

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 การกิจอำนาจหน้าที่ 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 รวมถึงการพัฒนาระดับศักยภาพองค์กรตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ต่อไป

๑. วิสัยทัศน์ (Vision :V)

“ศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์
ของประเทศภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐”

๑.๑ จุดมุ่งหมายในเชิงภารกิจ หมายถึง

๑) สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการ (บุคลากร แผนงาน และงบประมาณ) และการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศ ตามนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ โครงการสำคัญ ที่เกี่ยวข้องกับการผลักดันการพัฒนาการเกษตรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์สามารถพัฒนาภาคเกษตรกรรมให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และเกษตรกรของประเทศ มีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถประกอบอาชีพเกษตรกรรมอย่างมั่นคงและยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

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

๑.๒ จุดมุ่งหมายในเชิงการพัฒนางานองค์กร หมายถึง

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีความทันสมัยในระบบราชการ ๔.๐ โดยคุณลักษณะขององค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

๑) บุคลากร เป็นคนดี มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน มีความสามารถที่หลากหลาย มีความพร้อมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงาน มีค่านิยม วัฒนธรรมที่ดี มีสัดส่วนปริมาณบุคลากรระหว่างส่วนกลางและภูมิภาคที่เหมาะสม

๒) ระบบ/กระบวนการทำงาน มีประสิทธิภาพสูง มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรม เพื่อผู้รับบริการมีความพึงพอใจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีความทันสมัย ปรับสู่ความเป็นดิจิทัล เป็นศูนย์กลางข้อมูล (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 สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ ของกระทรวง

๓. ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

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

สังกัดกระทรวงโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวงให้บรรลุเป้าหมาย และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง โดยมีอำนาจหน้าที่ในภาพรวมตามข้อ ๒ ของกฎกระทรวงดังกล่าว ดังต่อไปนี้

๑) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อเสนอแนะรัฐมนตรี สำหรับใช้ในการกำหนดนโยบาย เป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ของกระทรวง

๒) พัฒนายุทธศาสตร์การบริหารของกระทรวง

๓) แปลงนโยบายเป็นแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ โครงการ และโครงการพิเศษ

๔) ดำเนินการและประสานงานกับองค์การหรือหน่วยงานเกี่ยวกับกิจการด้านการเกษตรต่างประเทศ

๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสังกัดกระทรวง

๖) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและพัฒนาบุคลากรของกระทรวง

๗) ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๘) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารงานและการบริการ รวมทั้งประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศด้านการเกษตร

๙) ดำเนินการบริหารกองทุนเพื่อช่วยเหลือเกษตรกรและรับเรื่องร้องเรียน

๑๐) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๔. เป้าประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

๔.๑ เป้าประสงค์

๑) การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์บรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและต่างประเทศ

๒) สินค้าเกษตรและอาหารของไทยได้รับการยอมรับในต่างประเทศ มูลค่าการส่งออกสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนา/องค์กรระหว่างประเทศเพิ่มขึ้น

๓) มีเทคโนโลยีการเกษตรที่เหมาะสมเพื่อการบริหารจัดการสินค้าเกษตร รวมถึงผลักดันให้มีพื้นที่เกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้น

๔) มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการขับเคลื่อนภาคการเกษตร ทั้งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการบริการที่เข้าถึงได้ง่าย ทุกที่ ทุกเวลา (Smart e-Services)

๕) บุคลากรเป็นคนดี มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในงาน มีสัดส่วนที่เหมาะสมในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเป็น Smart Officer ทั้งหมด

๖) กระทรวงมีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔.๒ เป้าหมาย

๑) ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายนโยบายและยุทธศาสตร์ที่กำหนดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๒) มูลค่าการส่งออกสินค้าเกษตรและอาหารไทยในประเทศเป้าหมายเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 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 ปี ข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) สป.กษ. ได้กำหนดแผนที่นำทางการพัฒนา (Roadmap) และประเด็นที่ต้องมุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดผลสำเร็จในแต่ละช่วงเวลา ในช่วง ๕ ปี ๑๐ ปี และ ๑๕ ปี และ ๒๐ ปี ข้างหน้า โดยประเด็นมุ่งเน้นในการพัฒนาแต่ละช่วง มีดังนี้

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
เป้าหมาย ○ สป.กษ. มีระบบและกลไกรองรับการขับเคลื่อนนโยบายของ กษ. ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ○ สป.กษ. มีความพร้อมในการขับเคลื่อนด้านการเกษตรต่างประเทศของกระทรวง (อำนาจหน้าที่ คน ระบบ ข้อมูล) ○ เป็นศูนย์กลางด้านนโยบายเกษตรกรรมยั่งยืนของประเทศ ○ มีระบบการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลในการขับเคลื่อนนโยบายด้านการเกษตร ○ มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มี	เป้าหมาย ○ การบริหารและการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงบรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ○ เป็นศูนย์กลางด้านการเกษตรต่างประเทศได้รับการยอมรับจากหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ○ มีความร่วมมือและเครือข่ายที่เข้มแข็งในการพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรและการเพิ่มพื้นที่เกษตรกรรมยั่งยืน ○ มี Big Data เพื่อการบริหารและขับเคลื่อนนโยบายด้านการเกษตร ○ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ	เป้าหมาย ○ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์บรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในประเทศ ○ เป็นศูนย์กลางด้านการเกษตรต่างประเทศได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐและภาคส่วนอื่นภายในประเทศ ○ มีเทคโนโลยีการเกษตรในการบริหารจัดการสินค้าเกษตร และผลักดันให้มีพื้นที่เกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้น ○ มีระบบการให้บริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย	เป้าหมาย ○ การขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์บรรลุเป้าหมายและเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งในและต่างประเทศ ○ เป็นผู้นำด้านการเกษตรในเวทีการค้าต่างประเทศ และเป็นที่ยอมรับขององค์กรระหว่างประเทศ ○ เป็นผู้นำด้านการพัฒนาเกษตรกรรมยั่งยืนและเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ ○ มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยในการขับเคลื่อนภาคการเกษตร ทั้งการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการบริการที่เข้าถึงได้ง่าย

