



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖





คำนำ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ซึ่งเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (HR๑) ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การ

ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางและสนับสนุนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ด้วยการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี ของ ส.ป.ก. จนเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อเกษตรกร เพิ่มศักยภาพงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมสู่องค์การคุณภาพสูงและประเทศชาติสืบไป

(นายวินะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
บทสรุปผู้บริหาร	จ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ การแบ่งส่วนราชการ	๒
๑.๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์การ วัฒนธรรม และค่านิยมหลัก	๘
๑.๕ การขับเคลื่อนประเด็นแผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๙
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ สถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก.	๑๐
๒.๒ ข้อมูลอายุข้าราชการและวุฒิการศึกษา	๑๑
๒.๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)	๑๓
(แยกตามประเภทตำแหน่ง/ระดับ)	
๒.๔ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)	๑๕
(แยกตามประเภทสายงาน)	
๒.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ส.ป.ก.	๒๐
๒.๖ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖)	
๓.๑ วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑
๓.๒ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑
๓.๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๒
(เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี)	
๓.๕ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๕ ปี)	๕๐
๓.๖ Human Resource Management Strategic Map	๕๖
บทที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	
๔.๑ การติดตามและการรายงานผล	๕๗
๔.๒ การประเมินผล	๕๗
๔.๓ ขั้นตอนการรายงานผลการวิเคราะห์	๕๘
ภาคผนวก	๖๐



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ สถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก.	๑๑
ตารางที่ ๒ อายุเฉลี่ย อายุราชการเฉลี่ย และวุฒิการศึกษาเฉลี่ย ของข้าราชการ ส.ป.ก.	๑๒
ตารางที่ ๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี แยกตามประเภทตำแหน่ง/ระดับ	๑๔
ตารางที่ ๔ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี แยกตามประเภทสายงาน	๑๕
ตารางที่ ๕ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ส.ป.ก.	๒๐
ตารางที่ ๖ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕
ตารางที่ ๗ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี)	๔๒
ตารางที่ ๘ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๕ ปี)	๕๐



สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	หน้า ๕
ภาพที่ ๒ แผนภาพความเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Map)	หน้า ๕๖



บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมุ่งประสงค์ให้ สำนัก/กอง/ศูนย์/ส.ป.ก. จังหวัด มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย นโยบายประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐) แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการทิศทาง แนวทางการดำเนินงาน แผนงานและงบประมาณของ ส.ป.ก. เป็นไปตามแนวทาง HR Scorecard และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเครื่องมือ SWOT ANALYSIS จากนั้นได้มีการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาระดมความคิดเห็นพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และนำเสนอผู้บริหารที่ได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพสูงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

๑. กำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร สู่ความผาสุก

๒. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร

๓. ส่งเสริมความก้าวหน้า แรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันของทรัพยากรบุคคลที่มีต่อองค์กร

๔. พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน



บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) มีภารกิจหลักคือ การจัดที่ดินทำกินให้กับเกษตรกรพร้อมการพัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้มีความรู้ความสามารถในการผลิต การจัดการผลผลิตทางการเกษตร การปรับปรุงทรัพยากร และปัจจัยการผลิต การจำหน่ายให้เกิดผลดียิ่งขึ้น ในการจะพัฒนาศักยภาพเกษตรกรให้มีความรู้ ความสามารถ ส.ป.ก. จะต้องมีความรู้ความเข้าใจที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความสามารถทักษะในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนงานปฏิรูปที่ดิน อย่างไรก็ตามท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand 4.0)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคลรวมทั้งบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐสมควรต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ตามแนวทางการบริหารงานบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงาน ก.พ. และข้อกำหนดในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Plan) ทั้งนี้ เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อเป็นการรองรับหลักการดังกล่าว และเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการรองรับพันธกิจของ ส.ป.ก. ในระยะยาว จึงจำเป็นต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ รวมทั้งการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก.

๑. เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของ ส.ป.ก.

๒. เพื่อสร้างความเข้มแข็งและกำหนดทิศทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร โดยสามารถทำงานอย่างบูรณาการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

๓. เพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

๔. เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันท่วงที สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี



๑.๓ การแบ่งส่วนราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กระทรวง หน้า ๑ และสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้เกษตรกรได้มีที่ทำกินเพื่อยังชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน โดยการปรับปรุงเกี่ยวกับสิทธิและการถือครองในที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รวมตลอดถึงการจัดที่อยู่อาศัยในที่ดินเพื่อเกษตรกรรมนั้นโดยนำที่ดินของรัฐหรือที่ดินที่รัฐจัดซื้อหรือเวนคืนจากเจ้าของที่ดินซึ่งมิได้ทำประโยชน์ในที่ดินนั้นด้วยตนเอง หรือมีที่ดินเกินสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อจัดให้แก่เกษตรกรผู้ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง หรือมีที่ดินเล็กน้อยไม่เพียงพอแก่การครองชีพ และสถาบันเกษตรกรได้เช่าซื้อ เช่า หรือเข้าทำประโยชน์ และให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาอาชีพเกษตรกรการปรับปรุงทรัพยากรและปัจจัยการผลิต ตลอดจนการผลิตและการจำหน่ายให้เกิดผลดียิ่งขึ้น โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒. ดำเนินการจัดหาที่ดินของเอกชนและที่ดินของรัฐ เพื่อนำมาดำเนินการปฏิรูปที่ดิน โดยจัดที่ดินให้เกษตรกรเช่าซื้อ เช่า หรือเข้าทำประโยชน์ตลอดจนการจัดที่อยู่อาศัยการให้กรรมสิทธิ์ และการใช้ประโยชน์ที่ดิน ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพเกษตรกร รวมทั้งการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และพัฒนาองค์ความรู้ด้านการปฏิรูปที่ดินและวิชาการด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

๓. ดำเนินการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำแนกการใช้ประโยชน์ที่ดิน พัฒนาประสิทธิภาพการใช้ที่ดิน การบริหารจัดการทรัพยากรการผลิต พันธุ์สภาพแวดล้อม และคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรม

๔. บริหารกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นทุนหมุนเวียน และค่าใช้จ่ายเพื่อการปฏิรูปที่ดิน การบริหาร มิให้สูญเสียสิทธิในที่ดิน รวมทั้งการจัดทำสารบบที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดินปฏิรูปที่ดิน

๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ดำเนินงานปฏิรูปที่ดินภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (คปก.) และในส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค มีคณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (คปจ.) กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด (ส.ป.ก.จังหวัด) โดยองค์ประกอบคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ มีดังนี้

คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ปลัดกระทรวงมหาดไทย ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม อธิบดีกรมชลประทาน อธิบดีกรมปศุสัตว์ อธิบดีกรมป่าไม้ อธิบดีกรมประมง อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน อธิบดีกรมส่งเสริมการเกษตร อธิบดีกรมส่งเสริมสหกรณ์ เลขาธิการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมพัฒนาชุมชน อธิบดีกรมที่ดิน อธิบดีกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ อธิบดีกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม อธิบดีกรมธนารักษ์ อธิบดีกรมบัญชีกลาง อธิบดีกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ ผู้จัดการธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ประธานคณะกรรมการกลางกลุ่มเกษตรกรแห่งประเทศไทย และประธานชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง



ประเทศไทยเป็นกรรมการ และกรรมการอื่นอีกไม่เกินเก้าคน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้แทนเกษตรกรทหคน และผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่เกินสามคน ให้เลขาธิการ ส.ป.ก. เป็นกรรมการและเลขานุการ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย มาตรการ ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการปฏิรูปที่ดินของ ส.ป.ก. ตลอดจนการควบคุมการบริหารงานของ ส.ป.ก. รวมทั้งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- (๑) จัดหาที่ดินของรัฐเพื่อนำมาใช้ในการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- (๒) พิจารณากำหนดเขตปฏิรูปที่ดินตามมาตรา ๒๕ การจัดซื้อหรือเวนคืนที่ดินตามมาตรา ๒๙ และการกำหนดเนื้อที่ที่ดินที่จะให้เกษตรกรหรือสถาบันเกษตรกรเช่าระยะยาว หรือเช่าซื้อตามมาตรา ๓๐
- (๓) พิจารณากำหนดแผนผังและการจัดแบ่งแปลงที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน
- (๔) พิจารณานุมัติแผนงานและโครงการการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตลอดจนงบประมาณใช้จ่ายของ ส.ป.ก. เสนอรัฐมนตรี
- (๕) พิจารณากำหนดแผนการผลิตและการจำหน่ายผลิตผลเกษตรกรรมในเขตปฏิรูปที่ดิน เพื่อยกระดับรายได้ และคุ้มครองผลประโยชน์ของเกษตรกรหรือสถาบันเกษตรกร
- (๖) พิจารณากำหนดแผนการส่งเสริมและบำรุงเกษตรกรรมในเขตปฏิรูปที่ดิน รวมถึงการจัดรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตลอดจนสวัสดิการ การสาธารณสุขโรค การศึกษาและการสาธารณสุขของเกษตรกร
- (๗) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือกเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรซึ่งจะมีสิทธิได้รับที่ดินจากการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตลอดจนแบบสัญญาเช่า และเช่าซื้อที่จะทำกับเกษตรกรหรือสถาบันเกษตรกรผู้ได้รับที่ดิน
- (๘) กำหนดระเบียบการให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ผู้ได้รับที่ดินจากการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมปฏิบัติเกี่ยวกับการเข้าทำประโยชน์ในที่ดินและปฏิบัติตามแผนการผลิตและการจำหน่ายผลิตผลเกษตรกรรม
- (๙) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการให้เกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดินกู้ยืมจาก ส.ป.ก. ตลอดจนเงื่อนไขของการกู้ยืมโดยอนุมัติรัฐมนตรี
- (๑๐) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินและหนี้สินของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรผู้ได้รับที่ดินจากการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตลอดจนการควบคุมดูแลกิจการอื่น ๆ ภายในเขตปฏิรูปที่ดิน
- (๑๑) ติดตามการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก. ให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการที่ได้รับอนุมัติตลอดจนกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน
- (๑๒) กำหนดกิจการและระเบียบการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ ส.ป.ก. หรือสนับสนุนหรือเกี่ยวเนื่องกับวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานกรรมการเกษตรจังหวัด ปศุสัตว์จังหวัด ป่าไม้จังหวัด ประมงจังหวัด ผู้แทนกรมชลประทาน ผู้แทนกรมพัฒนาที่ดิน สหกรณ์จังหวัด พาณิชยจังหวัด เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัด นายอำเภอ และปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอในท้องที่ที่มีการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พัฒนาการจังหวัด ผู้แทนกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ ผู้แทนกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ราชพัสดุจังหวัด อุตุสหกรณ์จังหวัด ผู้แทนธนาคารเพื่อการเกษตร



และสหกรณ์ และผู้แทนเกษตรกรในจังหวัดอีกสี่คนซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเป็นกรรมการ และปฏิรูปที่ดินจังหวัดเป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการปฏิรูปที่ดินจังหวัดมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดมาตรการและวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดและให้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนงาน โครงการและค่าใช้จ่ายของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด เพื่อเสนอคณะกรรมการ

(๒) ติดตามการปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ให้เป็นไปตามแผนงานและโครงการที่ได้รับอนุมัติตลอดจนดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

(๓) พิจารณาผลการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงแผนงาน โครงการ งบค่าใช้จ่าย และวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด

(๔) จัดทำงบประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมแต่ละโครงการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการ

(๕) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินและกิจการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตามระเบียบหรือข้อบังคับหรือมติของคณะกรรมการหรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(๖) วางระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบหรือข้อบังคับหรือมติของคณะกรรมการ

