำ

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้ริเริ่มนำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) ที่มีความแพร่หลายทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐของต่างประเทศ มาประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือน เพื่อให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง โดยได้ดำเนินการศึกษาและได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ คือ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติคุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นที่มาของการที่สำนักงาน ก.พ. ส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว มาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๗

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะเป็นส่วนราชการระดับกรม ซึ่งได้มีการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๓ และประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ ตามแนวทาง HR Scorecard และนำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมสรุป และรายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น ในปี ๒๕๕๘ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้ดำเนินการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิรูปราชการ ๔ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเพื่อให้สอดคล้อง กับนโยบายสำนักงาน ก.พ. ที่ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard อีกทั้งเพื่อให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างมีระบบ เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิรูปราชการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มี คุณภาพและเกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง และยั่งยืนสามารถช่วยเหลือ ส่งเสริม และพัฒนาในด้านการเกษตร และสหกรณ์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี

ในการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ต้องขอขอบคุณสำนักวิจัย และพัฒนา สำนักงาน ก.พ. สถาบันเกษตรกรอาชีพ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักพัฒนาระบบบริหาร และขอขอบคุณท่านผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล HR Scorecard และคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้ความร่วมมือ ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

กองการเจ้าหน้าที่

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรกฎาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑ - ๗
ส่วนที่ ๒ การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard	๘ - ๑๐
ส่วนที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	๑๑ - ๑๓
๓.๑ ขั้นตอนเตรียมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๓.๒ ขั้นตอนดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
ส่วนที่ ๔ สรุปภาพรวมของแผนกลยุทธ์ฯ	๑๔ - ๑๗
๔.๑ แผนที่แสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	
๔.๒ แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard	
ส่วนที่ ๕ การติดตามและประเมินผล	๑๘ - ๑๙
ภาคผนวก	๒๐
๑. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล HR Scorecard	
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล HR Scorecard ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ	
๓. สรุปผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ สป.กษ. ตามแนวทาง HR Scorecard	
๔. สรุปการประเมินสถานภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์ส่วนต่าง Gap Analysis เป้าประสงค์ โครงการกิจกรรม และตัวชี้วัดเพื่อนำไปทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard	
๕. รายชื่อบุคคลที่ร่วมทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard	
๖. รูปภาพการประชุม/workshop	

ส่วนที่ ๑

ความเป็นมา

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๗ กำหนดให้ คณะรัฐมนตรีจัดให้มีแผนบริหารราชการแผ่นดินตลอดระยะเวลาการบริหารราชการ และเมื่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบแผนการบริหารราชการแผ่นดินแล้ว ให้ส่วนราชการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี แล้วนำเสนอรัฐมนตรีต้นสังกัดให้ความเห็นชอบ สำหรับใช้เป็นแนวทางในการจัดทำคำของบประมาณประจำปี และให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในแต่ละนโยบายต่อไป โดยแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๘ ได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้ว เมื่อวันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๔

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้จัดทำแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ที่มีความสอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน และแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๕๖ เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ การจัดทำคำของบประมาณประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ และใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ๒๕๕๗ ต่อไป

ทั้งนี้ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต้องผลักดันและเร่งรัดการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่องค์กรมุ่งหวังและสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ฉบับนี้ รวมทั้งจะได้มีส่วนสนับสนุนแผนปฏิบัติราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแผนการบริหารราชการแผ่นดินต่อไป

๑. วิสัยทัศน์

องค์กรสมรรถนะสูงในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์อย่างบูรณาการ สู่ผลสัมฤทธิ์เพิ่มคุณภาพชีวิตเกษตรกร

๒. พันธกิจ

๒.๑ กำกับ ดูแล สนับสนุน และประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงมีสมรรถนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานมากขึ้น รวมทั้งการสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดีของกระทรวง

๒.๒ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรให้บรรลุผลตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๓ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ

๒.๔ พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๕ พัฒนาและสนับสนุนการประชาสัมพันธ์นโยบาย กิจกรรม และโครงการต่างๆ ของกระทรวง ให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง

๒.๖ สนับสนุนและประสานงานให้ภารกิจด้านการเกษตรต่างประเทศเกิดความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ

๓. วัฒนธรรม

มีคุณธรรม สร้างสรรค์ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รับผิดชอบร่วมกัน

๔. ค่านิยม

ซื่อสัตย์ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รับฟังความคิดเห็น มุ่งผลสัมฤทธิ์

๕. นโยบายกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๕.๑ ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ดำเนินงานโดยคำนึงถึงเจ้าหน้าที่ของตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕.๒ ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยส่งเสริมและสนับสนุนกระบวนการให้บริการ ที่มีความสะดวก ทันสมัย โปร่งใสและสุจริต และอำนวยความสะดวกให้ผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้รับการตอบสนองความต้องการ และมีความพึงพอใจ

๕.๓ ด้านองค์กร โดยการส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยของสำนักงาน และส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนดำเนินงาน (Action Plan) ที่ชัดเจนและสอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ และจัดให้มีระบบการติดตาม ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมาย และความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๕.๔ ด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดยุทธศาสตร์ขององค์กร และแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมตัดสินใจในการพัฒนาองค์กร

ดังนั้น สป.กษ. จึงกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ เพื่อดำเนินการตามภารกิจหลักดังกล่าวข้างต้น และเพื่อการพัฒนาและผลักดันให้ สป.กษ. ก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด รวมทั้ง ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางการพัฒนา กำหนดกลยุทธ์จากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของ สป.กษ. และหน่วยงานรับผิดชอบหลัก เพื่อดำเนินการในแต่ละกลยุทธ์ไว้ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๖. ประเด็นยุทธศาสตร์

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ไว้ในแผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ไว้ทั้งหมด ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการด้านการเกษตรและสหกรณ์ให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

๑. เกษตรกรและเจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักรู้ในการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๒. หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคล่องตัว
๓. ความร่วมมือด้านการเกษตรต่างประเทศเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๑. ร้อยละของจำนวนเกษตรกรและเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการรู้ มีการรับรู้และรับทราบเจตนารมณ์ของการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๒. ร้อยละความพึงพอใจของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อการอำนวยความสะดวกและบริหารจัดการของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์
๓. จำนวนหน่วยงานที่ร่วมปฏิบัติงานด้านความร่วมมือด้านการเกษตรต่างประเทศ
๔. ระดับความสัมพันธ์ด้านการเกษตรต่างประเทศอยู่ในระดับปกติ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาความรู้เพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
๒. พัฒนาระบบอำนวยความสะดวกและบริหารจัดการด้านการเกษตรให้มีประสิทธิภาพ
 - ๒.๑ พัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์และสร้างการยอมรับจากหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของกระทรวง
 - ๒.๓ เร่งประชาสัมพันธ์ภารกิจของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ
 - ๒.๔ พัฒนาระบบการอำนวยความสะดวกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบูรณาการด้านการเกษตรและผลักดันให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีในกระทรวง
 - ๒.๕ พัฒนาระบบการวางแผนบูรณาการงานในส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพ
 - ๒.๖ ปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 - ๒.๗ เร่งรัดพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของ สป.กษ.
๓. พัฒนาความร่วมมือและขยายการดำเนินงานด้านการเกษตรต่างประเทศเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแก่เกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

เป้าประสงค์

๑. เกษตรกรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เกษตรกรในจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตร
๓. ระบบกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย Smart Farmer มีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดและเป้าหมาย

๑. จำนวนเกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ
๒. ร้อยละของเกษตรกรที่ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพด้านการเกษตรมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. ร้อยละความสำเร็จการขับเคลื่อนนโยบาย Smart Farmer

