

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

กรมส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตร

กรกฎาคม ๒๕๕๕



สารบัญ

	หน้า	
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	(๑) - (๔)	
บทที่ ๑	บทนำ	
๑.๑	วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ ของกรมส่งเสริมการเกษตร	๑
๑.๒	นโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕	๓
๑.๓	(ร่าง) แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)	๔
๑.๔	แนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	๕
๑.๕	ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖	๘
บทที่ ๒	การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒.๑	หลักการและเหตุผล	๑๐
๒.๒	แนวทางการดำเนินงาน	๑๐
๒.๓	การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)	๑๑
	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
บทที่ ๓	ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙	
	กรมส่งเสริมการเกษตร	
๓.๑	ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการพัฒนาด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๔
บทที่ ๔	การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	
๔.๑	การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ไปสู่การปฏิบัติ	๒๕
๔.๒	กลไกขับเคลื่อนและเครื่องมือ	๓๑
บทที่ ๕	การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	
๕.๑	การติดตามผลการดำเนินงาน	๓๒
๕.๒	การรายงานผล	๓๗

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก	
ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ กับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ กรมส่งเสริมการเกษตร	ผ ๑
โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตร	ผ ๒
คำสั่งกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ ๗๔๕/๒๕๕๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ บริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร	ผ ๓
คำสั่งกรมส่งเสริมการเกษตร ที่ ๕๔/๒๕๕๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ ยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙	ผ ๔

(๑)

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ของกรมส่งเสริมการเกษตรจัดทำขึ้นตามแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๐ ของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการดังนี้

๑. นำ HR Scorecard (การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล) มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. กำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กำหนดให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. (ตัวชี้วัดที่ ๑๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล) ที่ทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำโดยมีการวัดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

กรมส่งเสริมการเกษตรได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลพ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ตามแนวทาง HR Scorecard โดยได้ดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

๒. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓. ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. คณะทำงาน ฯ ผลักดันและดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

๕. จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๕๕ ในประเด็นการประเมินผลการจัดการทุนมนุษย์ ตัวชี้วัดที่ ๑๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. แปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๕๕ -๒๕๕๙

๗. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง/เป็นข้อมูลประกอบในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒)

สาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ กรมส่งเสริมการเกษตรตามแนวทาง HR Scorecard ประกอบด้วย

๑. กรอบแนวคิด ๕ มิติ ได้แก่

- ๑.๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- ๑.๒ มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๓ มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๔ มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๑.๕ มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๒. ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ และ ๗ เป้าประสงค์ ดังนี้

๒.๑ มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

เป้าประสงค์

กรมส่งเสริมการเกษตรมีแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจ และเป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

แนวทาง

- ๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard)
- ๒) จัดทำแผนบริหารกำลังคน (HRM)
- ๓) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)
- ๔) จัดทำแผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

- ๑) มีกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐาน
- ๒) บุคลากรมีสมรรถนะ พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทาง

- ๑) พัฒนาระบบงานและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๒) เสริมสร้างให้เกิดค่านิยมที่ดีในการทำงาน
- ๓) พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร
- ๔) พัฒนาบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มืออาชีพ
- ๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูลในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

(๓)

๒.๓ มิติต้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารผลงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

เป้าประสงค์

๑) ระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการเชื่อมโยงกับระบบผลตอบแทน/
การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น

๒) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แนวทาง

๑) บริหารผลงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการเชื่อมโยงกับระบบผลตอบแทน/การพัฒนาบุคลากร/
การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น

๒) มีการคัดเลือกข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นและให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๒.๔ มิติต้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์

บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทาง

๑) ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

๒) กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการงานที่ชัดเจน

๒.๕ มิติต้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าประสงค์

บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

แนวทาง

๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒) จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

๓) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

๓. การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้บรรลุ
ตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ รวม ๘ โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๓.๑ โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านแผน)

๓.๒ โครงการพัฒนากระบวนการและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านการพัฒนาบุคลากร)

(๔)

- ๓.๔ กิจกรรมกำหนดมาตรการและผลักดันให้เกิดการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
 - ๓.๕ โครงการคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานดีเด่นประจำปี
 - ๓.๖ โครงการพัฒนากระบวนการและฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านธรรมาภิบาล)
 - ๓.๗ กิจกรรม เผยแพร่ข้อมูลและกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 - ๓.๘ โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต)
๓. การติดตามและการประเมินผล โดยกำหนดให้มีกลไกต่างๆ ที่จะช่วยให้มีการปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างเป็นระบบ ดังนี้
- ๓.๑ กำหนดหน่วยงานรับผิดชอบหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ/กิจกรรม และเป้าหมายที่กำหนดไว้
 - ๓.๒ กำหนดให้มีการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์หลักและประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงานภายใต้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต การจัดการและสามารถแก้ไขปัญหาในการประกอบอาชีพทางการเกษตรได้ด้วยตนเอง การให้ความช่วยเหลือและบริการทางการเกษตรแก่เกษตรกร เป็นต้น เพื่อให้เกษตรกรมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพทางการเกษตร เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย กรมส่งเสริมการเกษตรได้กำหนดเป้าประสงค์ของการพัฒนาองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตรมีกรอบ ทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ดังนี้

วิสัยทัศน์

“กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่มุ่งมั่นในการส่งเสริมและพัฒนาให้เกษตรกรอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

- ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรตามความต้องการของตลาด
- ให้บริการทางการเกษตรและผลิตปัจจัยทางการเกษตรเพื่อสนับสนุนและจำหน่ายแก่เกษตรกรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตรและบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน

คำขวัญ

“กรมส่งเสริมการเกษตร มีคนอยู่ทั่วทุกทิศ เป็นมิตรแท้ของเกษตรกร”