ราชการบริหารส่วนกลาง ประกอบด้วย

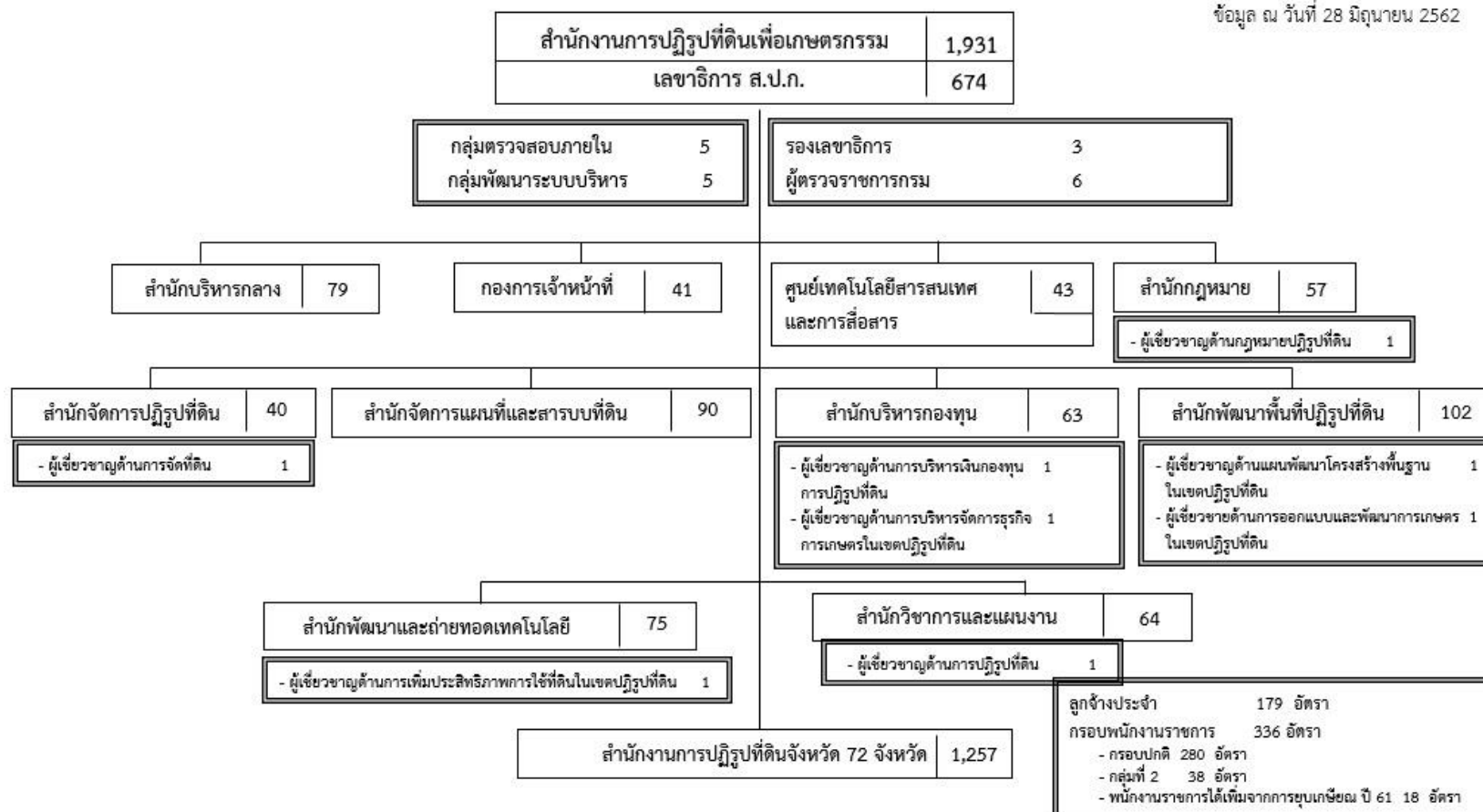
- (๑) กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตณ.)
- (๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)
- (๓) สำนักบริหารกลาง (สบก.)
- (๔) กองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.)
- (๕) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ศทส.)
- (๖) สำนักกฎหมาย (สกม.)
- (๗) สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน (สจก.)
- (๘) สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน (สผส.)
- (๙) สำนักบริหารกองทุน (สบท.)
- (๑๐) สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน (สพป.)
- (๑๑) สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี (สพท.)
- (๑๒) สำนักวิชาการและแผนงาน (สวผ.)

ราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด (ยกเว้น กรุงเทพฯ นนทบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม)



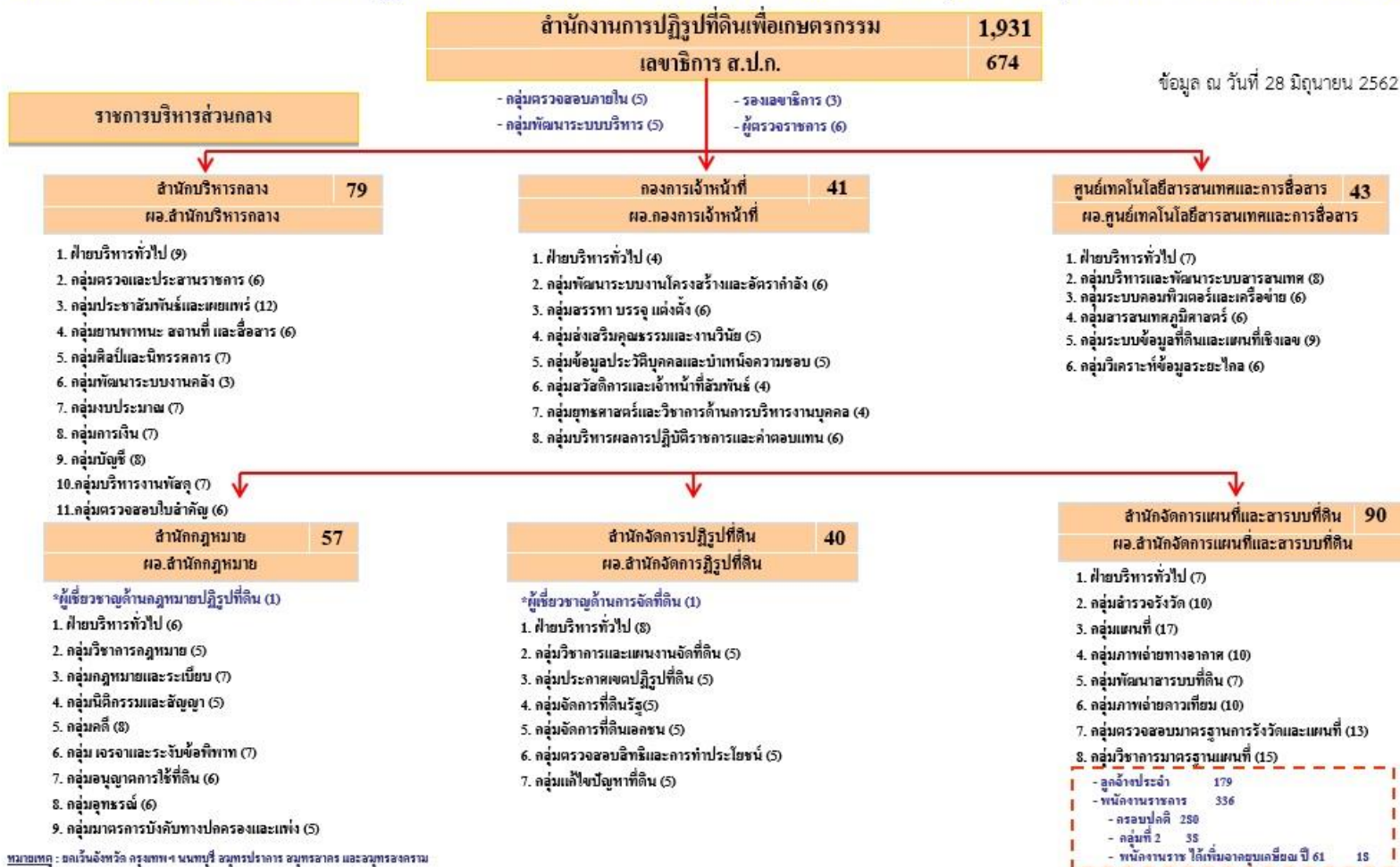
แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลัง สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ข้อมูล ณ วันที่ 28 มิถุนายน 2562



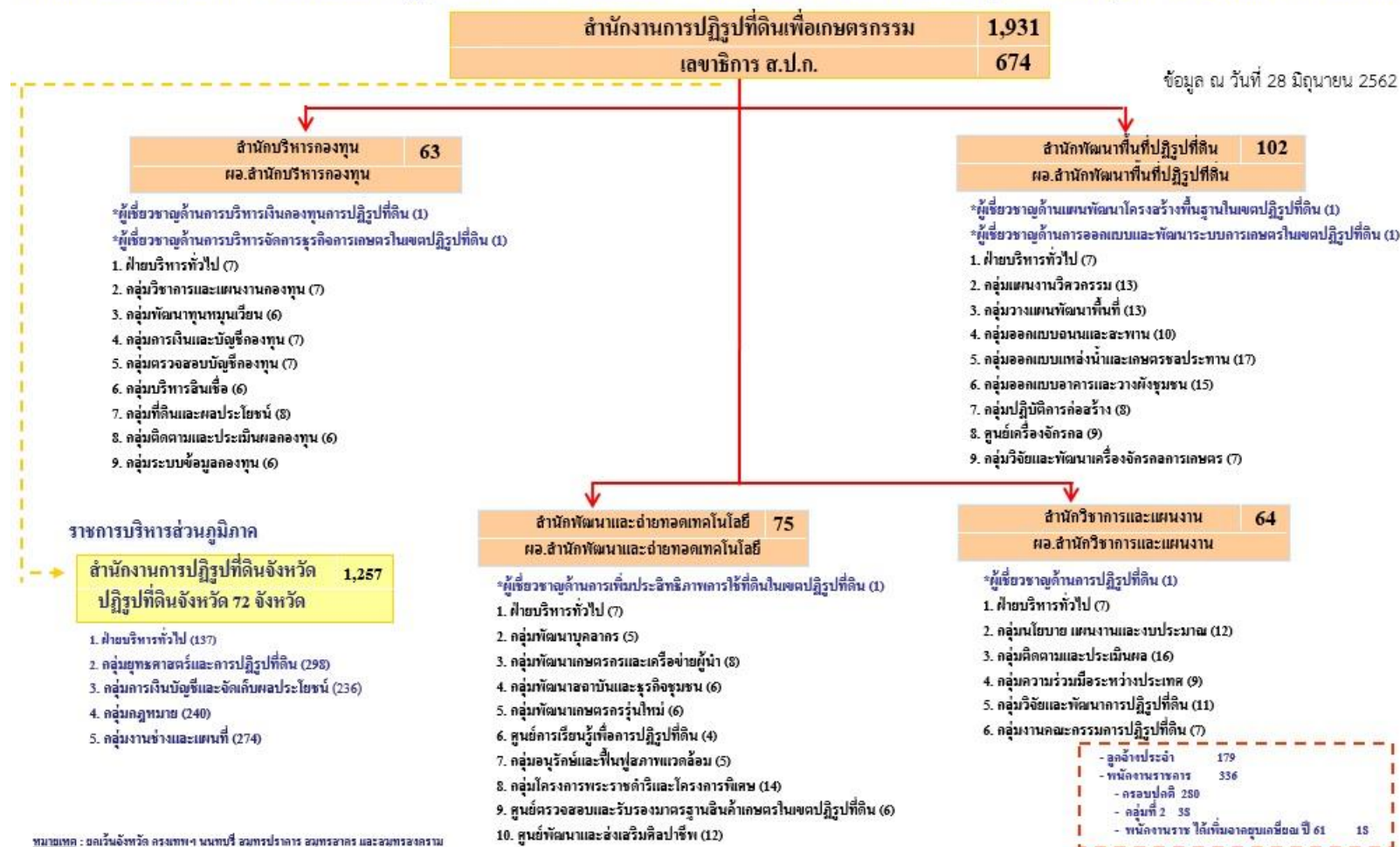


โครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีมติอนุมัติในการประชุมครั้งที่ 1/ 2558 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2558





โครงสร้างการแบ่งงานภายในของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตามที่ อ.ก.พ.กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีมติอนุมัติในการประชุมครั้งที่ 1/ 2558 เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2558





๑.๔ วิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๑.๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision : V)

"องค์การด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม
ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร สู่ความผาสุก"

๑.๔.๒ พันธกิจ (Mission : M)

๑. บริหารจัดการพื้นที่ ส.ป.ก.
๒. เพิ่มศักยภาพพื้นที่ ส.ป.ก. เพื่อการเกษตรกรรม
๓. พัฒนาอาชีพเกษตรกรในพื้นที่ ส.ป.ก. ให้มีความยั่งยืน
๔. การสนับสนุนเงินทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๕. พัฒนาระบบการให้ทันสมัย

๑.๔.๓ เป้าประสงค์ขององค์การ (Organizational Goal : OG)

๑. การบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดินอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การเพิ่มศักยภาพในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดินให้ใช้ประโยชน์ได้สูงสุด
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตเกษตรกรให้มีความมั่นคงและยั่งยืน
๔. การเพิ่มศักยภาพการใช้เงินกองทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
๕. การพัฒนาองค์การเพื่อให้เป็นองค์การที่มีคุณภาพสูงในการปฏิบัติราชการ รองรับการ

ให้บริการแก่เกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔.๔ วัฒนธรรม

"มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีแนวคิดหลากหลาย ยึดหลักการตามนโยบาย เพื่อประโยชน์สุขของเกษตรกร"

๑.๔.๕ ค่านิยมหลัก (Core Value)

"โปร่งใส (Transparency) เป็นธรรม (Justice) มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result) มีจิตบริการ (Service mind)"

โปร่งใส (Transparency) การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมรับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผล

เป็นธรรม (Justice) ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้องและยุติธรรม ส่งเสริมความเป็นธรรมในสังคม มีจุดยืนเคียงข้างเกษตรกรและพิทักษ์สิทธิให้กับประชาชนในเขตปฏิรูปที่ดิน

มุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result) มุ่งมั่นปฏิบัติราชการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ เพื่อประโยชน์สูงสุดของเกษตรกร

มีจิตบริการ (Service mind) ต้องมีจิตใญ่รักในการบริการ มีความเต็มใจให้บริการ การทำงานบริการโดยมีใจรัก จะแสดงออกโดยการยิ้มแย้ม แจ่มใส อารมณ์ดี ร่าเริง มีความกระตือรือร้น มีการให้บริการที่ดี ผู้รับบริการจะได้รับความพึงพอใจ มีความสุข และได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ตามที่คาดหวัง



๑.๔.๖ การขับเคลื่อนประเด็นแผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ.

๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

ประเด็นแผนปฏิบัติการ

ประกอบด้วย ๕ แผนปฏิบัติการ ดังนี้

แผนปฏิบัติการที่ ๑ ด้านการบริหารจัดการพื้นที่เพื่อเกษตรกรรมในเขตปฏิรูปที่ดิน

แผนปฏิบัติการที่ ๒ ด้านการเพิ่มศักยภาพพื้นที่เพื่อเกษตรกรรมในเขตปฏิรูปที่ดิน

แผนปฏิบัติการที่ ๓ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน

ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

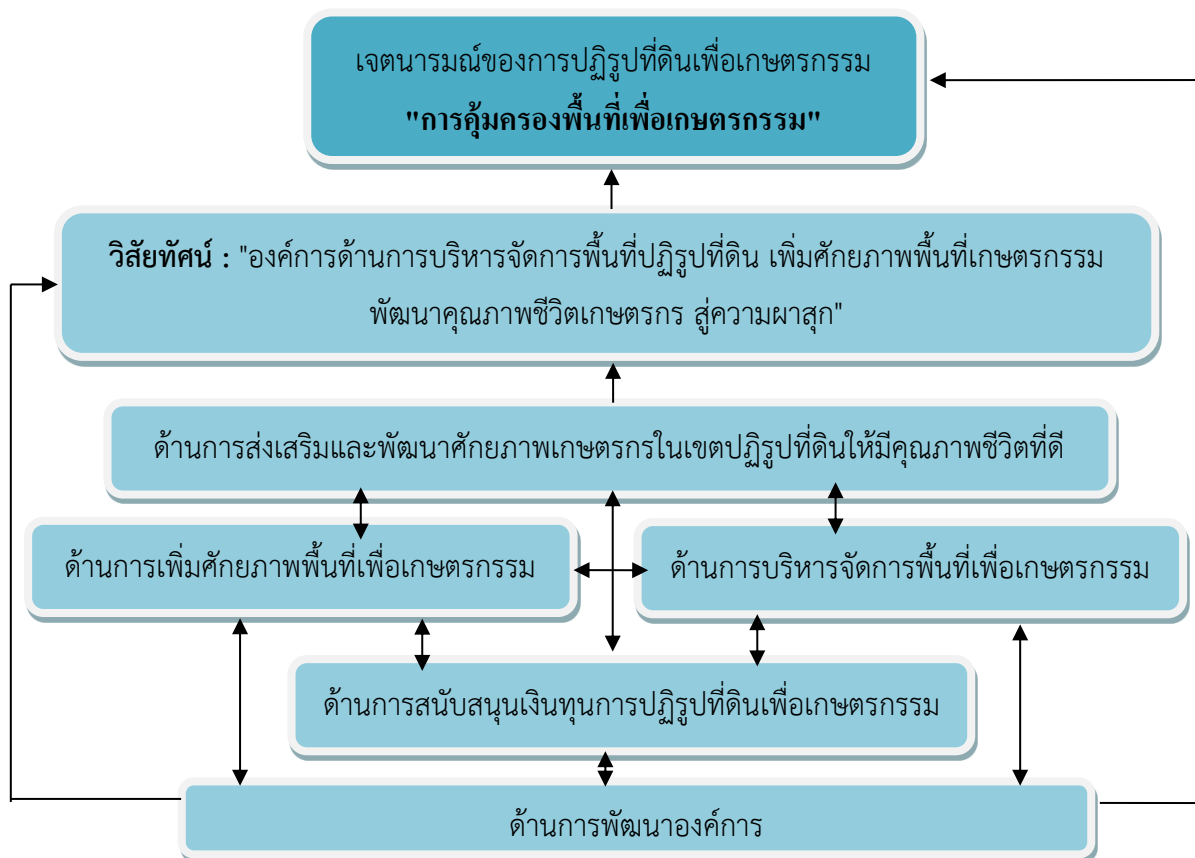
แผนปฏิบัติการที่ ๔ ด้านการสนับสนุนเงินทุนการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แผนปฏิบัติการที่ ๕ ด้านการพัฒนาองค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

"ความผาสุก" หมายถึง ความกินดีอยู่ดีของเกษตรกร ในการนี้หมายถึงด้านเศรษฐกิจ (รายได้, ค่าใช้จ่าย, หนี้สินของครัวเรือน) ด้านสุขอนามัย ด้านการศึกษาของครัวเรือนเกษตรกร สภาพความเป็นอยู่ทางสังคม การเป็นสมาชิกกลุ่มองค์กร การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม การเข้าถึงทรัพยากรธรรมชาติ ตลอดจนการร่วมฟื้นฟูและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของครัวเรือนของเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน

กรอบความเชื่อมโยงแผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕





บทที่ ๒

การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๑ สถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก.

กรอบอัตรากำลังคนทั้งหมดของ ส.ป.ก. มีจำนวน ๒,๔๔๖ อัตรา ประกอบด้วย

๑. ข้าราชการ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๑,๙๓๑ อัตรา (ณ วันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๒) ประกอบด้วย

๑.๑ ข้าราชการส่วนกลาง มีอัตรากำลัง ๖๗๔ อัตรา ประกอบด้วย

● เลขานุการ ส.ป.ก.	๑	อัตรา
● รองเลขานุการ ส.ป.ก.	๓	อัตรา
● ผู้ตรวจราชการกรม	๖	อัตรา
● กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕	อัตรา
● กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕	อัตรา
● สำนักบริหารกลาง	๗๙	อัตรา
● กองการเจ้าหน้าที่	๔๑	อัตรา
● ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๔๓	อัตรา
● สำนักกฎหมาย	๕๗	อัตรา
+ ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมายปฎิรูปที่ดิน	(๑)	อัตรา
● สำนักจัดการปฎิรูปที่ดิน	๔๐	อัตรา
+ ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดที่ดิน	(๑)	อัตรา
● สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	๙๐	อัตรา
● สำนักบริหารกองทุน	๖๓	อัตรา
+ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารเงินกองทุนการปฎิรูปที่ดิน	(๑)	อัตรา
+ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจการเกษตร ในเขตปฎิรูปที่ดิน	(๑)	อัตรา
● สำนักพัฒนาพื้นที่ปฎิรูปที่ดิน	๑๐๒	อัตรา
+ ผู้เชี่ยวชาญด้านแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในเขตปฎิรูปที่ดิน	(๑)	อัตรา
+ ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบและพัฒนากิจการเกษตร ในเขตปฎิรูปที่ดิน	(๑)	อัตรา
● สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	๗๕	อัตรา
+ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ที่ดิน ในเขตปฎิรูปที่ดิน	(๑)	อัตรา



- สำนักวิชาการและแผนงาน ๖๔ อัตรา
- + ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิรูปที่ดิน (๑) อัตรา

๑.๒ ข้าราชการส่วนภูมิภาค

- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด ๑,๒๕๗ อัตรา

๒. ลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๑๗๙ อัตรา (ณ วันที่ ๔ เม.ย. ๖๒) ประกอบด้วย

- ส่วนกลาง ๘๕ อัตรา
- ส่วนภูมิภาค ๙๔ อัตรา

๓. พนักงานราชการ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๓๓๖ อัตรา (ณ วันที่ ๑๙ เม.ย. ๖๒) ประกอบด้วย

- ส่วนกลาง ๑๕๓ อัตรา
- ส่วนภูมิภาค ๑๘๓ อัตรา

ตารางที่ ๑ สถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก.

บุคลากร	ส่วนกลาง	ร้อยละ	ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ	อัตรารวม
ข้าราชการ	๖๗๔	๓๔.๙๐	๑๒๕๗	๖๕.๑๐	๑๙๓๑
ลูกจ้างประจำ	๘๕	๔๗.๔๙	๙๔	๕๒.๕๑	๑๗๙
พนักงานราชการ	๑๕๓	๔๕.๕๔	๑๘๓	๕๔.๔๖	๓๓๖

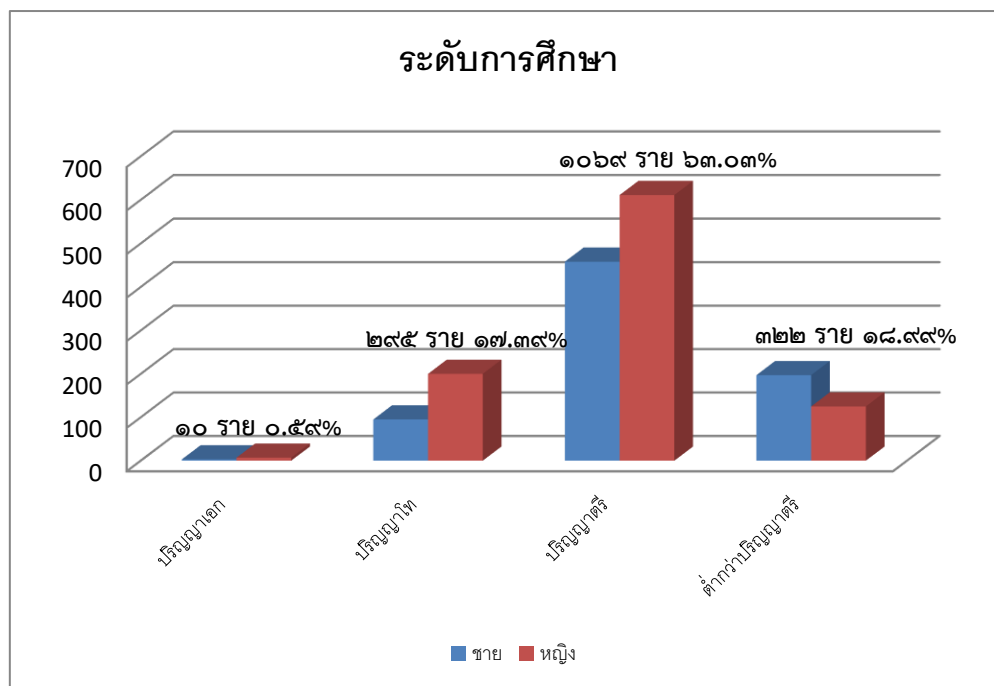
๒.๒ ข้อมูลอายุข้าราชการและวุฒิ

ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีอายุเฉลี่ย ๔๓.๓๘ ปี มีอายุราชการเฉลี่ย ๑๕.๙๖ ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ๑๐ ราย จำแนกเป็น ชาย ๓ ราย และหญิง ๗ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๐.๕๙ ระดับปริญญาโท ๒๙๕ ราย จำแนกเป็น ชาย ๙๕ ราย และหญิง ๒๐๐ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๑๗.๓๙ ระดับปริญญาตรี ๑,๐๖๙ ราย จำแนกเป็น ชาย ๔๕๘ ราย และหญิง ๖๑๑ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๖๓.๐๓ และต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ๓๒๒ ราย จำแนกเป็น ชาย ๑๙๗ ราย และหญิง ๑๒๕ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๑๘.๙๙



ตารางที่ ๒ อายุเฉลี่ย อายุราชการเฉลี่ย และวุฒิการศึกษา ของข้าราชการ ส.ป.ก.