กลยุทธ์

๑. ขยายโอกาสและส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ด้านการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. เร่งรัดการแก้ปัญหาหนี้สินของเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง ทั้งถึงและเป็นธรรม
๓. พัฒนาและสนับสนุนการบูรณาการแผนสู่การปฏิบัติเพื่อให้การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพแก่เกษตรกรประสบความสำเร็จ
๔. พัฒนาระบบกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบาย Smart Farmer

๗. บทวิเคราะห์อัตรากำลังในสถานการณ์ปัจจุบัน

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีอัตรากำลังบุคลากรไม่สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการในปี ๒๕๔๕ ภายใต้มาตรการปรับขนาดกำลังคนภาครัฐ และมาตรการบริหารกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๔๖-๒๕๕๖) ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ (คปร.) ส่งผลให้การปฏิบัติงานตามโครงสร้างไม่เอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบต่างๆ ของอาเซียน รวมทั้งความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ในปี ๒๕๕๘ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อกลไกการขับเคลื่อนภาคการเกษตรของประเทศที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๒. สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีแนวโน้มประสบปัญหาด้านโครงสร้างอายุของข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณอายุราชการ ซึ่งข้าราชการกลุ่มดังกล่าวมีทักษะ องค์ความรู้ และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานสูง ในขณะที่การบรรจุข้าราชการใหม่ที่มีอายุน้อยทำให้เกิดปัญหาช่องว่างของวัยทำงาน รวมทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้และการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของข้าราชการที่มีช่วงอายุห่างกัน จะส่งผลกระทบต่อการทำงานขับเคลื่อนองค์กร ทำให้เกิดการสร้างบุคลากรใหม่เพื่อมาทดแทนอย่างไม่สมดุล เนื่องจากข้าราชการรุ่นใหม่ที่มาทดแทนขาดความรู้ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน

กรอบอัตรากำลังในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗					
ลำดับที่	หน่วยงาน	ข้าราชการ (ตำแหน่ง)	ลูกจ้างประจำ (ตำแหน่ง)	พนักงานราชการ (ตำแหน่ง)	รวม
๑	ส่วนกลาง	๒๙	๐	๑๘	๔๗
๒	กองกลาง	๒๖	๑	๖	๓๓
๓	กองการเจ้าหน้าที่	๔๗	๒	๒๐	๖๙
๔	กองเกษตรสารนิเทศ	๒๐	๖	๑๑	๓๗
๕	กองคลัง	๕๘	๓๓	๒๔	๑๑๕
๖	กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและ เกษตรกรรมยั่งยืน	๒๒	๐	๙	๓๑
๗	ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๘	๐	๙	๒๗
๘	สถาบันเกษตรราธิการ	๒๗	๕	๘	๔๐
๙	สำนักกฎหมาย	๑๗	๐	๗	๒๔
๑๐	สำนักการเกษตรต่างประเทศ	๒๕	๔	๗	๓๖
๑๑	สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๑๔	๐	๐	๑๔
๑๒	สำนักตรวจราชการ	๑๘	๗	๑๕	๔๐
๑๓	สำนักตรวจสอบภายใน	๒๑	๐	๕	๒๖
๑๔	สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกร และรับเรื่องร้องเรียน	๒๑	๐	๗	๒๘
๑๕	สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	๔๑	๔	๓๔	๗๙
๑๖	สำนักพัฒนาระบบบริหาร	๑๓	๐	๖	๑๙
๑๗	สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด (๗๖ จังหวัด)	๗๑๔	๑๒๕	๔๔๙	๑,๒๘๘
	รวม	๑,๑๓๑	๑๘๗	๖๓๕	๑,๙๕๓
๑๘	สำนักงานรัฐมนตรี	๑๔	๗	๒๐	๔๑
	รวมทั้งสิ้น	๑,๑๔๕	๑๙๔	๖๕๕	๑,๙๙๔