ค่านิยม

“มุ่งมั่นบริการ ทีมงานเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง”

วัตถุประสงค์หลัก

- เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- เกษตรกรเกิดการเรียนรู้ มีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน
- เกษตรกรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำการเกษตรทั้งเพื่อการดำรงชีวิตและการพาณิชย์
- เกษตรกรได้รับบริการที่ดีที่สุดและได้รับการสนับสนุนปัจจัยทางการเกษตรตามสภาพปัญหาและความต้องการ

ประเด็นยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ดังนี้

๑. การตอบสนองต่อนโยบายสำคัญของรัฐบาล

เป้าประสงค์ : ผลสำเร็จของการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : การดำเนินงานโครงการและกิจกรรมตามนโยบายสำคัญของรัฐบาลบรรลุผลสำเร็จ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๕

แนวทาง/โครงการหลัก : โครงการและกิจกรรมที่ดำเนินการตามนโยบายสำคัญของรัฐบาล

๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกรและความยั่งยืนของภาคการเกษตร

เป้าประสงค์ : เกษตรกรมีการทำกิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืน

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : เกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาความเข้มแข็งและความยั่งยืน มีการนำไปปฏิบัติ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

แนวทาง/โครงการหลัก

๒.๑) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

๒.๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเกษตรกรและชุมชนในการพัฒนาการเกษตร

๒.๓) ส่งเสริมระบบเกษตรกรรมในการสร้างความมั่นคงและยั่งยืนของภาคเกษตร

๒.๔) เสริมสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหารในครัวเรือนและชุมชน

๒.๕) สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๒.๖) ส่งเสริมการเกษตรในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้

๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกรและความยั่งยืนของภาคการเกษตร

เป้าประสงค์ : เกษตรกรมีความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : เกษตรกรที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาการผลิตและจัดการสินค้าเกษตร มีการนำไปปฏิบัติไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

แนวทาง/โครงการหลัก

๓.๑) พัฒนาการผลิตและบริหารจัดการสินค้าเกษตร

๓.๒) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารจัดการศัตรูพืช

๓.๓) ส่งเสริมการใช้ปัจจัยการผลิตและการเกษตรกรรม

๓.๔) ส่งเสริมด้านการตลาดและการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร

๔. การให้บริการทางการเกษตร

เป้าประสงค์ : เกษตรกรและ/หรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจกับบริการทางการเกษตรที่ได้รับจากกรมส่งเสริมการเกษตร

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : เกษตรกรและ/หรือผู้รับบริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจกับบริการทางการเกษตรที่ได้รับจากกรมส่งเสริมการเกษตร

แนวทาง/โครงการหลัก

๔.๑) เพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการงานส่งเสริมการเกษตร

๔.๒) พัฒนาการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์และสารสนเทศในการส่งเสริมการเกษตร

๕. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานส่งเสริมการเกษตร

เป้าประสงค์ : กรมส่งเสริมการเกษตรมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง

ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ : กรมส่งเสริมการเกษตรมีคะแนนประเมินองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

แนวทาง/โครงการหลัก

- ๕.๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานส่งเสริมการเกษตร
- ๕.๒) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร
- ๕.๓) เตรียมการรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน

ประเด็นยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตรดังกล่าวข้างต้น ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานส่งเสริมการเกษตร ซึ่งกำหนดแนวทางการดำเนินงาน คือ

๑) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานส่งเสริมการเกษตร โดยมุ่งเน้นเรื่องของการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบงาน การบูรณาการการทำงาน ทั้งหน่วยงานภายในและระหว่างส่วนราชการอื่นในทุกระดับ การบริหารงบประมาณ การปรับโครงสร้างหน่วยงาน เพื่อให้กรมส่งเสริมการเกษตรมีความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูง รวมทั้งการพัฒนาให้กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นองค์กรที่มีความพร้อมในการรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เศรษฐกิจ และสังคมทั้งในประเทศและต่างประเทศได้

๒) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร โดยสนับสนุนการวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในทุกระดับ ให้ความสำคัญกับการวิจัยในงานประจำ (Routine to Research : R2R) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบนฐานของความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงการพัฒนางานวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและการประสานความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานต่างๆ

๓) เตรียมการรองรับการเป็นประชาคมอาเซียน โดยการพัฒนาศักยภาพทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าร่วมเป็นประชาคมอาเซียน รวบรวมและพัฒนางานองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่มีต่อการพัฒนาการเกษตรและเกษตรกร รวมถึงการจัดระบบและกลไกการทำงาน เพื่อให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรทั้งในเชิงรุกและเชิงรับ

๑.๒ นโยบายกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ กรมส่งเสริมการเกษตรได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นกรอบในการปฏิบัติงานทุกระดับ โดยมีประเด็นเชิงนโยบายที่มุ่งเน้นปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ ๙ ประเด็น ได้แก่

๑. ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานโครงการพระราชดำริและการเสด็จตรวจเยี่ยมโครงการของทุกพระองค์ โดยมีแผนปฏิบัติงานในแต่ละพื้นที่โครงการที่ชัดเจน ดำเนินการอย่างจริงจัง ต่อเนื่อง มีการวัดผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม
๒. ขึ้นทะเบียนเกษตรกรผู้ปลูกพืชเศรษฐกิจให้เป็นไปตามเป้าหมายทันตามกำหนดเวลา
๓. เร่งรัดการช่วยเหลือเกษตรกรผู้ประสบภัยธรรมชาติ ส่งเสริมฟื้นฟูให้เกษตรกรกลับมาประกอบอาชีพการเกษตรได้ในระยะเวลาอันสั้น
๔. ศึกษา ติดตามสถานการณ์ศัตรูพืชเพื่อวางระบบป้องกันสามารถให้ความช่วยเหลืออย่างทันท่วงที ตั้งแต่เริ่มเกิดการระบาด พัฒนาให้เกษตรกรและชุมชนสามารถจัดการศัตรูพืชได้ด้วยตนเอง