ข้าราชการ ส.ป.ก.				
อายุเฉลี่ย	๔๓.๓๘ ปี			
อายุราชการเฉลี่ย	๑๕.๙๖ ปี			
วุฒิการศึกษา	จำนวน (ราย)		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง		
ปริญญาเอก	๓	๗	๑๐	๐.๕๙
ปริญญาโท	๙๕	๒๐๐	๒๙๕	๑๗.๓๙
ปริญญาตรี	๔๕๘	๖๑๑	๑,๐๖๙	๖๓.๐๓
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๙๗	๑๒๕	๓๒๒	๑๘.๙๙
รวม	๗๕๓	๙๔๓	๑,๖๙๖	๑๐๐





๒.๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๓ - พ.ศ.๒๕๖๗) แยกตามประเภทตำแหน่ง/ระดับ

ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี ข้างหน้า จำนวน ๒๙๑ ราย โดยแยกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๒)

<u>ปี ๒๕๖๓</u>	จำนวน ๕๔ ราย แบ่งเป็น	
	๑. ประเภทบริหารระดับต้น	๑ ราย
	๒. ประเภทอำนวยการระดับสูง	๗ ราย
	๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๙ ราย
	๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๕ ราย
	๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๙ ราย
<u>ปี ๒๕๖๔</u>	จำนวน ๖๐ ราย แบ่งเป็น	
	๑. ประเภทอำนวยการระดับสูง	๓ ราย
	๒. ประเภทอำนวยการระดับต้น	๕ ราย
	๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๑ ราย
	๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๑๐ ราย
	๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๑๑ ราย
<u>ปี ๒๕๖๕</u>	จำนวน ๕๙ ราย แบ่งเป็น	
	๑. ประเภทอำนวยการระดับสูง	๕ ราย
	๒. ประเภทอำนวยการระดับต้น	๒ ราย
	๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๐ ราย
	๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๖ ราย
	๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๑๓ ราย
<u>ปี ๒๕๖๖</u>	จำนวน ๖๖ ราย แบ่งเป็น	
	๑. ประเภทอำนวยการระดับสูง	๖ ราย
	๒. ประเภทอำนวยการระดับต้น	๕ ราย
	๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๑ ราย
	๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๑๓ ราย
	๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๙ ราย
	๖. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๒๒ ราย



ปี ๒๕๖๓

จำนวน ๕๒ ราย แบ่งเป็น

๑. ประเภทบริหารระดับต้น	๑ ราย
๒. ประเภทอำนวยการระดับสูง	๔ ราย
๓. ประเภทอำนวยการต้น	๑ ราย
๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๑ ราย
๕. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๘ ราย
๖. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๘ ราย
๗. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๙ ราย

ตารางที่ ๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี แยกตามประเภทตำแหน่ง/ระดับ

ประเภทระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ						เกษียณ (ร้อยละ)
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	รวม	
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	
บริหารระดับสูง	-	-	-	-	-	๐	๐.๐๐
บริหารระดับต้น	๑	-	-	-	๑	๒	๐.๖๙
อำนวยการระดับสูง	๗	๓	๕	๖	๔	๒๕	๘.๕๙
อำนวยการระดับต้น	-	๕	๒	๕	๑	๑๓	๔.๔๗
ชำนาญการพิเศษ	๙	๑๑	๑๐	๑๑	๑๑	๕๒	๑๗.๘๗
ชำนาญการ	๕	๑๐	๖	๑๓	๘	๔๒	๑๔.๔๓
ปฏิบัติการ	-	-	-	-	-	๐	๐.๐๐
อาวุโส	๙	๑๑	๑๓	๙	๘	๕๐	๑๗.๑๘
ชำนาญงาน	๒๓	๒๐	๒๓	๒๒	๑๙	๑๐๗	๓๖.๗๗
ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	-	๐	๐.๐๐
รวม	๕๔	๖๐	๕๙	๖๖	๕๒	๒๙๑	๑๐๐.๐๐
รวมเกษียณอายุราชการ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๒๙๑						



๒.๔ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - พ.ศ. ๒๕๖๗) แยกตามประเภทสายงาน (ตารางที่ ๔)

ข้าราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการ ในช่วง ๕ ปี ข้างหน้า แยกตามประเภทสายงาน จำนวน ๒๙๑ ราย ดังนี้

ประเภทสายงาน	ปีงบประมาณ						
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	รวม	เกษียณ
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	คิดเป็น (ร้อยละ)
๑. นักบริหาร	๑	-	-	-	๑	๒	๐.๖๙
๒. ผู้ตรวจราชการกรม	-	๑	๑	-	-	๒	๐.๖๙
๓. ผู้อำนวยการ	๗	๗	๖	๑๑	๕	๓๖	๑๒.๓๗
๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑		๒	-	-	๓	๑.๐๓
๕. นักทรัพยากรบุคคล	-	๒	๑	๑	-	๔	๑.๓๗
๖. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	๑	-	๒	๑	๔	๑.๓๗
๗. นักจัดการงานทั่วไป	๒	๒	-	๑	๑	๖	๒.๐๖



ประเภทสายงาน	ปีงบประมาณ						
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	รวม	เกษียณ
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	คิดเป็น (ร้อยละ)
๘. เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒	๔	๖	๗	๘	๓๗	๑๒.๗๑
๙. เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-
๑๐. นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	-	-	-
๑๑. เจ้าพนักงานสถิติ	-	-	-	-	-	-	-
๑๒. นิติกร	๒	๕	๕	๖	๒	๒๐	๖.๘๗
๑๓. นักวิเทศสัมพันธ์	-	-	-	๑	-	๑	๐.๓๔
๑๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔	๔	๘	๕	๓	๒๔	๘.๒๕
๑๕. นักวิชาการการเงินและบัญชี	๑	๑	-	๔	๓	๙	๓.๐๙



ประเภทสายงาน	ปีงบประมาณ						
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	รวม	เกษียณ
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	คิดเป็น (ร้อยละ)
๑๖. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	-	๑	-	-	๑	๐.๓๔
๑๗. เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี	-	-	-	-	-	-	-
๑๘. นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	-	-	-	-	-	-	-
๑๙. เจ้าพนักงานสื่อสาร	-	-	-	๑	-	๑	๐.๓๔
๒๐. นักประชาสัมพันธ์	-	-	-	-	-	-	-
๒๑. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	-	-	-	-	-
๒๒. นักวิชาการปฏิรูปที่ดิน	๔	๙	๗	๘	๑๑	๓๙	๑๓.๔๐
๒๓. วิศวกรโยธา	๒	๑	-	-	-	๓	๑.๐๓



ประเภทสายงาน	ปีงบประมาณ						
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	รวม	เกษียณ
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	คิดเป็น (ร้อยละ)
๒๔. วิศวกรเครื่องกล	-	-	-	-	-	-	-
๒๕. วิศวกรการเกษตร	-	-	-	-	-	-	-
๒๖. นายช่างโยธา	๔	๕	๓	๔	๒	๑๘	๖.๑๙
๒๗. นายช่างสำรวจ	๑๑	๑๖	๑๘	๑๔	๑๓	๗๒	๒๗.๗๔
๒๘. วิศวกรสำรวจ	-	-	-	-	-	-	-
๒๙. นายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	-	๑	๓	๑.๐๓
๓๐. สถาปนิก	-	-	-	-	-	-	-
๓๑. นายช่างเขียนแบบ	-	-	-	-	-	-	-



ประเภทสายงาน	ปีงบประมาณ						
	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	รวม	เกษียณ
	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	คิดเป็น (ร้อยละ)
๓๒. นายช่างศิลป์	๑	๑	-	-	-	๒	๐.๖๙
๓๓. นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย	๒	-	-	๑	๑	๔	๑.๓๗
๓๔. บรรณารักษ์	-	-	-	-	-	-	-
รวม	๕๔	๖๐	๕๙	๖๖	๕๒	๒๙๑	๑๐๐.๐๐
รวมเกษียณอายุราชการ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗	๒๙๑ ราย						



๒.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี / แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) / ยุทธศาสตร์ / แผน / นโยบายสำคัญต่าง ๆ (ตารางที่ ๕)

ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี	วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ได้แก่ ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม ๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับ ส.ป.ก. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เสริมสร้างฐานการผลิต ภาคการเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม สร้างความ มั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และอำนวยความสะดวก ในการให้บริการอย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนและยุ่งยาก
แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๔)	มุ่งคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม มุ่งสร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ให้กับภาคการเกษตรของประเทศ ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควบคู่ไปกับ การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มศักยภาพทางการเกษตร ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับ ส.ป.ก. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เป้าหมายเศรษฐกิจรายสาขาเติบโตอย่างเข้มแข็ง เกษตรกรมีรายได้เงินสดสุทธิทาง การเกษตรเพิ่มขึ้นและพื้นที่ทำการเกษตรยั่งยืนเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง



ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน เป้าหมาย รักษา และฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มพื้นที่ป่าไม้เพื่อการอนุรักษ์ป่าเศรษฐกิจ และป่าชายเลน ลดการสูญเสียความหลากหลายทางชีวภาพ แก้ไขปัญหาการบุกรุกที่ดินของรัฐ และจัดที่ดินทำกินให้ผู้อยากไร้โดยให้สิทธิร่วม และการสร้างความมั่นคงด้านน้ำและบริหารทรัพยากรน้ำทั้งน้ำผิวดินและน้ำใต้ดิน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย การปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาทภารกิจ และคุณภาพบุคลากร การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ยุทธศาสตร์ สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๗๙)	กลยุทธ์ที่ ๑ : กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) กลยุทธ์ที่ ๒ : กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) กลยุทธ์ที่ ๓ : กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) กลยุทธ์ที่ ๔ : กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาระบบ ราชการไทย พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑ (สำนักงาน ก.พ.ร.)	ยุทธศาสตร์ที่ ๑: การสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของภาครัฐให้เกิดประโยชน์สูงสุด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การวางระบบการบริหารงานราชการแบบบูรณาการ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การส่งเสริมระบบการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันระหว่างภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การยกระดับความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาในการบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การสร้างความพร้อมของระบบราชการไทยเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน



ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
แผนพัฒนา การเกษตรในช่วง แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๔) กระทรวงเกษตร และสหกรณ์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตร ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตร ด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ยุทธศาสตร์ที่เชื่อมโยงกับ ส.ป.ก ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร เน้นการขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างความรู้ ภูมิปัญญา และความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ด้วยการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคการเกษตรส่งเสริมการทำการเกษตรยั่งยืนให้เห็นผลในทางปฏิบัติโดยเฉพาะการทำเกษตร แบบผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ และเกษตรอินทรีย์ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรสู่เกษตรกรมืออาชีพ (Smart Farmer) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตร ตลอดห่วงโซ่อุปทาน ส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรให้ได้มาตรฐานรองรับความต้องการของตลาด เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน เพื่อพัฒนาการเกษตรบนพื้นฐานการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรที่มีอยู่อย่างจำกัด บริหารจัดการพื้นที่ทำกินทางการเกษตร บริหารจัดการน้ำ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐพัฒนาบุคลากรการเกษตรภาครัฐ ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ และกระบวนการทำงาน
ยุทธศาสตร์การ พัฒนาทรัพยากร บุคคลกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ถึง ๒๕๖๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาเกษตรกรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาบุคลากร



ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรมจริยธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี
การปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหาร ราชการแผ่นดิน	- นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ - บูรณาการฐานข้อมูลของทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน - ปรับปรุงพัฒนาโครงสร้าง - ปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อมุ่งให้ผู้มีความสามารถสูงเข้ามาสู่ระบบภาครัฐ - ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้าง
แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานการปฏิรูป ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านประสิทธิภาพตามพันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพการให้บริการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาองค์กร
ผลการสำรวจความ คิดเห็นและความพึง พอใจเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๐ ของ ส.ป.ก. (ตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ และแนวคิดที่ สำคัญเกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากร บุคคล)	๑. กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Efficiency) มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program 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) ๔. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (Human Resource)



ยุทธศาสตร์/แผน/ นโยบาย	ประเด็นสำคัญ
ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒	หลักการพื้นฐานของการสร้างธรรมาภิบาล มีองค์ประกอบพื้นฐาน ๖ องค์ประกอบ คือ ๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่าง ๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม ไม่เลือกปฏิบัติ และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายและกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย มิใช่ตามอำเภอใจหรือตามอำนาจของตัวบุคคล ๒. หลักความโปร่งใส ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกัน โดยมีการให้และการรับข้อมูลที่สะดวกเป็นจริง ทันการณ์ ตรงไปตรงมา มีที่มาที่ไปที่ชัดเจนและเท่าเทียม มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้ ๓. หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้ และร่วมคิด ร่วมเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น การแจ้งความเห็น การไต่สวนสาธารณะ การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการร่วมตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบต่อผลของการกระทำนั้น ๔. หลักความรับผิดชอบตรวจสอบได้ ได้แก่ ความรับผิดชอบที่จะตรวจสอบได้เป็นการสร้างกลไกให้มีผู้รับผิดชอบ ตระหนักในหน้าที่ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตน ๕. หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการและการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ๖. หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม สำนึกในหน้าที่ของตนเอง มีความซื่อสัตย์สุจริต จริใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย และเคารพในสิทธิของผู้อื่น