อัตราข้าราชการเกษียณอายุราชการ ของสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตั้งแต่ปี ๒๕๕๗-๒๕๖๑

เกษียณอายุ ราชการ	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ					ทั่วไป				รวม
	บ.ต้น	บ.สูง	รวม	อ.ต้น	อ.สูง	รวม	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	รวม	ปจ.	ชง.	อส.	รวม	
ปี ๒๕๕๗	-	๖	๖	๔	๑๑	๑๕	-	๔	๕	-	๙	-	-	-	-	๓๐
ปี ๒๕๕๘	-	๓	๓	๔	๖	๑๐	-	๔	๒	-	๖	-	๑	-	๑	๒๐
ปี ๒๕๕๙	๑	๒	๓	๑	๖	๗	-	๔	๘	-	๑๒	-	๔	-	๔	๒๖
ปี ๒๕๖๐	๑	๒	๓	๖	๑	๗	-	๕	๒	-	๗	-	๓	๒	๕	๒๒
ปี ๒๕๖๑	-	๓	๓	๓	๒	๕	-	๑๗	๕	-	๒๒	-	๖	-	๖	๓๖
รวม																๑๓๔

* สำนักงานรัฐมนตรี ไม่มีข้าราชการเกษียณอายุราชการในปี ๒๕๕๗-๒๕๖๑

โครงสร้างอายุข้าราชการ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ข้อมูล ณ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗

สำนัก/กอง	กรอบอัตรา ข้าราชการ	อัตรา ว่าง	อัตรา ครอง	ช่วงอายุ								อายุเฉลี่ย
				≤๒๔ ปี	๒๕-๒๙ปี	๓๐-๓๔ปี	๓๕-๓๙ปี	๔๐-๔๔ปี	๔๕-๔๙ปี	๕๐-๕๔ปี	≥๕๕ปี	
ส่วนกลาง	๒๙	๗	๒๒	-	-	๑	๑	-	๔	๒	๑๔	๕๔.๑๕
กองกลาง	๒๖	-	๒๖	๑	๒	๓	๔	๒	๓	๙	๒	๔๔.๓๕
กองการเจ้าหน้าที่	๔๗	๑	๔๖	-	๕	๗	๑๐	๗	๗	๖	๔	๔๑.๗๐
กองเกษตรสารนิเทศ	๒๐	๒	๑๘	-	๒	๔	๓	๒	๒	๒	๓	๔๒.๑๗
กองคลัง	๕๘	๖	๕๒	-	๔	๙	๙	๘	๗	๙	๖	๔๒.๒๙
กองนโยบายเทคโนโลยีเพื่อการเกษตรและ เกษตรกรรมยั่งยืน	๒๒	๒	๒๐	-	๑	๔	๖	๕	-	๑	๓	๔๐.๕๕
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๘	๒	๑๖	-	๑	๓	๖	๑	-	๔	๑	๔๑.๐๐
สถาบันเกษตรราธิการ	๒๗	๓	๒๔	-	๒	๒	๗	๗	๔	๑	๑	๔๐.๙๖
สำนักกฎหมาย	๑๗	-	๑๗	-	๑	๔	๓	๓	๓	๑	๒	๔๑.๑๒
สำนักการเกษตรต่างประเทศ	๒๕	๕	๒๐	-	๑	๗	๖	-	๑	๑	๔	๔๐.๒๕
สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ	๑๔	-	๑๔	-	-	๑	๒	๕	๑	๒	๓	๔๕.๙๕
สำนักตรวจราชการ	๑๘	๑	๑๗	-	-	๓	๒	๓	๒	๑	๖	๔๖.๖๕
สำนักตรวจสอบภายใน	๒๑	๔	๑๗	-	-	๗	๔	๑	๒	๓	-	๓๘.๔๑
สำนักบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและ รับเรื่องร้องเรียน	๒๑	๑	๒๐	-	-	-	๒	๑	๙	๓	๕	๔๙.๘๐
สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ	๔๑	๓	๓๘	-	๑	๓	๙	๑๔	๒	๘	๑	๔๒.๕๓
สำนักพัฒนาระบบบริหาร	๑๓	๑	๑๒	-	-	๕	๕	๑	๑	-	-	๓๖.๑๗
สำนักงานเกษตรและสหกรณ์จังหวัด (๗๖ จังหวัด)	๗๑๔	๕๑	๖๖๓	๒	๓๔	๑๐๒	๑๔๘	๙๔	๘๖	๑๐๘	๘๙	๔๓.๐๗
สำนักงานรัฐมนตรี	๑๔	๔	๑๐	-	๑	๑	๑	๔	๑	๑	๑	๔๒.๗๑
รวม	๑,๑๓๑	๘๙	๑,๐๔๒	๓	๕๔	๑๖๕	๒๒๗	๑๕๔	๑๓๔	๑๖๑	๑๔๔	๔๓.๐๐