๕. ใช้ระบบส่งเสริมการเกษตรเป็นหลักในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวทีตามระบบส่งเสริมการเกษตร และศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล (ศบกต.) ในการบูรณาการทำงานในพื้นที่

๖. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการเกษตรอย่างกว้างขวาง โดยจัดให้มีอาสาสมัครเกษตรหมู่บ้าน (อกม.) ครอบคลุมหมู่บ้านเพื่อช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

๗. พัฒนาศักยภาพของเกษตรกร องค์กรเกษตรกร วิสาหกิจชุมชนและเครือข่ายต่างๆ ให้เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาภาคการเกษตรให้เกิดความยั่งยืน

๘. พัฒนาบุคลากรทุกระดับของกรมส่งเสริมการเกษตรด้วยรูปแบบ และวิธีการที่หลากหลายเป็นธรรมชาติมีประสิทธิภาพ

๙. ปฏิบัติงานโครงการและภารกิจทุกอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน มีการควบคุมกำกับและติดตามงานอย่างเป็นระบบในทุกระดับ เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๓ (ร่าง) แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑

(พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

(ร่าง) แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรด้านเกษตรและสหกรณ์ ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านการเกษตรและสหกรณ์ให้เป็นผู้มีอาชีพปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ติดตามสถานการณ์ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถรู้เท่าทันและปรับตัวได้ทันทั่วทั้ง มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ โดยคิดแตกต่างจากผู้อื่น สร้างเครือข่ายและพันธมิตรทั้งภายในประเทศหรือระหว่างประเทศ โดยการ

๑.๑ พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านการเกษตรและสหกรณ์ ให้มีความรู้ความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เช่น การตรวจรับรองคุณภาพมาตรฐานสินค้าเกษตร การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสินค้าเกษตร เป็นต้น โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การเรียนรู้ การเพิ่มทักษะ ความรู้ด้านวิชาการเกษตร และการเสริมทักษะภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากร รวมทั้งสนับสนุนการให้ทุนการศึกษาระดับอุดมศึกษาในสาขาที่มีความจำเป็นและขาดแคลน ตลอดจนการให้ทุนหลังปริญญาเอก (Post Doctoral Training) และทุนผู้ช่วยนักวิจัย (Research Assistantship) เพื่อต่อยอดงานวิจัย รวมทั้งพัฒนาสายงานวิจัยให้นักวิจัยมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

๑.๒ พัฒนาองค์ความรู้ของบุคลากรภาครัฐทางการเกษตร โดยเฉพาะบุคลากรที่ใกล้ชิดเกษตรกร ให้มีความรู้ภาพรวมและวิสัยทัศน์ในด้านการบริหารจัดการด้านการเกษตรและสหกรณ์ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง และการจัดการความเสี่ยง เพื่อให้สามารถเป็นผู้ให้คำแนะนำแก่เกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ต่อสถานะด้านธุรกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมในยุคโลกาภิวัตน์ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ประกอบการและเกษตรกรในพื้นที่

๑.๓ การเตรียมแผนสร้างบุคลากรทดแทน (Succession Plan) เพื่อรองรับอัตรากำลังที่จะเกษียณอายุ โดยจัดให้มีการเรียนรู้และพัฒนาที่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง และกรณีศึกษาการจัดทำคู่มือทำงาน เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐาน

๒. ปลุกฝังจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างวินัยแก่บุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านการเกษตรและสหกรณ์ โดยการ

๒.๑ ส่งเสริมการปลูกฝังจิตสำนึก ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และสร้างวินัยแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านการเกษตรและสหกรณ์

๒.๒ มุ่งเน้นการสร้างกิจกรรมในการสร้างภาพลักษณ์อันดีให้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการด้านการเกษตรและสหกรณ์ในสายตาประชาชนให้เกิดความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงาน

๑.๔ แผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๑. แผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในปี ๒๕๕๐ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.๑ นำ HR Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

๑) จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

๒) ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการ

๒.๑) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒) การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร

บุคคล

๓) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการ

๓.๑) วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ

๓.๒) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ โดยการ

๔.๑) กำหนดเป้าประสงค์

๔.๒) กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

๕) จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหารและจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๑.๒ กำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

๑.๓ กำหนดให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. (ตัวชี้วัดที่ ๑๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล) ที่ทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำโดยมีการวัดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone)

๒. รายละเอียดประกอบแผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ การ HR Scorecard (พัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล) เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยมีองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ส่วน ดังนี้

๒.๒ มาตรฐานความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ ประกอบด้วย ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

- ๑) นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด
- ๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management)
- ๓) มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)
- ๔) มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Replacement Plan)

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

- ๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) แผนบริหารอัตรากำลัง
- ๓) การบริหารกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด มีลักษณะดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย เป็นต้น มีความถูกต้องและทันเวลา
- ๒) ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย
- ๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณรายจ่ายเหมาะสม สะท้อน ผลผลิตภาพและคุ่มค่า

๔) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

- ๑) จัดระบบงานบุคคลเพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลา
- ๒) ประเมินความคุ่มค่าของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) จัดทำฐานข้อมูลกำลังคน
- ๔) ระบบงานอัตโนมัติรองรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพผลการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังนี้

- ๑) การรักษาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด
- ๒) ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ
- ๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๔) มีระบบการบริหารผลงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

- ๑) การรักษากำลังคนที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย
- ๒) การเรียนรู้และพัฒนา
- ๓) ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

- ๑) การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม
- ๒) ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพร้อมให้มีการ

ตรวจสอบ

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

- ๑) กระบวนการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส
- ๒) ราชการใสสะอาด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ๑) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน
- ๒) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมาย

กำหนด

๓) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ

- ๑) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ทันสมัย
- ๒) สวัสดิการ
- ๓) การเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

๒.๓ ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๒.๔ มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มากน้อยเพียงใด

๒.๕ ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน/โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๑.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖

เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๒ คณะรัฐมนตรีได้เห็นชอบต่อยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการถือปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

หลักการ

เสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตและมีขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์ของสุขประชาชน

วิสัยทัศน์

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ข้าราชการพลเรือนต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการอย่างมืออาชีพเป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของประชาชน

พันธกิจ

เสริมสร้างพัฒนาผู้นำและข้าราชการพลเรือนทุกระดับตามสมรรถนะและใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

เป้าประสงค์หลัก

เพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คุ่มค่า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
เป้าหมาย : ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ่มค่า
กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาสมรรถนะข้าราชการ
กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาทางก้าวหน้าในอาชีพ
บทบาทส่วนราชการ

๑. ส่วนราชการมีการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชา และข้าราชการร่วมกันกำหนด
เป้าหมาย ระดับความสำเร็จของงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๒. ส่วนราชการมีแผนทางก้าวหน้าในอาชีพ และแผนการสืบทอดตำแหน่ง

๓. มีการประเมินผลอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม และมีระบบการสื่อสารภายในส่วนราชการที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

เป้าหมาย : ข้าราชการในส่วนราชการต่าง ๆ ได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ : สรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถและคุณสมบัติของการเป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ตามระบบคุณธรรมเข้ารับราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ : กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรม ข้อบังคับจรรยาและการประเมินทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคลและวิธีปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการบังคับใช้อย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ : เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ต่อเนื่องและพัฒนาผู้บังคับบัญชา
ทุกระดับให้เป็นแบบอย่างที่ดี สามารถจูงใจและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชาและสนับสนุน
การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรม จริยธรรมและจรรยา
บรรพชาทส่วนราชการ

๑. กำหนดเกณฑ์ ที่มีตัวชี้วัด และมีการประเมินที่โปร่งใสทั้งด้านคุณลักษณะภายในของบุคคล และวิธี
ปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้
ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย

เป้าหมาย : ผู้นำทุกระดับของทุกส่วนราชการได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
สามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ : สร้างระบบการพัฒนาให้ข้าราชการทุกระดับ รู้จักการนำตนเอง นำทีม นำองค์กรและ
นำเครือข่าย

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาให้มีความรู้เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเตรียมความพร้อมที่จะรองรับ
การเปลี่ยนแปลง

บรรพชาทส่วนราชการ

๑. นำเรื่องผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารการเปลี่ยนแปลง กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ของ ส่วนราชการ
และมีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ อย่างต่อเนื่อง

๒. กำหนดแผนพัฒนาองค์กรและทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์
และเป้าหมายขององค์กร

๓. กำหนดสมรรถนะของภาวะผู้นำ ระบบการพัฒนาผู้นำ และหลักสูตรการพัฒนาผู้นำ

๔. สร้างทีมงานเพื่อร่วมสร้างวิสัยทัศน์ และระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับให้มีพลังกาย
ที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป้าหมาย : ข้าราชการเกิดความตระหนัก มีแนวทางปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและ
มีจิตสำนึก มีส่วนร่วมในการแก้ไขสิ่งแวดล้อมการทำงานให้ดีขึ้น สามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริม
สิ่งแวดล้อมของตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ : พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นให้กับข้าราชการ

กลยุทธ์ที่ ๒ : พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

บรรพชาทส่วนราชการ

มีระบบกำกับดูแล และติดตามผลเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

ดังนั้น กรมส่งเสริมการเกษตรจึงต้องกำหนด/ปรับปรุงกลยุทธ์และเตรียมการรองรับการปฏิบัติงานและพัฒนา
บุคลากรให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน
ของสำนักงาน ก.พ. รวมทั้งแนวทางปฏิบัติงานที่จะกำหนดขึ้นโดยหน่วยงานกลาง (สำนักงาน ก.พ. และ
สำนักงาน ก.พ.ร.) ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับภารกิจด้วย

บทที่ ๒

การประเมินสถานภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ หลักการและเหตุผล

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและสมรรถนะสูงจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการและช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำ HR Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และในปี ๒๕๕๐ กำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard รวมทั้งกำหนดให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของสำนักงาน ก.พ.ร. (ตัวชี้วัดที่ ๑๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล) ที่ทุกส่วนราชการจะต้องดำเนินการจัดทำโดยมีการวัดเป็นระดับขั้นของความสำเร็จ (Milestone) นอกจากนี้ สำนักงาน ก.พ. ยังได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒-๒๕๕๖ เพื่อเป็นแนวทางให้ส่วนราชการถือปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับได้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

กรมส่งเสริมการเกษตรได้นำแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ข้างต้นมาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร โดยเป็นการวางแผนกลยุทธ์ล่วงหน้า ๕ ปี คือ ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙ และจะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้แปลงเป็นแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยกรอบแนวคิด ๕ มิติ ได้แก่

๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

๒.๒ แนวทางการดำเนินงาน

กรมส่งเสริมการเกษตร ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) แต่งตั้งคณะทำงานยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

๒) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓) ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) คณะทำงาน ฯ ผลักดันและดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

๕) จัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ปี ๒๕๕๕ ในประเด็นการประเมินผลการจัดการทุนมนุษย์ ตัวชี้วัดที่ ๑๓.๑ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖) แปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๕๕ -๒๕๕๙

๗) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทาง/เป็นข้อมูลประกอบในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๓ การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจากปัจจัย/ตัวแปรที่มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งความคาดหวังของผู้บริหาร ข้าราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผลจากการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม สรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ จุดแข็ง (Strength)