๒.๖ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ได้มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามแนวทาง HR Scorecard โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ SWOT ANALYSIS ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	(รักษาและต่อยอด)	(แก้ไข)	(แนวทางใหม่ (New Ideas))	(ลดและป้องกัน)
๑.๑) มีนโยบาย แผนงานและ มาตรการด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องและสนับสนุนให้ องค์การบรรลุพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่ เพียงพอ	๑. มีแผนงานและโครงการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ในทุกปี	๑. นโยบาย HRM ไม่ได้เขียนเป็น ลายลักษณ์อักษรไว้ชัดเจน ๒. แผนงาน โครงการประจำปี ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายตาม แผนยุทธศาสตร์ ส.ป.ก.	๑. จัดทำนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Policy) ของ ส.ป.ก. และประกาศให้ทราบ โดยทั่วกัน ๒. ศึกษาต้นแบบความสำเร็จ ของหมวด ๕ ของส่วนราชการ หรือเอกชน ที่ได้รับรางวัล TQM	๑. นโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล (HRM) เปลี่ยนแปลงไป ตามผู้บริหาร ซึ่ง ส.ป.ก. มีการ เปลี่ยนแปลงผู้บริหารบ่อยครั้ง
๑.๒) มีการวางแผนและบริหาร กำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสม สอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ และความจำเป็นของส่วน ราชการ ทั้งในปัจจุบันและ	๑. มีแผนอัตรากำลังคนประจำปี ๒. มีแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง ในทุก ๔ ปี ๓. มีบุคลากรในสาขาวิชาชีพที่ หลากหลาย	๑. ไม่มีแผนอัตรากำลังคน ระยะยาว ๒. ยังไม่มีการวิเคราะห์ Workload ทำให้มีปัญหาคน ล้นงาน และงานล้นคนใน หน่วยงานต่าง ๆ	๑. นำเทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาช่วยใน การปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระงาน โหลดและลดระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน	๑. การจัดสรรกำลังคนของ สำนักงาน ก.พ. ไม่สะท้อนภาระ งานที่แท้จริง ๒. มาตรการกำลังคนภาครัฐของ สำนักงาน ก.พ. ไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของส่วนราชการ ต่าง ๆ



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
อนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่ มากน้อยเพียงใด		๓. ยังไม่ได้นำผลวิเคราะห์อัตราากำลังไปใช้อย่างจริงจัง และยังไม่ถูกนำไปใช้ในการบริหารอย่างเต็มที่	๒. จัดทำแผนอัตรากำลังคนระยะยาวเพื่อเตรียมพร้อมด้านกำลังคนระยะยาว ๓. ปรับปรุงขนาดขององค์กรภารกิจของหน่วยงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ๔. ปรับปรุงระบบการทำงานให้เหมาะสมและทันสมัย ลดขั้นตอนการดำเนินการที่ซ้ำซ้อนและยุ่งยาก	
๑.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือ	๑. มีแผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ ๒. มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑. แผนเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ยังไม่ครอบคลุมทุกมิติ ๒. การบังคับใช้เส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ยัง	๑. แผนงานรองรับบุคลากรที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ๒. นำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่ทันสมัย มาใช้ใน	๑. หน่วยงานอื่นมีแรงดึงดูดบุคลากรที่ดีกว่า เช่น ด้านผลตอบแทนการปฏิบัติราชการสวัสดิการ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ฯลฯ



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
สมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management) หรือไม่เพียงพอ	และแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ๓. มีการจัดสรรทุนสำหรับความต้องการของส่วนราชการโดยสำนักงาน ก.พ. ๔. มีแผนการพัฒนาบุคลากรและดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและที่จัดภายในองค์กรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ๕. มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงานและปรับปรุง พัฒนาระบบสวัสดิการให้สอดคล้องตามความต้องการของบุคลากรอยู่เสมอ ๆ	ไม่ครบทุกมิติ ควรนำมาใช้ให้เต็มประสิทธิภาพ ๓. การสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพมีน้อย เช่น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง /นักเรียนทุนรัฐบาล/New Wave/ นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) ๔. มาตรการในการดึงดูด พัฒนา รักษาไว้ ยังไม่ค่อยชัดเจนและไม่มีการดำเนินการอย่างจริงจังเท่าที่ควร ๕. การสร้างความตระหนักต่อคุณค่าของคนเก่ง (Talent Mindset)	องค์กร และจัดระบบสวัสดิการให้มีความทันสมัย ๓. เชิดชูคนดี คนเก่งของหน่วยงานและส่งเสริมให้มีการแสดงความรู้ความสามารถและศักยภาพในเวทีระดับสากล ๔. เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพรางวัล การเชิดชูเกียรติ และระบบคุณธรรมความโปร่งใสขององค์กรผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อดึงดูดบุคคลที่มีคุณภาพสูงจากภายนอกเข้ามาสู่องค์กร	๒. การลาออก โอนไปส่วนราชการอื่น ๓. ภาคเอกชนมีสิ่งจูงใจและให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าภาครัฐ กระทั่งต่อการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ๔. ประชากรรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพไม่มีค่านิยมในการรับราชการ



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)				
๒.๑) กิจกรรมและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วน ราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การ โยกย้าย และกิจกรรมด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่ เพียงใด	๑. มีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจนในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๒. การสรรหาคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งบุคคลเพื่อเข้ารับราชการ ถูกต้อง เหมาะสมตามที่ระเบียบ กำหนด	๑. การดำเนินงานในรูปแบบ คณะกรรมการ ซึ่งมีหลายคณะทำ ให้เกิดความล่าช้า ๒. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งยัง ขาดความชัดเจน กรณีที่มีการใช้ ดุลยพินิจในการพิจารณา	๑. ใช้วิธีการสรรหา เชิงรุก โดย การสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพสูง ในการบรรจุเข้ารับราชการ (คนเก่ง คนดี) ๒. การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน เพื่อการสืบทอดตำแหน่ง ๓. นำระบบคุณธรรม โดย คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และผลงานในการเลื่อนขั้น เลื่อน ตำแหน่ง โยกย้าย เป็นต้น	๑. หลักเกณฑ์/ระเบียบที่ไม่ ทันสมัย ของสำนักงาน ก.พ. ๒. ค่านิยมทางการศึกษาของ ผู้เรียน ตลอดจนหลักสูตรที่ไม่ รองรับทำให้การสรรหาบุคลากร ที่ต่ำกว่าปริญญาตรีที่จะมาสมัคร มีน้อย และแต่งตั้งไม่ทันต่อเวลา
๒.๒) มีระบบฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความ ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และ	๑. ใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศ บุคคลระดับกรม DPIS จาก สำนักงาน ก.พ.	๑. เครื่องมืออุปกรณ์ (Server) ไม่ทันสมัย	๑. จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยรองรับ ระบบ (ศูนย์สารสนเทศ รับผิดชอบ)	๑. งบประมาณจำกัด ไม่เพียงพอ ต่อความต้องการ



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจ และการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการได้จริงหรือไม่ เพียงพอ	๒. มีระบบฐานข้อมูลการผ่านการ ฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อม สำหรับผู้บริหาร เช่น นบต. นบก. นบส. ฯลฯ	๒. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ DPIS ล่าช้า ทำให้ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ๓. ข้อมูลส่วนบุคคล กรณีที่รับ โอนไม่ครบถ้วน ๔. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องระบบ DPIS	๒. สำนักงาน ก.พ. มีแนวคิดจะ เชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะ big data ทำให้สามารถเชื่อมโยง ข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้ อย่างสะดวก รวดเร็ว	๒. ระบบการจัดเก็บข้อมูลของ หน่วยงานไม่เหมือนกัน เช่น ราชการส่วนกลาง/ส่วนภูมิภาค และท้องถิ่น ๓. บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศถูก ดึงดูไปหน่วยงานอื่นหรือ บริษัทเอกชน
๒.๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับ กิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต้องบประมาณ รายจ่ายของส่วนราชการมีความ เหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพ ของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่ เพียงใด	๑. มีการจัดทำต้นทุนต่อหน่วย ผลิต การพัฒนานักบริหารเพื่อ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	๑. ยังไม่มีระบบการประเมิน ต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตมาใช้ใน การประกอบ การพิจารณา ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM)	๑. ศึกษาแนวทางปฏิบัติของ หน่วยงานอื่นที่ประสบความสำเร็จ (best practice)	๑. การจัดสรรงบประมาณ มีอยู่ อย่างจำกัดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM)



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
๒.๔) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่ เพียงใด	๑. มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขัน online ๒. สนับสนุนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning) ๓. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วยระบบ Web Conference ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ๔. มีการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ กระดานถาม-ตอบ การบริหารทรัพยากรบุคคลออนไลน์	๑. เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ทันสมัย และไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพสูงมีน้อย ๓. บุคลากรที่อยู่ในช่วงสูงวัยมีข้อจำกัดในเรื่องการคิดค้นหรือนำเทคโนโลยีนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. นโยบายรัฐบาล Thailand ๔.๐ เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ในการปฏิบัติงาน ๒. บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว ๓. บุคลากรรุ่นใหม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการเป็นพี่เลี้ยงบุคลากรช่วงสูงวัย	๑. งบประมาณที่สนับสนุนในการพัฒนานาระบบสารสนเทศ (IT) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) มีจำกัด ๒. เกิดการแข่งขัน แย่งชิงบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)				
๓.๑) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๑. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ๒. มีแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่เปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา การฝึกอบรมอย่างทั่วถึงทุกระดับสายงาน	๑. การสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ทั่วถึง ๒. แผนการสร้างความรู้ผูกพันต่อองค์กรเกิดประสิทธิผลน้อย บุคลากรยังมีอัตราการลาออกโอนไปหน่วยงานอื่นเพิ่มมากขึ้น	๑. การพัฒนาและปรับปรุงระบบแรงจูงใจ เพื่อดึงดูดรักษาคนดี คนเก่งไว้ ๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรมีความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์องค์กร นำไปสู่การบรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”	๑. หน่วยงานอื่นมีค่าตอบแทนสูงกว่า เช่น ตำแหน่งนายช่างสำรวจ ๒. บุคคลมีความต้องการและเชื่อมั่นในผลตอบแทนที่สูงมากกว่าการประกอบอาชีพที่มั่นคง ยั่งยืนและสร้างประโยชน์สุขแก่สาธารณชน
๓.๒) ข้าราชการและบุคลากรปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหาร	๑. มีการจัดทำแบบสำรวจเพื่อสอบถามความพึงพอใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี	๑. การสื่อสารยังไม่ชัดเจน ทำให้ความเข้าใจทิศทาง เป้าหมาย และลำดับความสำคัญของการ	๑. การสร้างระบบกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้นการมีส่วนร่วมและการยอมรับจากบุคลากร	๑. การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารส่งผลกระทบต่อวางแผนนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๒. บุคลากรส่วนใหญ่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รับผิดชอบในหน้าที่ และปฏิบัติตามจรรยาข้าราชการ	บริหารทรัพยากรบุคคลไม่บรรลุตามเป้าหมาย ๒. การนำผลการประเมินข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังขาดความจริงจังและไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน	๒. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับรายงาน แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าประสงค์	
๓.๓) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและ	๑. มีนโยบายกำหนดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรด้วยแนวคิด Unit School ๒. มีการอบรมให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องในสายงาน ๓. มีการพัฒนาข้าราชการโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก เช่น หลักสูตรนักบริหารระดับต้นกลาง สูง อย่างต่อเนื่อง	๑. มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลน้อย ๒. วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังใช้วิธีการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวทำให้ไม่น่าสนใจ ๓. บุคลากรของ ส.ป.ก. ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่กำหนดไว้	๑. มีกลไกในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้ามส่วนราชการทั้งในสังกัดและนอกสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๒. การจัดทำฐานข้อมูล HR Directory ๓. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีนโยบายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็น Smart Officer ทำให้ข้าราชการ ส.ป.ก. มีโอกาส	๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ ๒. เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อาจส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะ ทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรได้ทันต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการ บรรลุภารกิจและเป้าหมายของ ส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด			เข้ารับการพัฒนาตามหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การบรรลุภารกิจและเป้าหมาย ของหน่วยงาน ๔. สร้างระบบฐานข้อมูลขนาด ใหญ่ของหน่วยงาน (Big Data) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกลางของ หน่วยงานและความสะดวกใน การเชื่อมโยง ใช้งานข้อมูล	๓. ภัยคุกคามทางไซเบอร์ใน รูปแบบต่าง ๆ
๓.๔) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงาน	๑. มีระบบการบริหารผลงาน มี หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่สามารถจำแนก ความแตกต่างและจัดลำดับผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	๑. เกณฑ์การประเมินสมรรถนะที่ ใช้วัดไม่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ๒. ไม่มีการนำผลการประเมินมา พัฒนาต่อเนื่องอย่างจริงจัง ๓. มีระบบอุปถัมภ์แทรกแซงการ บริหารงานบุคคล	๑. การพัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสู่การใช้ระบบออนไลน์	๑. การดำเนินการตกลงตัวชี้วัด ของผู้บังคับบัญชาและผู้ขอรับ การประเมิน ยังไม่ให้ความสำคัญ ๒. การเปรียบเทียบผลการ ประเมินการปฏิบัติราชการใน ตำแหน่งที่มีลักษณะเหมือนหรือ