ส่วนที่ ๒

การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

(ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

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

(ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)

(ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

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

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

(ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

(ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

(ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

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

(ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

(ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

(ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

(ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเองและให้กำลังคน มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ส่วนที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการนำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) มาประยุกต์ใช้ในส่วนราชการ เพื่อต้องการให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง โดยได้ดำเนินการศึกษาและได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ คือ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และมิติสุดท้าย คือ มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้ส่งเสริมให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ในฐานะที่เป็นส่วนราชการระดับกรม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๓ และประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ ตามแนวทาง HR Scorecard และนำไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งสรุปและรายงานผลการดำเนินการไปยังสำนักงาน ก.พ. เรียบร้อยแล้ว

สำหรับแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับใหม่ ได้มีการรวมในส่วนของการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงเป็นที่มาของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ขั้นเตรียมการ

๑. นำผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของ สป.กษ. ในปีที่ผ่านมา เพื่อศึกษา วิเคราะห์ และทบทวน โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งนำผลการดำเนินการมาใช้ในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑

๒. ทบทวนพร้อมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๕๗๑/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๕๗ โดยมีรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารการเปลี่ยนแปลง (CCO) นายชลิต ดำรงศักดิ์ เป็นประธานคณะกรรมการ ผู้แทนจากสำนักงาน ก.พ. คือ คุณเยาวลักษณ์ กุลพานิช เป็นที่ปรึกษา สำหรับคณะกรรมการประกอบด้วยผู้อำนวยการกอง/สำนัก และตัวแทนเกษตรและสหกรณ์จังหวัด ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ

๓. แต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๕๗๒/๒๕๕๗ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นประธาน โดยคณะทำงานประกอบด้วยผู้แทนจากสำนัก/กองต่างๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งมีกองการเจ้าหน้าที่ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ ซึ่งเป็นการดำเนินการร่วมกับสถาบันเกษตรกรวิชาการ

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์

๑. ดำเนินการจัดโครงการ HR Mobile Unit ของกองการเจ้าหน้าที่ ประจำปี ๒๕๕๗ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ โดยดำเนินการจัด ณ KU Home มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ระหว่างวันที่ ๒ - ๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗ โดยมีวิทยากรจากสำนักงาน ก.พ. มาบรรยายให้ความรู้ด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งในเนื้อหาการบรรยายมีกิจกรรมการประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล วิเคราะห์ประเด็นยุทธศาสตร์ วิเคราะห์ส่วนต่าง Gap Analysis เป้าประสงค์ โครงการ/กิจกรรม และตัวชี้วัด จากผู้เข้าร่วมสัมมนาโครงการฯ ดังกล่าว ทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๒. นำข้อมูลที่ได้จากการดำเนินการข้างต้น มาทำการวิเคราะห์และจัดทำข้อมูล โดยได้เชิญเจ้าหน้าที่จาก สถาบันเกษตรกรวิชาการ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ และสำนักพัฒนาระบบบริหาร ร่วมหารือแนวทางการจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