๑) โครงสร้างองค์กรที่มีหน่วยงานครอบคลุมทุกระดับในพื้นที่ สามารถบริการเกษตรกรได้อย่างทั่วถึง

๒) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการประสานงาน การถ่ายทอดเทคโนโลยีและการบริการทั้งด้านการผลิตการตลาดเพื่อพัฒนาอาชีพให้แก่เกษตรกร

๓) บุคลากรมีความสามารถ เสียสละ เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับของเกษตรกร

๔) ผู้บริหารของกรมส่งเสริมการเกษตรให้การสนับสนุนการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๕) กรมส่งเสริมการเกษตรมีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศครอบคลุมทุกระดับพื้นที่ช่วยให้การติดต่อประสานงานคล่องตัว

๒.๓.๒ จุดอ่อน (Weakness)

๑) บุคลากรโดยเฉพาะในพื้นที่ ได้รับมอบหมายงานนอกภารกิจเพิ่มเติม ทำให้ขาดการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง

๒) บุคลากรขาดความเข้าใจทางเทคนิคการวางแผนเชิงกลยุทธ์และทักษะด้านการบริหารจัดการระบบงาน

๓) บุคลากรขาดความเชื่อมั่นในความโปร่งใส ความเป็นธรรมต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔) บุคลากรบรรจุใหม่สำเร็จการศึกษาไม่ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติในบทบาทหน้าที่ และขาดพี่เลี้ยงในการสอนงาน

๕) ขาดเวทีและช่องทางการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร ทำให้บุคลากรบางส่วนเคยชินต่อการรอรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ไม่มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน

๖) การบริหารงานบุคคลทั้งการให้ทุน/ให้โทษ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรไม่ทุ่มเทและมุ่งมั่นในการทำงาน

๗) แนวโน้มการสูญเสียกำลังคนสูงอายุที่มีประสบการณ์ใน ๑๐ ปี ข้างหน้าอยู่ในระดับที่สูง จะส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กร

๒.๓.๓ โอกาส (Opportunity)

๑) การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการทำให้การปฏิบัติงานมีความชัดเจนและบุคลากรเกิดการพัฒนาตนเอง

๒) มีพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๕) กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓) มีนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ของ ก.พ. ในการกำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔) มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งเป็นกฎหมายที่เอื้อต่อการปรับปรุง/พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร

๕) มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์และระบบอินเทอร์เน็ตครอบคลุมทุกหน่วยงานในสังกัด

๖) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน และส่วนราชการอื่น มีบทบาทในการดำเนินงานส่งเสริมการเกษตรเพิ่มมากขึ้น

๒.๓.๔ อุปสรรค (Threat)

๑) กรมส่งเสริมการเกษตรได้รับการมอบหมายงานพิเศษ งานด่วน งานจร ไม่ตรงกับบทบาทหน้าที่ของกรมส่งเสริมการเกษตร

๒) ความไม่มั่นคงทางด้านการเมืองที่มีแนวนโยบายเกี่ยวข้องกับด้านการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่แน่นอน ทำให้การปฏิบัติตามนโยบาย/ยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตรไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓) การแทรกแซงจากนักการเมืองที่ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่เป็นอิสระ

๔) งบประมาณที่มีจำกัด/ไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถสนับสนุนให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

๕) นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำรูปแบบมาจากต่างประเทศเพื่อใช้กับประเทศไทย ไม่ได้ปรับวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับวัฒนธรรม/พฤติกรรมของข้าราชการไทย ทำให้ไม่เกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร เนื่องจากขาดการยอมรับ ขาดความเชื่อมั่นในระบบ รวมทั้งไม่ยอมรับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ค่านิยม และวัฒนธรรม ที่ต้องใช้เวลาในการปรับเปลี่ยน

ผลจากการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมของกรมส่งเสริมการเกษตรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล นำไปสู่ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารสายงานหลักที่รับผิดชอบ ต่อเป้าหมายความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาให้มีสมรรถนะตามสายอาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๒. บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ตลอดจนมีการสื่อสารให้ทราบทั่วกัน
๓. บุคลากรของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นมืออาชีพ สามารถเป็นที่ปรึกษา เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับบุคลากรในองค์กรได้
๔. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการทำงาน
๕. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน/องค์กร/ผู้รับบริการ มีจริยธรรม คุณธรรม มีความพอเพียง ความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๖. มีแผนบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่ชัดเจน ทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้น ที่ครอบคลุม มีประสิทธิภาพและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
๗. มีระบบการตรวจสอบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกระดับ มีมาตรฐาน โปร่งใส และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
๘. การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและมีอิสระในการตัดสินใจภายใต้กรอบการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย
๙. ระบบฐานข้อมูลมีความทันสมัย และนำมาใช้ประโยชน์ได้เต็มประสิทธิภาพ
๑๐. กระบวนการทำงานมีความชัดเจน มีการปรับลดขั้นตอนการทำงาน และมีการบูรณาการงาน เน้นการทำงานเป็นทีม
๑๑. มีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ กรมส่งเสริมการเกษตร

๓.๑ ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมส่งเสริมการเกษตร ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพปัจจุบันของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ และวิเคราะห์สถานะแวดล้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อจะได้ทราบระดับสมรรถนะ จุดอ่อน จุดแข็งของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องต่องานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งแนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการประสบความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ฯ ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ของกรมส่งเสริมการเกษตร ภายใต้กรอบแนวคิดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ที่ได้กำหนดไว้

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ของกรมส่งเสริมการเกษตร ได้กำหนดไว้รวม ๕ ประเด็น และ ๗ เป้าประสงค์ ดังนี้

๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตร

เป้าประสงค์

กรมส่งเสริมการเกษตรมีแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมและ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจ และเป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด