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑ - ๒๕๗๕	พ.ศ. ๒๕๗๖ - ๒๕๘๐
สมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง มีโครงสร้าง ระบบ กลไกการปฏิบัติงานของ สป.กษ. เหมาะสมกับการบริหารและการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง	เฉพาะตำแหน่งเพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลักและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง มีระบบการบริหารจัดการภาครัฐได้ตามมาตรฐานที่หน่วยงานกลางกำหนด	- บุคลากรเป็นคนที่ทักษะรอบด้าน (Multi-Skill) รองรับ การเปลี่ยนแปลงบทบาทภาครัฐ - มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการให้บริการเป็นมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานในประเทศ	ทุกที่ ทุกเวลา (Smart e-Services) - บุคลากรเป็นคนที่ มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในงาน มีสัดส่วน ที่เหมาะสมในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเป็น Smart Officer ทั้งหมด - กระทรวงมีระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับจากผู้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
<u>แนวทางการพัฒนา</u> - พัฒนาระบบ กลไกการบริหาร และเสริมสร้างศักยภาพในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ - พัฒนาระบบพื้นฐานในการบริหารจัดการด้านการเกษตรต่างประเทศ - กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนนโยบายเกษตรกรรมยั่งยืนอย่างชัดเจน สื่อสารสร้างความเข้าใจทุกภาคส่วน - พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการปฏิบัติงานตามการออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรของกระทรวง - พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงรุกทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค - ปรับโครงสร้างและปรับปรุงระบบ กลไก การขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่	<u>แนวทางการพัฒนา</u> - เพิ่มศักยภาพของระบบกลไกการบริหารและการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ - ผลักดันให้ สป.กษ. มีบทบาทนำด้านนโยบายเกษตรต่างประเทศของกระทรวง และขยายการดำเนินงานในประเทศ เศรษฐกิจใหม่ - ส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม - ส่งเสริมให้ สป.กษ.เป็น ศูนย์กลางข้อมูลด้านการเกษตรของประเทศ - ผลักดันให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง (กำหนดเกณฑ์/ประเมิน/สรรหา/พัฒนา) และสร้างผู้นำองค์กรยุคใหม่ - ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกลางกำหนด	<u>แนวทางการพัฒนา</u> - ส่งเสริมให้ กษ. มีบทบาทนำ และขยายความร่วมมือกับเครือข่ายการพัฒนาด้านการเกษตรและสหกรณ์ในรูปแบบประชารัฐ - ส่งเสริมความร่วมมือเครือข่ายด้านวิชาการและการค้ากับต่างประเทศ - ส่งเสริมความร่วมมือกับเครือข่ายทุกภาคส่วน - พัฒนาระบบการปฏิบัติงานและระบบการให้บริการของ กษ. เป็นหนึ่งเดียว - พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะรอบด้านและทันสมัย - ส่งเสริมผลักดันการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการให้ สป.กษ. เป็นหน่วยงานชั้นนำของประเทศ	<u>แนวทางการพัฒนา</u> - 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