๓. นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เสนอคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติ เพื่อขอความเห็นชอบ

๔. นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เสนอคณะกรรมการดำเนินการแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความเห็นชอบ

๕. เสนอแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อขอความเห็นชอบ

๖. เผยแพร่แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิเช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ พร้อมทั้งดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan)

๗. ดำเนินการแจ้งเวียนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรม นำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สู่กระบวนการปฏิบัติ

๘. ดำเนินการออกแบบสอบถามความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำสรุปผลความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อการนำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) สู่การปฏิบัติ รวมทั้งติดตามผลการดำเนินการและจัดทำสรุปรายงานผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ. ประจำปี โดยเสนอสรุปรายงานผลการดำเนินการดังกล่าว ต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องที่ต้องมีความเชื่อมั่นและให้ความสำคัญต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งให้การสนับสนุน มีงบประมาณในการดำเนินการเป็นแรงผลักดันในการส่งเสริมให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์บรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ ในการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติที่ผ่านมา ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ซึ่งอุปสรรคที่ส่งผลให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ประสบผลสำเร็จ อาจมาจาก ความไม่เข้าใจและมีแนวคิดที่เห็นว่าแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับองค์กร และไม่ทำให้เกิดผลผลิตหรือการประเมินที่ไม่เพียงพอ ทำให้ขาดข้อมูลปัจจัยด้านวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อนโยบายของกลยุทธ์หรือการพัฒนาความคิดใหม่ๆ ที่คนไม่เข้าใจและคิดว่าเป็นสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้อง อีกประเด็นคืออาจเกิดความล้มเหลวในการยอมรับว่าการทำงานมีปัญหา ประกอบกับผู้ดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ยังไม่ปรับบทบาทตัวเองให้ทำงานเชิงรุกได้เท่าที่ควร ไม่กล้าตัดสินใจต่อกระบวนการ การกีดกันหน้าที่ของตน รวมทั้งเกิดความล้มเหลวในการตระหนักถึงความจำเป็นว่างานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่มีความจำเป็น ต้องมีการหากระบวนการใหม่ๆ มาสนับสนุนและรองรับ

ดังนั้น เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และส่งผลให้บรรลุตามภารกิจของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต้องมีการจัดวางทิศทางการพัฒนา การกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิดการเชื่อมโยงขึ้นไปยังยุทธศาสตร์ และเป้าหมายของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อมุ่งผลักดันให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ก้าวสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง โดยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ตรงกับข้อมูลที่ได้รับมากที่สุด พร้อมมีการกำหนดกลยุทธ์ที่เป็นเหตุเป็นผล มีการประเมินอุปสรรคจากการนำแผนสู่การปฏิบัติใน ๓ ปีที่ผ่านมา โดยมีการวางแผนสนับสนุนกลยุทธ์ต่างๆ อย่างดี และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเมื่อมีการกำหนดแผนปฏิบัติการแล้วจะต้องเป็นแผนที่สามารถระบุทิศทาง และเป้าหมาย ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ที่สะท้อนถึงประเด็นยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจน และมีการดำเนินการไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการติดตามความก้าวหน้าตามแผนงาน/โครงการ เพื่อให้แผนงาน/โครงการต่างๆ บรรลุผลสำเร็จ

ส่วนที่ ๔

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

การบริหารยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

การปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน ตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายจะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

จากผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๑ - ๒๕๕๓ และ ๒๕๕๔ - ๒๕๕๗ ที่ผ่านมา รวมทั้งแบบวิเคราะห์ส่วนต่างเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากความต้องการ ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่ผู้บริหารลงมาถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และนำผลการวิเคราะห์ในภาพรวม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประเมินว่าอยู่ในสถานะที่มีโอกาสที่จะส่งเสริมได้ แต่ยังมีจุดอ่อนในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ได้นำข้อมูลจากการวิเคราะห์ทั้งหมด มากำหนดเป็นแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard ดังนี้