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
ของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๒. มีข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ	๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง ๕. บุคลากรบางส่วนขาดความเชื่อมั่นในระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน		คล้ายคลึงกันของแต่ละส่วนราชการ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)				
๔.๑) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย	๑. การตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ทุกเรื่องที่สำคัญต้องผ่านคณะกรรมการอ.ก.พ.ส.ป.ก.	๑. ปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับตำแหน่งที่คำนึงถึงความสามารถ	๑. ควรมีการประเมินระดับธรรมาภิบาลของการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกปี	๑. การได้รับข้อมูลที่มีอยู่อย่างจำกัดส่งผลต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการหรือผู้บริหารในบางครั้ง



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และผลงาน หลักคุณธรรม หลัก นิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน หรือไม่ เพียงใด	๒. ส.ป.ก. มีการส่งเสริมระบบ คุณธรรมและความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) อย่างจริงจัง ๓. มีการกระจายอำนาจการ บริหารงานโดยการมอบอำนาจ เป็นลายลักษณ์อักษรอย่างถูกต้อง เหมาะสม ๔. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ฯลฯ ๕. มีช่องทางการร้องเรียน แจ้ง เบาะแสการทุจริตที่หลากหลาย	และผลงานซึ่งอาจจะต้อง กำหนดให้ชัดเจนตั้งแต่ ครั้งแรก ๒. บุคลากรบางส่วนขาดความ เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม ความ โปร่งใสขององค์กร ทำให้เมื่อพบ เบาะแสการทุจริตไม่มีการแจ้ง หรือร้องเรียน	๒. กำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อน ระดับตำแหน่งที่มีมาตรฐานและ คำนึงถึงความสามารถและผลงาน ๓. การตรวจสอบจากองค์กรและ ภาคส่วนต่าง ๆ กระตุ้นให้เกิด การบริหารราชการและทรัพยากร บุคคลที่ยึดหลักคุณธรรม ความ โปร่งใส อย่างมีธรรมาภิบาล	๒. สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น ผลประโยชน์ส่วนบุคคล ผลประโยชน์ทับซ้อนต่าง ๆ ที่ เอื้อต่อการทุจริต ประพฤติมิชอบ ในหน้าที่ราชการ



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
๔.๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๑. ระบบการสรรหาบุคลากรมีความโปร่งใสทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. เปิดโอกาสให้บุคคลทั้งภายในและภายนอกสามารถตรวจสอบหรือขอรับการชี้แจงข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการโครงการ/กิจกรรมอย่างชัดเจน ๔. มีระบบการติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น ๕. มีระบบการสอบวินัยอย่างถูกต้อง โปร่งใสและเป็นธรรม	๑. ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทำให้เกิดปัญหาความไม่เป็นธรรม ๒. ระบบการเลื่อนระดับตำแหน่งยังมีปัญหาในการคัดเลือกคนดีคนเก่งอย่างแท้จริง ๓. การใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา เช่น การเลื่อนตำแหน่งประเมินผลการปฏิบัติราชการยังขาดความชัดเจนเป็นรูปธรรม ๔. ระบบอุปถัมภ์หรือเส้นสายในส่วนราชการจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรมอย่างแท้จริง	๑. มีเครื่องมือในการตรวจสอบความโปร่งใสทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การควบคุมหรือบริหารความเสี่ยง ๒. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีนวัตกรรม และระบบสารสนเทศทำให้สามารถตรวจสอบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างสะดวก ทันทีทั่วถึง	๑. ความไม่ชัดเจนของข้อกำหนด กฎ ระเบียบ หนังสือเวียน และการตีความ ทำให้มีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้งานการบริหารทรัพยากรบุคคล และทำให้เกิดข้อผิดพลาด



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)				
๕.๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่ เพียงใด	๑. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคี มีความเป็นทีมเป็นน้อง มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของทีม ๒. องค์กรมีการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๑. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่พร้อมต่อการใช้งาน ตลอดจนอินเทอร์เน็ตที่ยังไม่มีเสถียรภาพ ๒. สถานที่ทำงาน ตึก อาคาร ตลอดจนที่จอดรถ มีขนาดเล็ก ไม่สมดุลกับบุคลากร ๓. ภาระงานที่ไหลตของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานและ กระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว	๑. การส่งเสริมประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ใกล้เคียงหรือจังหวัดบ้านเกิดของตนเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่คุ้นเคยเหมาะสมกับบุคคล ๒. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่มีข้อจำกัดเรื่องสถานที่และเวลาการปฏิบัติงาน	๑. ขณะทีนโยบายการขับเคลื่อนการดำเนินการภาครัฐให้เป็น Thailand ๔.๐ แต่ยังมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินการต่าง ๆ ๒. สภาพแวดล้อมภายนอกที่เพิ่มความสะดวกสบายในการใช้ชีวิตส่วนตัว อาจทำให้บุคลากรเกิดความต้องการความสะดวกสบายจากส่วนราชการที่เท่าเทียมด้วย



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
			๓. จัดให้มีระบบศูนย์บริการ เบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ให้ เกิดขึ้นในส่วนราชการ เพื่อ อำนวยความสะดวกให้กับ ประชาชนผู้รับบริการ	
๕.๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่ง อำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม กฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและ สภาพของส่วนราชการหรือไม่ เพียงใด	๑. การให้บริการสินค้าราคา ย่อมเยา ผ่านร้านค้าสวัสดิการแก่ บุคลากร ๒. จัดบริการตรวจสุขภาพ ประจำปีและตรวจติดตามผลทุก ๆ ๔ เดือน ให้แก่บุคลากร ๓. การสร้างแรงจูงใจด้วยการให้ รางวัล เช่น Talent of the year, การจัดประกวดตราสัญลักษณ์ ครบรอบวันคล้ายวันสถาปนา ส.ป.ก.	๑. หน่วยงานยังขาดห้องพยาบาล ห้องฟิตเนสเพื่อสุขภาพ ๒. ไม่มีรถบริการรับ - ส่ง เพื่อ อำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	๑. การสำรวจความต้องการ บุคลากรที่มีต่อระบบสวัสดิการ ๒. นำบริการด้านอิเล็กทรอนิกส์ เช่น ระบบการชำระเงินออนไลน์ (e-Payment, e- Service) เข้ามา อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร	๑. ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณใน การสนับสนุนกิจกรรมที่มีต่อการ จัดระบบสวัสดิการ



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
๕.๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่เพียงใด	๑. มีกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับสายงาน เช่น กิจกรรมเข้าวัดทำบุญ ฟังธรรม ทุกวัน ธรรมสวนะ ๒. มีกิจกรรมแสดงความเคารพขอพรผู้ใหญ่ ในประเพณีของไทย เช่น กิจกรรมขึ้นปีใหม่ กิจกรรมวันสงกรานต์ ๓. มีกิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคม เช่น ปลูกป่าชายเลน ทำความสะอาดวัด ๔. มีกิจกรรมส่งเสริมด้านสุขภาพ เช่น เดินเพื่อสุขภาพ เดินแอร์โรบิกอย่างสม่ำเสมอ	๑. การสร้างความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วม ทุกความสำเร็จที่เกิดขึ้นขององค์กรมีน้อย ทำให้บุคลากรขาดความรู้สึกร่วมกันมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ๒. บางครั้งการสื่อสารเรื่องต่าง ๆ จากผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา ยังขาดความชัดเจนในเรื่องนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน และไม่สามารถดำเนินการตามแนวทางที่ถูกต้อง ผลการทำงานจึงไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงขององค์กร	๑. การสำรวจความต้องการบุคลากรเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารขององค์กรกับข้าราชการและบุคลากร ๒. นำผลการสำรวจความผูกพันขององค์กรมาวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่างในการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีทุกระดับกลุ่มของบุคลากร ๓. นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรส่วนกลางและบุคลากรส่วนภูมิภาค เช่น การประชุมผ่านระบบเครือข่ายทางไกลออนไลน์ (Web Conference)	๑. สื่อสังคมออนไลน์ การเผยแพร่ข้อมูลผ่านโซเชียลมีเดียสาธารณะ ส่วนบุคคล เช่น Face book, Line อาจทำให้เกิดการเข้าใจผิดหรือสร้างความสัมพันธ์ในเชิงลบให้เกิดแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ ๒. การเสฟข้อมูลข่าวสาร หากบุคคลใดขาดการกลั่นกรองข้อมูลก่อนการพิจารณาตัดสินใจ อาจทำให้เกิดผลกระทบต่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กร ผู้บริหาร หรือภาพลักษณ์ของหน่วยงาน



กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
	๕. มีการประชุมระดับองค์กร/สำนัก/กอง/ศูนย์ และกลุ่ม/ฝ่าย เพื่อสร้างเสริมความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกันแก้ไข ปัญหาอุปสรรค ให้งานบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างสม่ำเสมอ ๖. มีการจัดโครงการ/สัมมนา/กิจกรรม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล ก่อให้เกิดความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม มุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร	๓. บุคลากรบางส่วนขาดแรงบรรดาลใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่เห็นคุณค่างานและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล ๔. บุคลากรบางส่วนมีความยึดมั่นในความคิด แนวทางปฏิบัติส่วนตัว และเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่นน้อย ทำให้การประสานหรือปฏิบัติงานร่วมกันในลักษณะทีมไม่ค่อยเกิดประสิทธิภาพ	๔. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ซึ่งข้อดีของการเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น จะช่วยให้รูปแบบการทำงาน ผลงานและความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดแนวคิด และนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่เสมอ	



บทที่ ๓

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖)

๓.๑ วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Vision)

“องค์กรคุณภาพสูงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

๓.๒ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Mission)

๑. กำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกรสู่ความผาสุก

๒. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร

๓. ส่งเสริมความก้าวหน้า แรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันของทรัพยากรบุคคลที่มีต่อองค์กร

๔. พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Strategic Issues)

๑. การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล

(มิติ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)

๒. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐

(มิติ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๓. การพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง

(มิติ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๔. การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

(มิติ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๕. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง

(มิติ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)



๓.๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี

มิติ ของ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)						ผู้รับ ผิดชอบ
				ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	รวม ๕ ปี	
มิติที่ ๑ ความ สอดคล้อง เชิง ยุทธศาสตร์	๑. การวางแผน และบริหาร ทรัพยากรบุคคล ที่มีคุณภาพ มาตรฐานสากล	๑.๑ เพื่อให้ ส.ป.ก. มีแผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล นำไปสู่การบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้ อย่างมีคุณภาพ	๑.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จของการ จัดทำแผนกลยุทธ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส.ป.ก.	แผนกล ยุทธ์ ฯ ปี ๕๕-๕๙	-	-	แผนกลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากร บุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ได้รับ ความเห็นชอบ จากผู้บริหาร และมีการ เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ให้ทราบ	ดำเนินการ ตามแผนกล ยุทธ์การ บริหาร ทรัพยากร บุคคลฯ	ทบทวนแผน กลยุทธ์การ บริหาร ทรัพยากร บุคคลฯ	ทบทวนแผน กลยุทธ์การ บริหาร ทรัพยากร บุคคลฯ	สรุปผลการ ดำเนินงาน ตามแผนกล ยุทธ์การ บริหาร ทรัพยากร บุคคลฯ และ จัดทำแผนกล ยุทธ์ฯ ของ ส. ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	๑. สรุปผลการ ดำเนินงานตาม แผนกลยุทธ์ฯ ของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๖ ๒. จัดทำ แผนกลยุทธ์ฯ ของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑	กกจ. (กยบ.) และ คณะ ทำงานฯ
			๑.๑.๒ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผน ปฏิบัติการประจำปีด้าน ทรัพยากรบุคคลของ กองการเจ้าหน้าที่	แผน ปฏิบัติ การ ประจำ ปี ๒๕๕๙	แผน ปฏิบัติ การ ประจำ ปี ๒๕๖๐	แผน ปฏิบัติ การ ประจำ ปี ๒๕๖๑	แผนปฏิบัติ การฯ ประจำปี ๒๕๖๒ ได้รับความ เห็นชอบ ในไตรมาส แรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติ การฯ ประจำปี ๒๕๖๓ ได้รับความ เห็นชอบ ในไตรมาส แรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติ การฯ ประจำปี ๒๕๖๔ ได้รับความ เห็นชอบ ในไตรมาส แรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติ การฯ ประจำปี ๒๕๖๕ ได้รับความ เห็นชอบ ในไตรมาส แรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติ การฯ ประจำปี ๒๕๖๖ ได้รับความ เห็นชอบ ในไตรมาส แรกของปีงบประมาณ	แผนปฏิบัติ การฯ ประจำปีได้รับ ความเห็นชอบ รวม ๕ ปี	กกจ. (กยบ.)