แนวทาง

- ๑) จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR scorecard)
- ๒) จัดทำแผนบริหารกำลังคน (HRM)
- ๓) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)
- ๔) การทำแผนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒. มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์

- ๑) มีกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐาน
- ๒) บุคลากรมีสมรรถนะ พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทาง

- ๑) พัฒนากระบวนการและมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
- ๒) เสริมสร้างให้เกิดค่านิยมที่ดีในการทำงาน
- ๓) พัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร
- ๔) พัฒนาบุคลากรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นมืออาชีพ
- ๕) พัฒนาระบบฐานข้อมูลในการบริหารและพัฒนาบุคลากร

๓. มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารผลงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
เป้าประสงค์

- ๑) ระบบการบริหารผลงานและการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการเชื่อมโยงกับระบบผลตอบแทน/การแต่งตั้ง
ในระดับที่สูงขึ้น
- ๒) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

แนวทาง

- ๑) บริหารผลงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการเชื่อมโยงกับระบบผลตอบแทน/การพัฒนาบุคลากร/
การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น
- ๒) มีการคัดเลือกข้าราชการที่มีผลงานดีเด่นและให้รางวัลเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๔. มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
เป้าประสงค์

บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แนวทาง

- ๑) ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล
- ๒) กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการงานที่ชัดเจน

๕. มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน
เป้าประสงค์

บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน

แนวทาง

- ๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๒) จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย
- ๓) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

ตารางที่ ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ แนวทาง และโครงการ/กิจกรรม ของการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทาง	โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
มิติด้านความสอดคล้อง เชิงกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ การกำหนดนโยบายและแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริม การเกษตร	- กรมส่งเสริม การเกษตรมีแผน ด้านทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมและ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และ พันธกิจและเป็นไป ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	- มีการจัดทำแผน บริหารทรัพยากร บุคคลตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด	๑) จัดทำแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากร บุคคล (HR scorecard) ๒) จัดทำแผนบริหาร กำลังคน (HRM) ๓) จัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (HRD) ๔) จัดทำแผนอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง	๑. โครงการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ด้านแผน)	กกจ./สพท.
มิติด้านประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑) มีกระบวนการ ทำงานที่ได้มาตรฐาน	- จำนวน กระบวนการที่ได้รับ การพัฒนา	๑) พัฒนาระบบ งานและมาตรฐาน การบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	๒. โครงการ พัฒนา กระบวนการและ ฐานข้อมูลด้าน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กกจ./สพท./ ศสท.
	๒) บุคลากรมี สมรรถนะ พร้อมทั้งจะ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การพัฒนา	๒) เสริมสร้างให้เกิด ค่านิยม ที่ดีในการ ทำงาน ๓) พัฒนาศักยภาพ ของกรมส่งเสริม การเกษตร ๔) พัฒนาบุคลากร ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ เป็นมืออาชีพ ๕) พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลในการ บริหารและพัฒนา บุคลากร	๓. โครงการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ด้านการพัฒนา บุคลากร)	กกจ./สพท.

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทาง	โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนากระบวนการบริหารผลงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจ</p>	<p>๑) ระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการเชื่อมโยงกับระบบผลตอบแทน/การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>- มีมาตรการที่ผลักดันให้นำผลการปฏิบัติราชการไปใช้</p>	<p>๑.บริหารผลงานและประเมินผลการปฏิบัติราชการเชื่อมโยงกับระบบผลตอบแทน/การพัฒนาบุคลากร/การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น</p>	<p>๔. กิจกรรมกำหนดมาตรการและผลักดันให้เกิดการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</p>	<p>กกจ./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑) ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ๒) กำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการงานที่ชัดเจน</p>	<p>๕. โครงการคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานดีเด่นประจำปี</p>	<p>กกจ./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
				<p>๖. โครงการพัฒนากระบวนการและฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านธรรมาภิบาล) ๗. กิจกรรมเผยแพร่ข้อมูลและกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>กกจ./สพท.</p>

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แนวทาง	โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ
<p>มิติด้านคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p>	<p>บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>๑) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน</p> <p>๒) จัดให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย</p> <p>๓) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี</p>	<p>๘.โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต)</p>	<p>กกจ./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกรอบชี้้นำในการกำหนด เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ระดับเป้าหมาย น้ำหนักของตัวชี้วัด เป้าประสงค์ มิติ และผู้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับมิติ ที่ใช้ในการประเมิน ๕ มิติ เพื่อจะได้กำหนดเป็นแผนในการปฏิบัติงาน การวัด และการประเมินผลตามค่าของ ระดับเป้าหมายและน้ำหนักที่ได้กำหนดไว้ สรุปรายละเอียดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริม การเกษตร ปี ๒๕๕๕- ๒๕๕๙ ดังนี้

ตารางที่ ๒ รายละเอียดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙ กรมส่งเสริมการเกษตร

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
<p>มิติต้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์</p> <p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u></p> <p>การกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบายพันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตร</p>	กรมส่งเสริมการเกษตรมีแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และพันธกิจและเป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	- มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด	๑. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านแผน)	ไม่มีแผน	-	มีแผนแต่ไม่ครบถ้วน	-	มีแผนครบถ้วน	๑๐๐	๑๐๐	๕	กกจ./สพท.