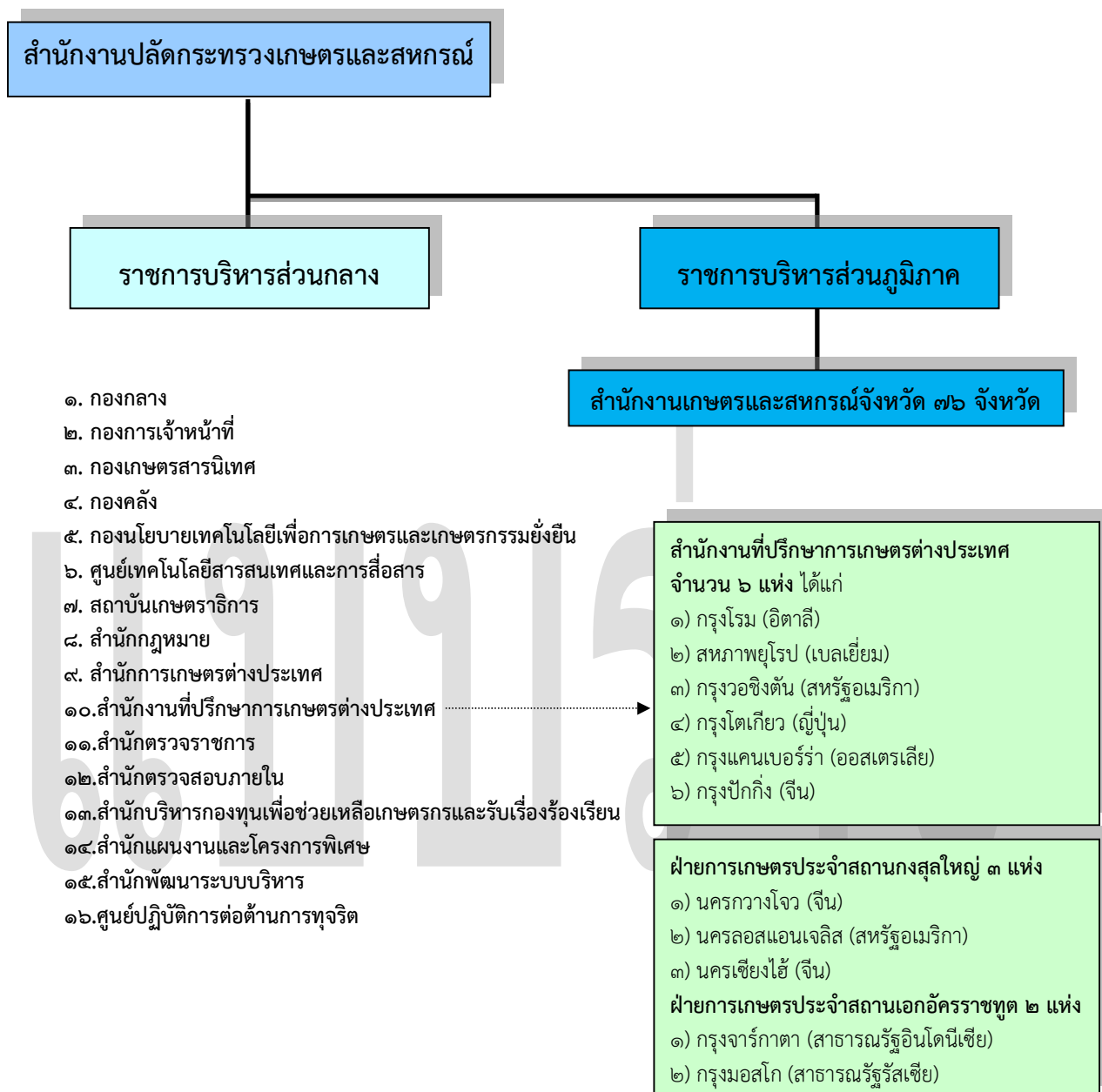
E : Establish : สร้างสรรค์

๗. ค่านิยม

ซื่อสัตย์ รับฟังความคิดเห็น พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มุ่งผลสัมฤทธิ์

แบบร่าง

๘. กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม



๙. โครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

กรอบอัตรากำลังคนของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีจำนวน ๑,๙๘๓ อัตรา 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	เกษตรและสหกรณ์จังหวัด (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. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

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
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	มุ่งคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม มุ่งสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืนให้กับภาคการเกษตรของประเทศ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่ไปกับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการเกษตร ส่งเสริมให้การบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อ ตรวจสอบได้ อย่างเป็นธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๙ : การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา
แผนระดับที่ ๓	
แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตร ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	วิสัยทัศน์ "เกษตรกรรมมั่นคง ภาคเกษตรมั่งคั่ง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน" ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและยกระดับมาตรฐานสินค้า ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
แผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕	ประเด็นและแนวทางที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ ประเด็นและแนวทางที่ ๒ การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ประเด็นและแนวทางที่ ๓ การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่ เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ประเด็นและแนวทางที่ ๔ การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน
(ร่าง) แผนปฏิบัติการระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจึงได้กำหนดให้มีแผนปฏิบัติการ ๖ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการเพิ่มศักยภาพการขับเคลื่อนภารกิจด้านการเกษตร ๒) ด้านการเพิ่มขีดความสามารถด้านการเกษตรต่างประเทศ ๓) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีการเกษตรและเกษตรกรรมยั่งยืน ๔) ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลขับเคลื่อนภาคการเกษตร ๕) ด้านการยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกระทรวง ๖) ด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กร
ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง	
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาเกษตรกรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
กรอบแนวทางการ ปฏิรูประบบราชการ เพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐	การวางระบบและวิธีการทำงานใหม่ โดยยึดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการ บริหารงานภาครัฐหรือหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นที่ยิ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง มีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ๑. ภาครัฐที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government) ๒. ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางการบริการและเข้าถึงความต้องการในระดับ ปัจเจก (Citizen – Centric and Service – Oriented Government) ๓. ภาครัฐอัจฉริยะ (Smart and High Performance Government)
แนวทางพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและ บุคลากรภาครัฐเพื่อ การปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล (มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐)	ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์
แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	
กรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ และแนวคิด ที่สำคัญเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากร บุคคล	กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ประกอบไปด้วย ๕ มิติ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programme Effectiveness) มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)
เกณฑ์คุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร
นโยบายการกำกับ ดูแลองค์การที่ดีของ สำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตร และสหกรณ์	นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประกอบด้วย ๔ ด้าน ๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม ๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓. นโยบายด้านองค์การ ๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

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 มีความเป็นมืออาชีพในภารกิจที่ รับผิดชอบ

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 มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความ

ต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพมีจิตบริการทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า 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) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐาน และเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง

๓) พัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกประเภทให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

- ๔) สร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

แผนการปฏิรูปประเทศ

ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบได้นำเจตนารมณ์และบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย สภาพปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในปัจจุบัน รายงานผลการศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากทุกภาคส่วนในสังคมไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และภาคประชาชนมาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แนวทางการพัฒนา

๑. ให้มีการส่งเสริมสนับสนุน และให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ รวมทั้งให้มีกฎหมายในการส่งเสริมให้ประชาชนรวมตัวกันเป็นพลังในการต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบและชี้เบาะแสเมื่อพบเห็นการกระทำความผิดโดยรัฐมีมาตรการสนับสนุนและคุ้มครองผู้ชี้เบาะแสด้วย

๒. ให้มีมาตรการควบคุม กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน โดยเฉพาะการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง (Integrity) สุจริตของบุคลากร ใช้ดุลยพินิจโดยสุจริต ภายใต้กรอบธรรมาภิบาลและการกำกับกิจการที่ดีอย่างแท้จริง ๙๐

๓. ให้มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ และสนับสนุนแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนในการต่อต้านการทุจริตเพื่อจัดปัญหาการทุจริตที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ