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ (กองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก.)



มิติ ของ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)						ผู้รับ ผิดชอบ
				ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	รวม ๕ ปี	
		๑.๒ เพื่อให้มี แผนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ให้ ได้มาซึ่งบุคลากร ที่มีคุณภาพ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ ที่มีคุณภาพ	N/A	N/A	N/A	ศึกษาข้อมูล รูปแบบของ แผนฯ และ วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อ เตรียมจัดทำ แผนฯ	แผนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผู้บริหาร	แผนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผู้บริหาร	แผนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผู้บริหาร	แผนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผู้บริหาร	แผนการ สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๖	กกจ. (กสต.)
		๑.๓ เพื่อวิเคราะห์ กระบวนการและ อัตราค่าจ้างที่ เหมาะสมทั้งระยะ สั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับ พันธกิจของ ส.ป.ก.	๑.๓.๑ ระดับ ความสำเร็จของการ จัดทำแผนและ ดำเนินการตามแผน วิเคราะห์กระบวนการ และอัตราค่าจ้างที่ เหมาะสมของ ส.ป.ก. ทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว	N/A	N/A	N/A	แผนวิเคราะห์ กระบวนการ และอัตรา ค่าจ้างทั้งใน ระยะสั้นและ ระยะยาว ได้รับความ เห็นชอบจาก ผู้บริหาร	ดำเนินการ ตามแผนฯ	ดำเนินการ ตามแผนฯ	ทบทวนแผน อัตรา กำลังคนทั้ง ระยะสั้นและ ระยะยาว	ทบทวนและ ปรับปรุงแก้ไข แผนฯ เพื่อ จัดเตรียม แผนฯ ทั้ง ระยะสั้นและ ระยะยาว	แผน กระบวนการ และอัตรา กำลังคนที่ เหมาะสม ของ ส.ป.ก. ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	กกจ. (กพอ.) และคณะ ทำงานฯ
		๑.๔ เพื่อปรับปรุง การกำหนด ตำแหน่งให้ สอดคล้องกับ พันธกิจของ ส.ป.ก.	๑.๔.๑ ระดับ ความสำเร็จของการ ปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งที่สอดคล้องกับ ภารกิจของ ส.ป.ก.	N/A	N/A	N/A	จัดทำผลการ วิเคราะห์ และข้อเสนอ การปรับปรุง การกำหนด	แผนการ ปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่ง ได้รับความ เห็นชอบจาก	ดำเนินการ ตามแผนฯ	ดำเนินการ ตามแผนฯ	ทบทวนและ ปรับปรุงแก้ไข แผนฯ	แผนการ ปรับปรุงการ กำหนด ตำแหน่ง	กกจ. (กพอ.)



มิติ ของ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)						ผู้รับ ผิดชอบ
				ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	รวม ๕ ปี	
							ตำแหน่งเสนอ ต่อผู้บริหาร	ผู้บริหารและ ดำเนินการ ตามแผนฯ				สอดคล้องกับ ภารกิจของ ส.ป.ก.	
		๑.๕ เพื่อจัดทำ แผนงานด้านการ พัฒนาและรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	๑.๕.๑ ระดับความสำเร็จ ของการจัดทำแผนงาน ด้านการพัฒนาและ รักษาไว้ซึ่งกลุ่มบุคลากร ที่มีสมรรถนะสูง	N/A	N/A	N/A	ศึกษา รวบรวม ข้อมูลและ เตรียมจัดทำ แผนด้านการ พัฒนาและ รักษาไว้ซึ่ง บุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	แผนด้านการ พัฒนาและ รักษาไว้ซึ่ง บุคลากร สมรรถนะสูง ที่ได้รับ ความเห็น ชอบจาก ผู้บริหาร	ดำเนินการ ตามแผนฯ	ทบทวนแผน ด้านการ พัฒนาและ รักษาไว้ซึ่ง บุคลากรที่มี สมรรถนะสูง	สรุปผลการ ดำเนินงาน ตามแผนด้าน การพัฒนา และรักษาไว้ ซึ่งบุคลากรที่ มีสมรรถนะ สูง	แผนด้านการ พัฒนาและ รักษาไว้ซึ่ง บุคลากรที่มี สมรรถนะสูง และสรุปผล การดำเนินงาน ตามแผนฯ	กกจ. (กยบ.)
มิติที่ ๒ ประสิทธิ ภาพของ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๒. การพัฒนา กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลด้วย เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ๔.๐	๒.๑ เพื่อสรรหา และคัดเลือก บุคลากรให้ได้ตาม ปริมาณ คุณภาพ และระยะเวลาที่ องค์กรต้องการ	๒.๑.๑ ร้อยละของการ สรรหาบุคลากรได้ตาม แผนปฏิบัติการ	N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	สรรหา บุคลากรได้ ตามแผนฯ ไม่ น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	กกจ. (กสต.)
			๒.๑.๒ ระยะเวลาเฉลี่ย ของการสรรหาและ คัดเลือกต่อครั้ง	N/A	N/A	N/A	ไม่เกิน ๑๙๐ วัน	ไม่เกิน ๑๘๐ วัน	ไม่เกิน ๑๗๐ วัน	ไม่เกิน ๑๖๐ วัน	ไม่เกิน ๑๕๐ วัน	ระยะเวลาการ สรรหา/คัดเลือก ต่อครั้งไม่เกิน ๑๕๐ วัน	กกจ. (กสต.) ไม่นับรวม ปัจจัยภายนอก



มิติ ของ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)						ผู้รับ ผิดชอบ
				ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	รวม ๕ ปี	
		๒.๒ เพื่อปรับปรุง ฐานข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล (DPIS) ของ ส.ป.ก. ให้ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็น ปัจจุบันอยู่เสมอ และสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ในการ ตัดสินใจด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๒.๑ ร้อยละความพึง พอใจของผู้นำข้อมูลมา ใช้ประโยชน์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล	N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	กกจ. (กปป.)
		๒.๓ เพื่อให้มีระบบ ฐานข้อมูลสารสนเทศ บุคลากรที่ตอบสนอง การใช้งานเกี่ยวกับการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการอย่าง มีประสิทธิภาพ	๒.๓.๑ ร้อยละความรู้ ความเข้าใจของผู้ใช้งาน ในเรื่องการประเมินผล การปฏิบัติราชการผ่าน ระบบฐานข้อมูลด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคล (DPIS)	N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๖๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	กกจ. (กปค.)



มิติ ของ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)						ผู้รับ ผิดชอบ
				ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	รวม ๕ ปี	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓. การพัฒนา ผู้บริหารและ ผู้ปฏิบัติงานให้ รองรับการ เปลี่ยนแปลงสู่ การเป็นองค์กร คุณภาพสูง	๓.๑ เพื่อให้ บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จ ของการปรับปรุงคู่มือ สมรรถนะของ ข้าราชการ ส.ป.ก.	N/A	N/A	N/A	ศึกษาและ วิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อ กำหนด สมรรถนะ ของข้าราชการ ส.ป.ก.	จัดทำร่าง คู่มือสมรรถนะ ของข้าราชการ ส.ป.ก.	คู่มือ สมรรถนะ ของข้าราชการ ส.ป.ก. ได้รับ ความเห็นชอบ จากผู้บริหาร	ปรับปรุงคู่มือ สมรรถนะ ของ ส.ป.ก. ให้สอดคล้อง ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ คู่มือสมรรถนะ ของข้าราชการ ส.ป.ก. ให้ ทราบโดย ทั่วกัน	คู่มือสมรรถนะ ของข้าราชการ ส.ป.ก. ที่ สอดคล้องตาม สมรรถนะที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด	กกจ. (กยบ.)
			๓.๑.๒ ร้อยละของการ เตรียมความพร้อมให้กับ ผู้บริหาร ส.ป.ก. โดย การส่งเข้ารับการ ฝึกอบรมที่ สถาบัน/ หน่วยงานภายนอกเป็น ผู้จัดการฝึกอบรมได้ ตามแผนปฏิบัติการ	N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	กกจ. (กยบ.)
			๓.๑.๓ จำนวนการจัด โครงการ/กิจกรรม เพื่อ พัฒนาทักษะ เสริม ความรู้ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก.	N/A	N/A	N/A	๑ กิจกรรม/ โครงการ	๒ กิจกรรม/ โครงการ	๓ กิจกรรม/ โครงการ	๔ กิจกรรม/ โครงการ	๕ กิจกรรม/ โครงการ	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม/ โครงการ	ศทส., สพท. (กพบ.)



มิติ ของ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)						ผู้รับ ผิดชอบ
				ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	รวม ๕ ปี	
มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔. การพัฒนา และธำรงรักษา ระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามหลัก ธรรมาภิบาล	๔.๑ เพื่อให้การ บริหารทรัพยากร บุคคลของ ส.ป.ก. มีความโปร่งใสและ เป็นธรรม	๔.๑.๑ คะแนนการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) (ป.ป.ช. เป็นผู้ประเมิน)	N/A	N/A	๘๐.๑๔ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๘๕.๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๘๖.๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๘๗.๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๘๘.๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๘๙.๐๐ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๘๙.๐๐ คะแนน	กกจ. (กสน.)
			๔.๑.๒ ระดับความสำเร็จ ของการกำหนดเกณฑ์ การสรรหา คัดเลือก และการเลื่อนระดับ ตำแหน่งที่ประกอบด้วย ปัจจัย น้ำหนัก และ วิธีการให้คะแนนที่ชัดเจน ที่ได้รับความเห็นชอบ จาก อ.ก.พ. ส.ป.ก.	N/A	N/A	N/A	ทบทวนหลัก เกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสรรหา คัดเลือกและ การเลื่อน ระดับ ตำแหน่ง	หลักเกณฑ์ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การสรรหา คัดเลือกและ การเลื่อน ระดับตำแหน่ง ได้รับความ เห็นชอบ และ ประกาศ ใช้	ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ ที่ประกาศ เกี่ยวข้องกับการ สรรหา คัดเลือกและ การเลื่อน ระดับ	ดำเนินการ ตามหลักเกณฑ์ ที่ประกาศ เกี่ยวข้องกับการ สรรหา คัดเลือกและ การเลื่อน ระดับ	ทบทวน หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหา คัดเลือกและ การเลื่อน ระดับ	หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ สรรหา คัดเลือกและ การเลื่อนระดับ ตำแหน่งได้รับ ความเห็นชอบ จาก อ.ก.พ. ส.ป.ก.	กกจ. (กยบ., กสต.)
			๔.๑.๓ ระดับความสำเร็จ ของการกำหนด หลักเกณฑ์การคัดเลือก และส่งบุคลากรเข้ารับ การฝึกอบรม ฯ	N/A	N/A	N/A	ศึกษา รวบรวมและ วิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อ เตรียมจัดทำ หลักเกณฑ์ การคัดเลือกฯ	หลักเกณฑ์ การคัดเลือกฯ ได้รับความ เห็นชอบจาก ผู้บริหาร	ดำเนินการ ตาม หลักเกณฑ์ การคัดเลือก บุคลากรเข้า รับการอบรม	ทบทวน หลักเกณฑ์ การคัดเลือก บุคลากรเข้า รับการอบรม	ดำเนินการ ตาม หลักเกณฑ์ การคัดเลือก บุคลากรเข้า รับการอบรม	ทบทวน หลักเกณฑ์ การคัดเลือก บุคลากรเข้า รับการอบรม	กกจ. (กยบ.)