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติด้านประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร บุคคล <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร บุคคล	๑) มีกระบวนการทำงาน ที่ได้มาตรฐาน	- จำนวนกระบวนการ ที่ได้รับการพัฒนา	๒. โครงการพัฒนา กระบวนการและ ฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	ไม่ได้ ดำเนินการ	-	ดำเนินการ แต่ยังไม่ แล้วเสร็จ	-	ดำเนินการ แล้วเสร็จ	๑๐๐	๑๐๐	๔๐	กกจ./สพท./ ศสท.
	๒. บุคลากรมีสมรรถนะ พร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา	๓. โครงการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากร บุคคล (ด้านการ พัฒนาบุคลากร)	๔๕	๕๕	๖๕	๗๕	๘๕	๗๐	๗๐		

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติด้านประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาระบบบริหาร ผลงาน และเสริมสร้าง ขวัญกำลังใจ	๑) ระบบการบริหาร ผลงานและการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการเชื่อมโยงกับ ระบบผลตอบแทน/การ แต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	- มีมาตรการที่ผลักดัน ให้นำผลการปฏิบัติ ราชการไปใช้	๔. กิจกรรมกำหนด มาตรการและ ผลักดันให้เกิดการ บริหารผลการ ปฏิบัติงานและ ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรม	ไม่มี มาตรการ	-	-	-	มี มาตรการ	๑๐๐ ๑๐	๑๐๐ ๕๐	๓๐	กกจ.
	๒) บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	- มีการประกาศเกียรติ คุณบุคคลและ หน่วยงานที่ได้รับการ คัดเลือก - ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อการ ปฏิบัติงาน - ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ ระบบการประเมินผล งานและค่าตอบแทน และการเลื่อนระดับที่ สูงขึ้น	๕. โครงการ คัดเลือกบุคลากร และหน่วยงาน ดีเด่นประจำปี	ไม่มีการ ประกาศฯ ๒	- ๒.๕	- ๓	- ๓.๕	มีการ ประกาศฯ ๔	๔๐ ๑๐	๕๐		กกจ./ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารทรัพยากร บุคคลตามหลักธรรมา ภิบาล	บุคลากรมีความเชื่อมั่น ต่อกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	- ระดับความเชื่อมั่น ของบุคลากรที่มีต่อ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๖. โครงการพัฒนา กระบวนการและ ฐานข้อมูลการ บริหารทรัพยากร บุคคล (ด้านธรรมา ภิบาล) ๗. กิจกรรม เผยแพร่ข้อมูลและ กระบวนการด้าน การบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	๒	๒.๕	๓	๓.๕	๔	๑๐๐	๑๐๐	๑๕	กกจ./สพท.

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก			ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	มิติ	
มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	บุคลากรพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน	- ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการ ทำงาน	๘.โครงการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากร บุคคล (ด้านพัฒนา คุณภาพชีวิต)	๒	๒.๕	๓	๓.๕	๔	๑๐๐	๑๐๐	๑๐	กกจ./ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง

บทที่ ๔

การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เป็นสิ่ง เชื่อมให้การปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น ยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ จะแปลงไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนโดยมีแผนงาน/โครงการ รองรับ รวมทั้งกลไกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ การแปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ไปสู่การปฏิบัติ

การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้กำหนดไว้ไปสู่การปฏิบัติ สรุปรายละเอียดได้ดัง ตารางการแปลงยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ ดังนี้

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						ผู้รับผิดชอบ
				รวม	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	รวม	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	
มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑) มีกระบวนการทำงานที่ได้มาตรฐาน	- จำนวนกระบวนการงานที่ได้รับการพัฒนา	๒. โครงการพัฒนากระบวนการงานและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓ ฐานข้อมูล	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	กกจ./ สพท./ ศสท.
	๒. บุคลากรมีสมรรถนะพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๓. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านการพัฒนาบุคลากร)	๑๔, ๖๖๘ คน	๒,๙๔๐	๓,๐๐๗	๓,๐๐๗	๒,๘๕๗	๒,๘๕๗	๑๖๒, ๕๓๓, ๙๐๐ บาท	๒๓,๓๓๗ ๓,๕๐๐	๓๕,๐๘ ๒,๖๐๐	๓๕,๐๘ ๒,๖๐๐	๓๔,๔๙ ๗,๖๐๐	๓๔,๔๙ ๗,๖๐๐	กกจ./ สพท.

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						ผู้รับผิดชอบ
				รวม	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	รวม	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	
มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารผลงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑) ระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการเชื่อมโยงกับระบบผลตอบแทน/การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	- มีมาตรการที่ผลักดันให้นำผลการปฏิบัติราชการไปใช้	๔. กิจกรรมกำหนดมาตรการและผลักดันให้เกิดการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	๑ มาตรการ	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	กกจ.
	๒) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	- มีการประกาศเกียรติคุณบุคคลและหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลงาน	๕. โครงการคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานดีเด่นประจำปี	๗๗ จังหวัด	๗๗	๗๗	๗๗	๗๗	๗๗	๗.๕ ล้านบาท	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	๑,๕๐๐,๐๐๐	กกจ./ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย						งบประมาณ (บาท)						ผู้รับผิดชอบ
				รวม	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	รวม	ปี ๒๕๕๕	ปี ๒๕๕๖	ปี ๒๕๕๗	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	
มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน	บุคลากรพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน	- ระดับความพึง พอใจของบุคลากร ที่มีต่อ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศใน การทำงาน	๘.โครงการ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ด้านพัฒนา คุณภาพชีวิต)	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	ก กจ./ หน่วย งานที่ เกี่ยว ข้อง

๔.๒ กลไกขับเคลื่อนและเครื่องมือ

การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากจะใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีเครื่องมือและกลไกขับเคลื่อนอื่นๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะผลักดันไปพร้อมๆ กัน ดังต่อไปนี้

กลไกขับเคลื่อน

๑. ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารของหน่วยงานย่อย รวมทั้งผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความสำคัญและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

๒. จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ รวมทั้งคณะทำงาน หรือผู้รับผิดชอบหลัก ที่จะปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับหน่วยงานย่อย เพื่อ

๒.๑ เป็นเครือข่ายในการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่การปฏิบัติของหน่วยงานย่อย