๔. ยกระดับการบังคับใช้มาตรการทางวินัย มาตรการทางปกครอง หรือมาตรการทางกฎหมายต่อเจ้าพนักงานของรัฐที่ถูกกล่าวหาว่าประพฤติมิชอบหรือกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเคร่งครัด

๕. ปรับปรุงประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรมทุกขั้นตอน (ไต่สวน ชี้มูล ฟ้องศาล พิพากษา) ทั้งแพ่งและอาญาให้รวดเร็ว รุนแรง เด็ดขาด เป็นธรรม เสมอภาค โดยเฉพาะมีการจัดทำและบูรณาการฐานข้อมูลคดีทุจริต ตลอดจนเร่งรัดการติดตามนำทรัพย์สินที่เกิดจากการกระทำผิด ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ตกเป็นของแผ่นดิน และในกรณีที่ยังไม่มีกฎหมายที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ก็ให้เร่งบัญญัติเพิ่มเติม

๖. ให้มีกลไกที่เหมาะสมในการประสานงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประพฤติมิชอบในระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ เพื่อให้ประเทศไทยปลอดทุจริต

ประเด็นการปฏิรูปออกแบบออกเป็น 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 โดยสรรหาคณรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูงเข้ามาสู่ระบบราชการนำเทคโนโลยี

สารสนเทศมาทดแทนกำลังคนภาครัฐ ควบคู่กับการศึกษาแนวทางการจ้างงาน ผู้เกษียณอายุราชการอย่างเป็นระบบ วางระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมตามลักษณะงาน กำหนดมาตรการและวิธีการในการแต่งตั้ง โยกย้ายบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ พัฒนาศักยภาพภาครัฐ ในทุกระดับให้ได้รับความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล วางระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการในภาครัฐทั้งอย่างจริงจังมากขึ้น โดยให้สามารถวัดผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

เป้าหมาย

เพิ่มคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตให้สูงขึ้น

ตัวชี้วัด

๑) ระดับคะแนนของดัชนีการรับรู้การทุจริตสูงกว่าร้อยละ ๕๐ เมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนา

ฉบับที่ ๑๒

แนวทางการพัฒนา

ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต และยุติธรรม รวมทั้งสร้างความเข้มแข็ง เป็นภูมิคุ้มกันของสังคมไทย ให้ครอบคลุมภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคประชาชน พร้อมทั้งเพื่อสร้างพลังการขับเคลื่อนค่านิยมต่อต้านการทุจริต

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) พัฒนาศักยภาพการเกษตรภาครัฐ 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 เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

ประเด็นและแนวทางที่ ๑ การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย ๓ วิธีการ ได้แก่ ๑. การปรับกรอบความคิด (mindset) สร้างความตระหนักรู้ให้การสนับสนุนผู้บริหารสูงสุด เพื่อนำการปรับเปลี่ยนภาครัฐเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์และนำองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์ ๒. การเตรียมความพร้อมผู้ที่จะเป็นผู้บริหารระดับสูงรุ่นใหม่ของหน่วยงานของรัฐให้มีความสามารถในการนำองค์กรเพื่อเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และ ๓. การพัฒนาและเตรียมผู้บริหาร CIO ที่มีวิสัยทัศน์และคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

ประเด็นและแนวทางที่ ๒ การสร้างเสริมกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Change agents) ประกอบด้วย ๓ วิธีการ ได้แก่ ๑. การสร้างและพัฒนาทีมบูรณาการ เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยนำกำลังคนคุณภาพของภาคราชการ และผู้มีผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วมหรือเป็นเครือข่ายการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ๒. การสร้างและพัฒนาบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภาครัฐ (Technologist) ให้มีความเพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และ ๓. การทบทวนบทบาท ภารกิจ ระบบงาน และโครงสร้างองค์กรและการจัดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับการกิจการสร้างและพัฒนาดิจิทัลภาครัฐ

ประเด็นและแนวทางที่ ๓ การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่ เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ประกอบด้วย ๔ วิธีการ ได้แก่ ๑. การระบุทักษะที่จำเป็นและวางแผนการสร้างพัฒนา และเคลื่อนย้ายกำลังคนภายในหน่วยงาน เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนบริบทการทำงานและการเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ๒. การสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานอยู่ในระบบราชการมีกรอบความคิดแบบใหม่ในการทำงานเพื่อประชาชน ริเริ่มสร้างสรรค์พร้อมปรับตัว สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทำงานอย่างทันสมัยมีธรรมาภิบาล รวมทั้งมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ ๓. การสรรหาและดึงดูดคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) ที่มีความพร้อมเข้าสู่ระบบราชการในทุกระดับตำแหน่ง และ ๔. การกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

ประเด็นและแนวทางที่ ๔ การสร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน ประกอบด้วย ๔ วิธีการ ได้แก่ ๑. การปรับบริบทองค์กรและกฎระเบียบเพื่อรองรับการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ๒. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัลในสถานที่ทำงาน ๓. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้เป็น “สถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้” ที่มีการสอนงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันอย่างเป็นระบบ และ ๔. การยกระดับมาตรฐานและคุณภาพการพัฒนา รวมทั้งการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ

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

แผนปฏิบัติการด้านการยกระดับศักยภาพทรัพยากรบุคคลของกระทรวง

บุคลากร สป.กษ. ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน ให้ สป.กษ. เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศ ได้สำเร็จตามเป้าหมาย

ภายในระยะ ๒๐ ปี ดังนั้น สป.กษ. จึงต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาและปรับปรุงระบบ กลไก และวิธีการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่ระบบสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประเมินผล และพัฒนา ให้ทุกระบบมีความโปร่งใสเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง ตลอดจนสามารถสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer โดยเป็นผู้ที่มีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ กรอบความคิด และทัศนคติในการขับเคลื่อนภารกิจของกระทรวงให้ประสบผลสำเร็จ มีความรักองค์กร ทำงานเชิงรุก มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีทักษะการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกมีความเป็นมืออาชีพในภารกิจที่รับผิดชอบ