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค นำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และรายงานผลการดำเนินงานไปยังสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการติดตามและการรายงานผลการประเมินผล ไว้ดังนี้

๑. การติดตามและการรายงานผล

การติดตามการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เป็นกลไกสำคัญให้แก่ ทั้งผู้บริหาร หน่วยงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน และแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี เพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาทำการวิเคราะห์ ประมวลผลสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลในภาพรวม

๒. การประเมินผล

๒.๑ เครื่องมือในการประเมิน

ในการประเมินผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการในแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อใช้ในการวัดความสำเร็จของแต่ละโครงการ โดยในการประเมินจะพิจารณาจาก

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

๒. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี

๒.๒ วิธีการในการประเมิน

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

๒. ดำเนินการแจ้งเวียนหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี

๒.๓ ขั้นตอนการรายงานผลการวิเคราะห์

๑. ดำเนินการนำผลสำรวจจากแบบสอบถามความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี มาจัดทำรายงานสรุปผลความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อการนำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) ไปปฏิบัติ เสนอต่อปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อโปรดทราบ พร้อมทั้งแจ้งผลดังกล่าวให้ที่ประชุมคณะทำงานฯ/ คณะกรรมการฯ ทราบ

๒. ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินการ พร้อมทั้งจัดทำรายงาน สรุปรายงานผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ. ประจำปี โดยเสนอต่อ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงาน ก.พ. ทราบ

แผนที่แสดงความสัมพันธ์ของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์ สป.กษ. องค์กรสมรรถนะสูงในการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์อย่างบูรณาการ สู่ผลสัมฤทธิ์เพิ่มคุณภาพชีวิตเกษตรกร

- พันธกิจ :**
๑. กำกับ ดูแล สนับสนุน และประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงมีสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานมากขึ้น รวมทั้งการสร้างพื้นฐานระบบการบริหารจัดการที่ดีของกระทรวง
 ๒. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของเกษตรกรให้บรรลุผลตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
 ๓. พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ
 ๔. พัฒนาและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 ๕. พัฒนาและสนับสนุนการประชาสัมพันธ์นโยบาย กิจกรรม และโครงการต่างๆ ของกระทรวง ให้เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง
 ๖. สนับสนุนและประสานงานให้การปฏิบัติงานการเกษตรต่างประเทศเกิดความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ สป.กษ. ๘ ประเด็น

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๓. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจของ สป.กษ.

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. พัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากรให้มีความทันสมัย

๖. สร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก สป.กษ.

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สป.กษ.

มิติที่ ๔ ความรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๕. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการ

๘. พัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความสามัคคีปรองดอง

๑. โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังล่วงหน้า

๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรใน สป.กษ.

๓. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สป.กษ.

๔. โครงการพัฒนาช่องทางในการสื่อสารเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๒. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๑. โครงการจัดทำแผนป้องกันปราบปรามการทุจริต

๒. โครงการพัฒนาและส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับบุคลากรของ สป.กษ.

๓. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการสรรหาของ สป.กษ.

๔. โครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. โครงการตามแผนวัฒนธรรมองค์กร

๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับประชาคมอาเซียน

๕. โครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี

๖. โครงการสร้างนักบริหารการเปลี่ยนแปลง

๗. โครงการบริหารระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

๘. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน

๙. โครงการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๑๐. โครงการจัดทำเส้นทางอาชีพ