๒.๒ กระจายเป้าหมาย ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒.๓ สร้างความรู้ความเข้าใจในองค์กรทุกระดับเพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

อย่างเป็นระบบ

๓. ผลักดันให้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ เป็นกรอบ/แนวทางในการปฏิบัติงานและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ

๓.๑ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในแนวทางและทิศทางเดียวกัน

๓.๒ มีระบบแผนปฏิบัติการประจำปีที่สามารถใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน และ

การวางแผนในอนาคต

๔. ให้มีการติดตามและรายงานผล ข้อขัดข้อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เครื่องมือ

๑. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ กรมส่งเสริมการเกษตร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๒ - ๒๕๕๖

๓. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง/เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. คู่มือ/แนวทางการดำเนินงาน

๕. เอกสาร/สื่อความรู้ต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรม

๘. กรอบ/ทิศทางแนวนโยบายระดับประเทศและระดับกรม

๙. แผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

บทที่ ๕

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงาน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ กรมส่งเสริมการเกษตร เมื่อได้แปลงไปสู่การปฏิบัติแล้ว สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อเพื่อให้ทราบว่ามีหรือนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติเป็นไปในทิศทางใด และจะบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้หรือไม่ จึงต้องมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาปรับปรุงการวางแผนให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมทั้งมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อันจะส่งผลให้บรรลุถึงความสำเร็จของยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตรด้านอื่น ๆ ตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ด้วย รายละเอียดตามแนวทางการติดตามผลการดำเนินงาน ดังนี้

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<p>มิติด้านความสอดคล้อง เชิงกลยุทธ์ <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑</u> การกำหนดนโยบายและ แผนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่สอดคล้องกับ นโยบาย พันธกิจและ ยุทธศาสตร์ของกรม ส่งเสริมการเกษตร</p>	<p>- กรมส่งเสริมการเกษตรมีแผน ด้านทรัพยากรบุคคลที่ ครอบคลุมและ สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์และพันธกิจและ เป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด</p>	<p>- มีการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางที่ ก.พ.กำหนด</p>	<p>๑. โครงการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากร บุคคล (ด้านแผน)</p>	<p>กกจ./สพท.</p>	<p>ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙</p>

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติด้านประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร บุคคล	๑) มีกระบวนการทำงานที่ได้ มาตรฐาน	- จำนวนกระบวนการที่ได้รับการพัฒนา	๒. โครงการพัฒนา กระบวนการและ ฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	กกจ./สพท./ ศสท.	ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙
	๒) บุคลากรมีสมรรถนะ พร้อม ที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๓. โครงการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากร บุคคล (ด้านการ พัฒนาบุคลากร)	กกจ./สพท.	ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาระบบบริหารผลงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ	๑) ระบบการบริหารผลงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการเชื่อมโยงกับระบบผลตอบแทน/การแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น	- มีมาตรการที่ผลักดันให้นำผลการปฏิบัติราชการไปใช้	๔. กิจกรรมกำหนดมาตรการและผลักดันให้เกิดการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	กกจ./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙
	๒) บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	- มีการประกาศเกียรติคุณบุคคลและหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือก - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน - ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการประเมินผลงานและค่าตอบแทนและการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	๕. โครงการคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานดีเด่นประจำปี	กกจ./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	การติดตามผล
<p>มิติด้านความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล</p>	<p>บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>- ระดับความเชื่อมั่นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๖. โครงการพัฒนากระบวนการและฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านธรรมาภิบาล)</p> <p>๗. กิจกรรม เผยแพร่ข้อมูลและกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p>	<p>กกจ./สพท.</p>	<p>ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙</p>
<p>มิติด้านคุณภาพชีวิต</p> <p>ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน</p> <p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</u></p> <p>การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน</p>	<p>บุคลากรพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>๘.โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต)</p>	<p>กกจ./หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ปี ๒๕๕๕-๒๕๕๙</p>

๕.๒ การรายงานผล

การรายงานผลการปฏิบัติงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ กรมส่งเสริมการเกษตร เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยให้มีการรายงานผลเป็นรายปี ตามน้ำหนัก/ระดับความสำคัญของข้อมูลที่จะต้องรายงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙
๒. แผนการปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงาน
๓. ผลการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ข้อขัดข้อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)
กับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

ยุทธศาสตร์
กรมส่งเสริม
การเกษตร

๑. การตอบสนองต่อนโยบายสำคัญของรัฐบาล
๒. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกรและความยั่งยืนของภาคการเกษตร
๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเกษตรกรและความยั่งยืนของภาคการเกษตร
๔. การให้บริการทางการเกษตร
๕. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานส่งเสริมการเกษตร
 - ♦ การพัฒนาองค์กรในภาพรวม ในด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร การพัฒนาระบบงาน การบูรณาการการทำงาน
 - ♦ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนางานส่งเสริมการเกษตร การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการจัดการความรู้ในทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานบนฐานของความรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ♦ การพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าร่วมเป็นประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์
การบริหาร
ทรัพยากร
บุคคล

๑. การกำหนดนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตร
๒. การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การพัฒนาระบบบริหารผลงาน และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ
๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล
๕. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โครงการรองรับ
ประเด็น
ยุทธศาสตร์

๑. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านแผน)
๒. โครงการพัฒนากระบวนการและฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านการพัฒนาบุคลากร)
๔. กิจกรรมกำหนดมาตรการและผลักดันให้เกิดการบริหารผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
๕. โครงการคัดเลือกบุคลากรและหน่วยงานดีเด่นประจำปี
๖. โครงการพัฒนากระบวนการและฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านธรรมาภิบาล)
๗. กิจกรรม เผยแพร่ข้อมูลและกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๘. โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล (ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต)

โครงสร้างกรมส่งเสริมการเกษตร