เป้าหมายและตัวชี้วัด

พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕	พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐	พ.ศ. ๒๕๗๑-๒๕๗๕	พ.ศ. ๒๕๗๖-๒๕๘๐
<u>เป้าหมาย</u> ๐ มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง ๐ มีคนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้น	<u>เป้าหมาย</u> ๐ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่งเพื่อขับเคลื่อนภารกิจหลักและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ๐ มีคนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้น	<u>เป้าหมาย</u> ๐ บุคลากรเป็นคนดีทักษะรอบด้าน (Multi-Skill) รองรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภาครัฐ	<u>เป้าหมาย</u> ๐ บุคลากรเป็นคนดี มีทักษะทันสมัย มีความสามารถที่หลากหลาย มีความเชี่ยวชาญในงาน มีสัดส่วน ที่เหมาะสมในแต่ละภารกิจทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และเป็น Smart Officer ทั้งหมด
<u>ตัวชี้วัด</u> ๐ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ๐ คนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๕๐ คน	<u>ตัวชี้วัด</u> ๐ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ความเชี่ยวชาญเฉพาะตำแหน่ง (ร้อยละ ๘๐) ๐ คนพันธุ์ใหม่บรรจุใน สป.กษ. เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า ๑๐๐ คน	<u>ตัวชี้วัด</u> ๐ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ ๘๐)	<u>ตัวชี้วัด</u> ๐ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์ Smart Officer (ร้อยละ ๑๐๐)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

จะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคนวัยทำงานทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในระดับมาตรฐานสากล เพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๑. พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๒. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้าน ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๓. พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาเกษตรกรรมและสหกรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กรอบแนวทางการปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐

การวางระบบและวิธีการทำงานใหม่ โดยยึดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการบริหารงานภาครัฐหรือหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นที่พึงของประชาชนได้อย่างแท้จริง 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 หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๒) ผู้อำนวยการกอง (Management)

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

(๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

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

(๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)

เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)

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

(๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)

เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานและการให้บริการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง (G๒G) ระหว่างภาครัฐกับเอกชน (G๒B) และระหว่างภาครัฐกับประชาชน (G๒C) ในลักษณะ Connected Government รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้าง รัฐบาลแบบเปิด

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล 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 เพื่อยกระดับศักยภาพ องค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการ ด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหาร กลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ด้านดิจิทัล (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 และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

๑. นโยบายด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก

ให้ความสำคัญและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล และส่งเสริมผลักดันการดำเนินงานที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติ

๑. สร้างกลไกการกำกับดูแลการดำเนินการตามภารกิจต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

๒. ส่งเสริมการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

๓. ส่งเสริมและผลักดันการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. นโยบายด้านผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก

ส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการให้บริการที่มีความรวดเร็ว สะดวก ทันสมัย โปร่งใส และสุจริต โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

แนวทางปฏิบัติ

๑. ผลักดันการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการด้านการเกษตรต่างๆ สำหรับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๒. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเพื่อให้การดำเนินงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓. มีแนวทางการพัฒนาการให้บริการต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่องและมุ่งเน้นแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการ

๓. นโยบายด้านองค์การ

นโยบายหลัก

ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยของสำนักงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแนวทางปฏิบัติในการป้องกันภัยด้านข้อมูล ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทรัพย์สิน และเมื่อเกิดเหตุภาวะฉุกเฉินในกรณีต่างๆ

๒. พัฒนาปรับปรุงระบบบริหารจัดการองค์การ เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านต่างๆ ของหน่วยงาน

นโยบายหลัก

ส่งเสริมให้มีการจัดทำแผนดำเนินงาน (Action Plan) ที่ชัดเจนและสอดคล้องตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจัดให้มีระบบการกำกับดูแล ติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของเป้าหมายและความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานในสังกัด รวมทั้ง มีกระบวนการกำกับ ดูแล ติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน
๒. จัดทำแนวทางการส่งเสริม ผลักดัน และสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔. นโยบายด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก

ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง และส่งเสริมกระบวนการจัดการความรู้ และส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาและปรับปรุงองค์กร รวมทั้ง การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพในด้านต่างๆ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ของหน่วยงาน
๒. ให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในการทำงาน การคิดค้นวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงองค์กร รวมทั้ง การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อองค์กร

๓. จัดทำแนวทางการเติบโตของสายอาชีพและเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล (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 ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการ

ภาครัฐ (PMOA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

เป้าหมาย : เพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำไปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ซึ่งมีเกณฑ์ในการดำเนินการดังนี้

๑. นโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ
๒. ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
๓. การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และความร่วมมือ
๔. ระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และมีความมีจริยธรรม

กรอบแนวทางการปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับไทยแลนด์ ๔.๐

การวางระบบและวิธีการทำงานใหม่ โดยยึดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในการบริหารงานภาครัฐหรือหลักการบริหารราชการแผ่นดินที่ดี ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจและเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง 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)

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) ยกระดับบุคลากรให้เป็น *Smart Officer* โดยกำหนดเกณฑ์ *Smart Officer* ของบุคลากร แต่ละตำแหน่งและระดับ รวมทั้งนำเกณฑ์ *Smart Officer* มาใช้ประเมินศักยภาพและพัฒนาบุคลากรปัจจุบัน เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๒) พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยกำหนดคุณสมบัติบุคลากรยุคใหม่ที่จะบรรจุเข้ารับราชการตามความต้องการที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจของ 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/โครงการ ที่สร้างความตระหนัก สร้างกระแสสังคมในกระทรวงเพื่อสร้างค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมใหม่ที่พึงประสงค์ เพื่อยกระดับพฤติกรรมของบุคลากรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เพิ่มขึ้นและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