๑. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน

๒. โครงการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
					ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับการกิจของสป.กษ.	๑. มีโครงสร้างอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สอดคล้องกับการกิจ	๑. โครงการจัดทำแผนโครงสร้างอัตราค่าจ้างล่วงหน้า	๑. ระดับความสำเร็จในการกำหนดโครงสร้างที่สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กกจ.
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. พัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศบุคลากรให้มีความทันสมัย	๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบุคลากรที่ทันสมัย และพร้อมใช้งาน ๒. ระบบฐานข้อมูลที่ตอบสนองการใช้งานของผู้บริหารและบุคลากร	๑. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. โครงการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรใน สป.กษ.	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. ร้อยละความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูลทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	กกจ./ศทส.
					ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	กกจ.
	๓. สร้างเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก สป.กษ.	๓. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก สป.กษ. ๔. ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่หลากหลาย	๓. โครงการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สป.กษ. ๔. โครงการพัฒนาช่องทางในการสื่อสารเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑. จำนวนช่องทางที่บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กกจ./ศทส.
					-	-	๑ ช่องทาง	๑ ช่องทาง	กกจ./ศทส.
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร	๑. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ๒. บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ระบบเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๒. โครงการสร้างความรู้ความเข้าใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ๑. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจต่อเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กกจ.
					ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๒.๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๗.๕	กกจ./สกร.
	๕. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ สป.กษ.	๓. บุคลากร สป.กษ. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เป็นข้าราชการที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลง	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพตามแผนพัฒนารายบุคคล ๔. โครงการพัฒนาบุคลากรรองรับประชาคมอาเซียน ๕. โครงการเสริมสร้างการเป็นข้าราชการที่ดี	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนปฏิบัติการประจำปี ๒. ร้อยละของระดับการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๐	สกร.
					ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๒	สกร.
					๔๐ คน	๔๔ คน	๕๐ คน	๕๐ คน	สกร.
		๔. พัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพให้เพียงพอสำหรับรับ การเปลี่ยนแปลง	๖. โครงการสร้างนักบริหารนำการเปลี่ยนแปลง	๑. จำนวนนักบริหารที่ได้รับการพัฒนา ๒. ร้อยละของนักบริหารที่ได้รับการพัฒนาความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๔	ร้อยละ ๗๖	ร้อยละ ๗๘	สกร.
					ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๔	ร้อยละ ๗๖	ร้อยละ ๗๘	สกร.
		๕. สป.กษ. มีการจัดการความรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ	๗. โครงการบริหารระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) ๘. โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน ๙. โครงการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑๐. โครงการจัดทำเส้นทางทางการฝึกอบรม	๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ๑. ร้อยละของระดับการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ๒. ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำเส้นทางทางการฝึกอบรม	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กกจ.
					ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๒	ร้อยละ ๗๒	สกร.
					-	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	สกร./ศทส./สพป.
					ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	-	สกร.
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล	๑. มีการเสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล	๑. โครงการจัดทำแผนป้องกันปราบปรามการทุจริต ๒. โครงการพัฒนาและส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม และจริยธรรมสำหรับบุคลากรของ สป.กษ.	๑. ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนป้องกันปราบปรามการทุจริต ๑. ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนป้องกันปราบปรามการทุจริต	ระดับ ๕	-	-	-	กกจ.
					-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	กกจ.
		๒. สป.กษ. มีระบบในการสรรหา คัดเลือก การเลื่อนตำแหน่ง และการโอนย้าย ที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้	๓. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบการสรรหาของ สป.กษ.	๑. ร้อยละการรับรู้และเข้าใจในกระบวนการ/คู่มือ/แนวทาง หลักเกณฑ์ในการสรรหาของสป.กษ.	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กกจ.
					ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๒.๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๗.๕	กกจ.

มิติ	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระดับเป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
					ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๗. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมและตรงตามความต้องการ	๑. มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงาน	๑. โครงการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน	๑. ร้อยละความพึงพอใจสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กกจ./กก. และทุกหน่วยงาน
		๒. คุณภาพชีวิตที่สมดุลในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	๒. โครงการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน	๑. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจัดสวัสดิการ	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	กกจ.
	๘. พัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างความสามัคคีปรองดอง	๓. บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคี ปรองดอง ร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติงาน	๓. โครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร	๑. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	สพบ.