แผนระดับที่ ๑

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

แผนระดับที่ ๒

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ
แผนแม่บทประเด็น การบริการประชาชนและ
ประสิทธิภาพภาครัฐ
แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

แผนการปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน
ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและ
ประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ
การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและ
ธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แผนระดับที่ ๓

แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา
ระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แผนปฏิบัติการ ด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ
เชิงกลยุทธ์ เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

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

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุค
เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวง
เกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๒. แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ
บุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
(มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐)
๓. กรอบแนวทางการปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับ
ไทยแลนด์ ๔.๐
๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ขึ้นของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

**แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล**

๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร
บุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ
๒. การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐
ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)
หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร

กรอบความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง

วิสัยทัศน์ สป.กษ. : ศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์
ด้านการเกษตรและสหกรณ์ของประเทศภายในปี พ.ศ. ๒๕๘๐

พันธกิจ : ๑) ผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร
และสหกรณ์ สู่การปฏิบัติในทุกระดับให้เกิดผลสัมฤทธิ์
๒) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ
ของกระทรวง

เป้าหมายด้านทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕

- สป.กษ. มีระบบการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
เพื่อให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวง
- สป.กษ. มีคนพันธุ์ใหม่บรรจุนใน สป.กษ. เพิ่มขึ้น

แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕
ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

ส่วนที่ ๒

การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

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

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

- มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

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

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

- ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

ประโยชน์ของ HR Scorecard

๑. ทราบถึงสภาพปัญหาของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการของตนเอง และสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดของส่วนราชการได้

๒. สร้างสมรรถนะและความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ อันจะนำไปสู่สมรรถนะที่ปฏิบัติงานในฐานะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ในการบริหารราชการของส่วนราชการ

๓. ช่วยกำหนดกรอบยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นสามารถนำมาปฏิบัติได้จริง

๔. เป็นกลไกที่เชื่อมโยงให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในระดับนโยบายระดับยุทธศาสตร์และระดับปฏิบัติการมีความประสานสอดคล้องกัน

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

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- (ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- (ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการและจังหวัดทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพ กำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- (ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขัน ของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)
- (ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน 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) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง
- (ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิต ภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)
- (ง) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด เพื่อปรับปรุงการบริหารและการ บริการ (HR Automation)

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

- (ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน

- (ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด
- (ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน ความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- (ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

- (ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย และแผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- (ก) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- (ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด
- (ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัด กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเองและให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ส่วนที่ ๓

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ตามที่ สำนักงาน ก.พ. ได้มีการนำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) มาประยุกต์ใช้ในส่วนราชการ เพื่อต้องการให้ส่วนราชการทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง โดยได้ดำเนินการศึกษาและได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ คือ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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. แต่งตั้งคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปปฏิบัติ ตามคำสั่งสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่ ๑/๒๕๖๐ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นประธานคณะทำงานฯ และคณะทำงาน ประกอบด้วยผู้แทนจากสำนัก/กองต่างๆ ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และมีเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ เป็นคณะทำงานและเลขานุการ ร่วมกับเจ้าหน้าที่สถาบันเกษตรวิชาการ

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 โรงแรมเมฆาลัย จังหวัดเพชรบุรี ครั้งที่ ๒ ดำเนินการวันที่ ๒๐ – ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ณ โรงแรมคุ้มภูคำ จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่ ๓ ดำเนินการวันที่ ๑๗ – ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ โรงแรมโฆษะ จังหวัดขอนแก่น โดยมีวิทยากรจากกลุ่มพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ บรรยายให้ความรู้ในเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 สถาบันเกษตรวิชาการ สำนักแผนงานและโครงการพิเศษ สำนักพัฒนาระบบบริหาร และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ร่วมหารือแนวทางการจัดทำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard

๓. นำร่างแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เสนอคณะทำงานนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไปปฏิบัติ 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. ดำเนินการออกแบบสอบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากร 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 ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่น และให้ความสำคัญต่องานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ให้การสนับสนุน และ มีงบประมาณในการดำเนินการ เพื่อเป็นแรงผลักดันและส่งเสริมให้ การดำเนินการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเกิดประสิทธิภาพ ส่งผลให้สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ บรรลุต่อ วัตถุประสงค์ พ้นถกึ ที่กำหนดไว้ อีกทั้ง ในการนำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๑ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สู่การปฏิบัติที่ผ่านมา มีอุปสรรคที่ส่งผล ให้การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่ประสบผลสำเร็จ มีปัจจัยภายนอก ต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานในบางโครงการ/กิจกรรม เช่น ไม่ มีงบประมาณสนับสนุนการดำเนิน โครงการ/กิจกรรม และขาดความร่วมมือของบุคลากร อีกทั้ง มีการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร ทำให้ความต่อเนื่องของแผนการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ดังนั้น เพื่อให้แผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และบรรลุผลตาม ภารกิจ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดประเด็นกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้เกิด การเชื่อมโยง ขึ้นไปยังวิสัยทัศน์ของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อมุ่งผลักดันให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ ด้านการเกษตรและสหกรณ์ โดยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ปัจจุบันด้านการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ที่ได้จากการระดมสมองของบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีการประเมินปัญหา อุปสรรคจากการนำแผนสู่การปฏิบัติในปีที่ผ่านมาเป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์และแผนงาน/โครงการ ให้ตอบสนองต่อเป้าหมายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ้นถกึและความต้องการ ของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ อีกทั้ง เมื่อมีการกำหนดแผนปฏิบัติการแล้ว จะต้องเป็น แผนที่สามารถระบุทิศทาง เพื่อให้เป้าหมาย และความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม ที่สะท้อนถึงประเด็น ยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจน มีการดำเนินการเป็นไปตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการติดตาม ความก้าวหน้าตามแผนงาน/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

ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ชัดเจน 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

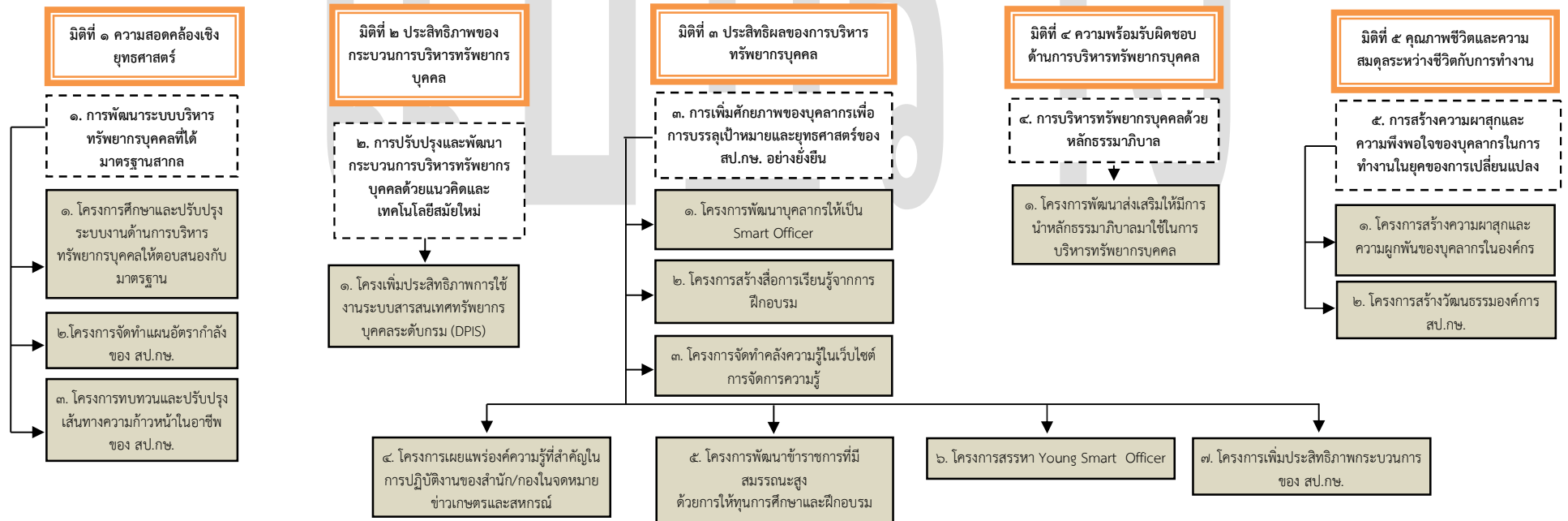
HR Mission :

- กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาวและแผนประจำปี ที่สนับสนุนต่อความสำเร็จตามพันธกิจและเป้าหมายของ สป.กษ. ที่อยู่บนฐานธรรมาภิบาล
- วางแผนอัตรากำลังทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่สอดคล้องกับการกิจของ สป.กษ. รวมถึงการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร
- พัฒนาทรัพยากรบุคคลของ สป.กษ. ให้มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ตามนโยบายและทิศทางการพัฒนาด้านการเกษตรและสหกรณ์ระยะ ๒๐ ปี
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้นำ เพื่อสร้างความสำเร็จของ สป.กษ. อย่างยั่งยืน
- ผลักดันและส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ แรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร

HR Strategic Issues

- การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มาตรฐานสากล (มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)
- การปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยแนวคิดและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล)
- การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของ สป.กษ. อย่างยั่งยืน (มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)
- การบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)
- การสร้างความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงานในยุคของการเปลี่ยนแปลง

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 ร้อยละความสำเร็จ ของการปรับปรุงระบบงาน ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ที่ตอบสนองกับ มาตรฐาน	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	๑. ปรับปรุงระบบงาน HR ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐาน	๑. โครงการศึกษาและ ปรับปรุงระบบงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้ตอบสนองกับมาตรฐาน	/	/	/	/	กกจ./ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
	๑.๒ อัตรากำลังคนมี ความสอดคล้องกับ ภารกิจของ สป.กษ.	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนโครงสร้าง อัตรากำลังของ สป.กษ.	-	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๒. วางแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับภารกิจของ สป.กษ.	๒. โครงการจัดทำแผน อัตรากำลังของ สป.กษ.	-	/	/	/	กกจ.
		๑.๒.๒ ระดับความสำเร็จใน การทบทวนและปรับปรุง เส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพของ สป.กษ.	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๓. ผลักดันการนำ หลักเกณฑ์และคุณสมบัติ ในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นของ สป.กษ.	๓. โครงการทบทวนและ ปรับปรุงเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของ สป.กษ.	/	/	/	/	กกจ.
๒. การปรับปรุงและพัฒนา กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วย แนวคิดและเทคโนโลยี สมัยใหม่ (มิติที่ ๒ ของ HR Scorecard)	๒.๑ ระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลระดับ กรม (DPIS) สามารถ นำไปใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จ ในการใช้งานระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS)	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๔. พัฒนาระบบฐานข้อมูล ให้มีความถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน และ เชื่อมโยงฐานข้อมูล	๔. โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพการใช้งาน ระบบสารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS)	/	/	/	/	กกจ./ สกร./ ศทส./ สพบ./อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓. การเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรเพื่อการบรรลุ เป้าหมายตามภารกิจของ สป.กษ.อย่างยั่งยืน (มิติที่ ๓ ของ HR Scorecard)	๓.๑ บุคลากรได้รับการ พัฒนาให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุตามเป้าหมายของ องค์กร	๓.๑.๑ ร้อยละของระดับการ นำความรู้ที่ได้รับจากการ ฝึกอบรมไปปรับใช้ในการ ปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๕	๕. ส่งเสริม สนับสนุน ให้ บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ	๕. โครงการพัฒนา บุคลากรให้เป็น Smart Officer	/	/	/	/	สกร.
		๓.๑.๒ จำนวนองค์ความรู้ ที่มีการเผยแพร่ในเว็บไซต์ ของสถาบันเกษตรวิชาการ (ไม่น้อยกว่า ๗ เรื่องต่อปี)	ไม่น้อย กว่า ๗ เรื่อง	ไม่น้อย กว่า ๗ เรื่อง	ไม่น้อย กว่า ๗ เรื่อง	ไม่น้อย กว่า ๗ เรื่อง		๖. โครงการสร้างสื่อการ เรียนรู้จากการฝึกอบรม	/	/	/	/	สกร.
		๓.๑.๓ ร้อยละความสำเร็จ ของการจัดทำคลังความรู้ใน เว็บไซต์การจัดการความรู้	-	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๑๐๐	-		๗. โครงการจัดทำคลัง ความรู้ในเว็บไซต์การ จัดการความรู้	-	/	/	-	สกร./ศทส.

ประเด็น (HR Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HR Goals)	ตัวชี้วัด (HR KPI)	ค่าเป้าหมาย (HR Target)				กลยุทธ์ (HR Strategies) ได้จากผลการวิเคราะห์ SWOT	แผนงาน โครงการ (HR Initiatives)	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	หน่วยงาน รับผิดชอบ หลัก
			ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕							
		๓.๑.๔ ร้อยละความสำเร็จ ในการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ สำคัญในการปฏิบัติงานของ สำนัก/กองในจดหมายข่าว เกษตรและสหกรณ์ (จำนวน ๑๒ องค์ความรู้ ภายในวันที่ ๒๗ ของเดือน)	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐		๘. โครงการเผยแพร่องค์ ความรู้ที่สำคัญในการ ปฏิบัติงานของสำนัก/กอง ในจดหมายข่าวเกษตรและ สหกรณ์	/	/	/	/	กกส.
	๓.๒ ข้าราชการ สมรรถนะสูง เป็นคน เก่ง คนดี	๓.๒.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของการดำเนินการพัฒนา ข้าราชการด้านทุน การศึกษาและฝึกอบรม	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	๖. สร้างข้าราชการ สมรรถนะสูงที่เป็นคนเก่ง คนดี	๙. โครงการพัฒนา ข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง ด้วยการให้ทุนการศึกษา และฝึกอบรม	/	/	/	/	สกธ.
		๓.๒.๒ ร้อยละความสำเร็จ ของการสรรหาบุคลากรที่มี ความรู้ ความสามารถตรง ตามตำแหน่งและการกิจ	-	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๓	ร้อยละ ๑๖		๑๐. โครงการสรรหา Young Smart Officer	-	/	/	/	กกจ.
	๓.๓ เพื่อยกระดับ บุคลากรของ สป.กษ. ให้เป็นผู้ปฏิบัติงาน อย่างมืออาชีพ	๓.๓.๑ ร้อยละความสำเร็จ ของร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก ในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด ของกระบวนการที่สำคัญ	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	๗. การสร้างแรงจูงใจในการ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพใน การทำงานมากขึ้น	๑๑.โครงการเพิ่ม ประสิทธิภาพกระบวนการ ของ สป.กษ.	/	/	/	/	สปบ.
๔. การบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล (มิติที่ ๔ ของ HR Scorecard)	๔.๑ มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มี ความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการพัฒนา ส่งเสริมให้มี การนำหลักธรรมาภิบาลมา ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	๘. ส่งเสริมให้มีการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑๒. โครงการพัฒนา ส่งเสริมให้มีการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	/	/	/	/	ศปท.
๕. การสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของ บุคลากรในการทำงานใน ยุคของการเปลี่ยนแปลง (มิติที่ ๕ ของ HR	๕.๑ บุคลากรมีความ ผาสุกและความพึง พอใจในการปฏิบัติงาน	๕.๑.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับความผาสุกและความ พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๗.๕	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๒.๕	๙. สร้างความผาสุกและ ความผูกพันของบุคลากร ในองค์กร	๑๓. โครงการสร้างความ ผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร	/	/	/	/	กกจ.
		๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	๑๐. พัฒนาวัฒนธรรม	๑๔. โครงการสร้าง	/	/	/	/	สปบ.

Scorecard)		ต่อกิจกรรมวัฒนธรรมองค์การ	๘๒	๘๓	๘๔	๘๕	องค์การ	วัฒนธรรมองค์การ สป.กษ.					
------------	--	---------------------------	----	----	----	----	---------	------------------------	--	--	--	--	--

แบบร่าง

ส่วนที่ ๕

การติดตามและประเมินผล

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

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการติดตาม และการรายงานผลการประเมินผล ไว้ดังนี้

๑. การติดตามและการรายงานผล

การติดตามการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ตามแนวทาง HR Scorecard เป็นกลไกสำคัญสำหรับผู้บริหาร หน่วยงานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบุคลากรในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้ทราบถึงความก้าวหน้าของการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน รวมถึงการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรภายในสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ที่มีต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี เพื่อใช้ในการติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล 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