มิติ ของ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)						ผู้รับ ผิดชอบ
				ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	รวม ๕ ปี	
			๔.๑.๔ ระดับความสำเร็จ ของการประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการบริหาร วงเงินเพื่อใช้ในการ เลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการ ส.ป.ก.	N/A	N/A	N/A	ประกาศ หลักเกณฑ์ การประเมิน ผลการปฏิบัติ ราชการและ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการ บริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียน ให้ทราบโดย ทั่วกัน	ทบทวน ประกาศ หลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการและ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการ บริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียน ให้ทราบโดย ทั่วกัน	ทบทวน ประกาศ หลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการและ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการ บริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียน ให้ทราบโดย ทั่วกัน	ทบทวน ประกาศ หลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติ ราชการและ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการ บริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียน ให้ทราบโดย ทั่วกัน	ทบทวน ประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการและ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการ บริหารวงเงินฯ และแจ้งเวียน ให้ทราบโดย ทั่วกัน	ประกาศ หลักเกณฑ์การ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการและ หลักเกณฑ์ เงื่อนไขการ บริหารวงเงินฯ ได้รับการทบทวน ทุกปีงบประมาณ และแจ้งเวียน ให้ทราบทั่วกัน	กกจ. (กปค.)
		๔.๒ เพื่อให้มีระบบ การรับผิดชอบต่อ การตัดสินใจในการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๔.๒.๑ ร้อยละของข้อ ร้องเรียน เรื่องร้องทุกข์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้รับ การพิจารณาภายใน ๗ วัน	N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๓	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๖	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๙	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๒	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	กกจ. (กสน.)
		๔.๓ เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากร ส.ป.ก. มี คุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน	๔.๓.๑ จำนวน โครงการ/กิจกรรมด้าน การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ บุคลากร ส.ป.ก.	N/A	N/A	N/A	๕ กิจกรรม/ โครงการ	๕ กิจกรรม/ โครงการ	๕ กิจกรรม/ โครงการ	๕ กิจกรรม/ โครงการ	๕ กิจกรรม/ โครงการ	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม/ โครงการ/ปี	กกจ. (กสน.,กสพ.)



มิติ ของ HR Scorecard	ประเด็น ยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline)			ค่าเป้าหมาย (HRM Target)						ผู้รับ ผิดชอบ
				ปี ๕๙	ปี ๖๐	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	รวม ๕ ปี	
มิติที่ ๕ คุณภาพ ชีวิตและ ความสมดุล ระหว่างชีวิต กับการทำงาน	๕. การสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพัน ของบุคลากรสู่ การเป็นองค์กร คุณภาพสูง	๕.๑ เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติ ตามวัฒนธรรม องค์กร	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรม ที่ส่งเสริมวัฒนธรรม องค์กร	N/A	N/A	N/A	กำหนด วัฒนธรรม องค์กร	๒ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	๔ กิจกรรม	๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	สพท. (กพพ.)
		๕.๒ เพื่อสร้าง ความผูกพันและ ความพึงพอใจของ บุคลากรให้อยู่ใน ระดับสูง	๕.๒.๑ ร้อยละความ ผูกพันและความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อองค์กร	N/A	N/A	N/A	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๒	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๔	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๖	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๖	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๖	กกจ. (กสพ.)
			๕.๒.๒ ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากรต่อ การให้บริการงานด้าน สวัสดิการ	N/A	N/A	N/A	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๗๗	ร้อยละ ๗๙	ร้อยละ ๘๑	ร้อยละ ๘๓	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๓	กกจ. (กสพ.)
		๕.๓ เพื่อสร้าง บรรยากาศการ ทำงานที่ดีให้ เกิดขึ้นในองค์กร	๕.๓.๑ จำนวนกิจกรรม ที่สร้างเสริมบรรยากาศ การทำงานที่ดีให้เกิดขึ้น ในองค์กร	N/A	N/A	N/A	๓ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	๓ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม/ปี	กกจ. และ คณะทำงาน



๓.๕ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๕ ปี)

มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	(HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑. การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล	๑. กลยุทธ์การจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงปฏิบัติการ	๑. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖	←→					กกจ. (กยบ.)
			๒. กิจกรรมทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล		←→				กกจ. (กยบ.)
			๓. กิจกรรมจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่	←→					กกจ. (กยบ.)
			๔. กิจกรรมการจัดทำแผนการสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง ประจำปีงบประมาณ	←→					กกจ. (กสต.)
			๕. กิจกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาผู้บริหาร ส.ป.ก.	←→					กกจ. (กยบ.)
	๒. กลยุทธ์การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๒. กลยุทธ์การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงรุก	๖. โครงการวิเคราะห์กระบวนการและอัตรากำลังที่เหมาะสมของ ส.ป.ก.	←→					กกจ. (กพอ.)
			๗. โครงการจัดทำแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับการกิจของ ส.ป.ก. (ตามหนังสือเวียนสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๐๘/ว ๒๐ ลว. ๒๙ พ.ย. ๒๕๕๙ และหลักเกณฑ์อื่น ๆ)	←→					กกจ. (กพอ.)
			๘. โครงการศึกษาดูงานต้นแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่	←→					กกจ. (กยบ.)



มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	(HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	
			๙. โครงการระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hippo)	←					กกจ. (กยบ.)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐	๑. กลยุทธ์การจูงใจให้บุคลากรเข้าใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS)	๑. การจัดทำวิธีการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือนในระบบ DPIS	↔					กกจ. (กยบ.)
			๒. การพิมพ์สลิปเงินเดือน/หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย ผ่านระบบ DIS	←					กกจ. (กยบ.)
			๓. โครงการสำรวจเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของผู้ใช้งาน เรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบ DPIS	←					กกจ. (กยบ.)
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓. การพัฒนาผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง	๑. กลยุทธ์สมรรถนะที่ใช้กับการพัฒนางานของ ส.ป.ก.	๑. โครงการปรับปรุงคู่มือสมรรถนะของข้าราชการ ส.ป.ก.		←				กกจ. (กยบ.)
			๒. กิจกรรมการอบรมเพิ่มและพัฒนาทักษะ เสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแก่บุคลากร ส.ป.ก.	←					ศทส., สพท. (กยบ.)
			๓. โครงการฝึกอบรมพัฒนาทักษะสมรรถนะ แก่บุคลากร ส.ป.ก.	←					สพท. (กยบ.)
			๔. กิจกรรมเพิ่มทักษะ สมรรถนะรายบุคคลจากการประเมินของหัวหน้างาน	←					กกจ. และคณะทำงาน
			๕. กิจกรรมเชิดชูคนดี คนเก่ง (Talent of the year)	←					กกจ. (กยบ.)



มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	(HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	
		๒. กลยุทธ์การวางแผนเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	๖. โครงการเตรียมความพร้อมให้กับผู้บริหาร ส.ป.ก. โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบัน/หน่วยงานภายนอกเป็นผู้จัดการฝึกอบรม	←					กกจ. (กยบ.)
			๗. กิจกรรมการฝึกอบรมปฏิรูปที่ดินจังหวัดมือใหม่	←					กกจ. (กยบ., กสต.)
			๘. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรที่เป็นต้นแบบความสำเร็จ	←					กกจ. (กยบ.)
			๙. โครงการเตรียมความพร้อมข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับชำนาญการ	←					กกจ. (กปค.)
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	๑. กลยุทธ์สร้างความโปร่งใสชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) ของ ส.ป.ก.	←					กกจ. (กสน.)
			๒. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหาคัดเลือก และเลื่อนระดับตำแหน่งที่ประกอบด้วยปัจจัย น้ำหนัก และวิธีการให้คะแนน		←	→			กกจ. (กยบ., กสต.)
			๓. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น		←			→	กกจ. (กสต.)
			๔. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การคัดเลือกและส่งบุคคลเข้ารับการฝึกอบรม		←			→	กกจ. (กยบ.)



มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	(HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	
			๕. กิจกรรมการจัดทำหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการบริหารเงินเพื่อเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ส.ป.ก.	←				→	กกจ. (กปค.)
			๖. กิจกรรมคุมภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	←				→	กกจ. (กยบ.)
			๗. กิจกรรมการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ผ่านช่องทาง การร้องเรียน แจ้งเบาะแสการทุจริต/ไม่ได้รับความเป็นธรรม	←				→	กกจ. (กสน.)
			๘. กิจกรรมการจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	←				→	กกจ. (กสน.)
		๒. กลยุทธ์ส่งเสริมบุคลากร ส.ป.ก. เป็นผู้มีวินัยและจรรยาบรรณข้าราชการที่ดี	๙. โครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากร ส.ป.ก.	←				→	กกจ. (กสพ., กสน.)
			๑๐. กิจกรรมเสริมสร้างค่านิยมการรักษา วินัย และการต่อต้านการทุจริต	←				→	กกจ. (กสน.)
			๑๑. กิจกรรมสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	←				→	กกจ. (กสพ., กสน.)
			๑๒. สร้างเครือข่าย และการมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	←				→	กกจ. (กสน.)
			๑๓. โครงการอบรมการเป็นข้าราชการที่ดีให้กับข้าราชการใหม่ของ ส.ป.ก.	←				→	กกจ.



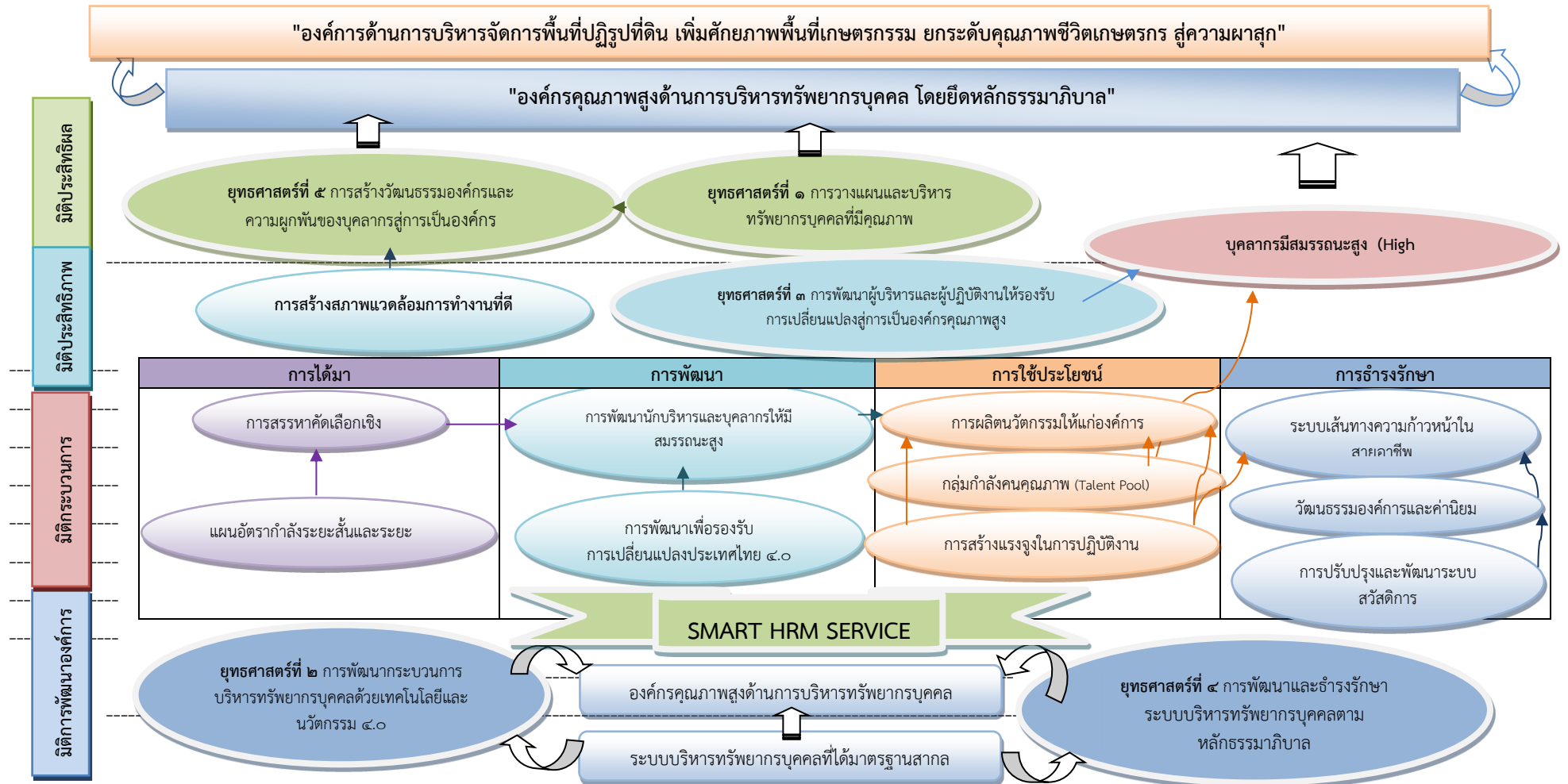
มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	(HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับการทำงาน	๕. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของบุคลากรสู่ การเป็นองค์กรคุณภาพสูง	๑. กลยุทธ์ ๑ วัฒนธรรม สร้างสรรค์ ส.ป.ก. เป็นหนึ่งเดียว	๑. โครงการจัดทำวัฒนธรรม ส.ป.ก.	←	→				สพท. (กพบ.)
			๒. กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรม ส.ป.ก.		←			→	สพท. (กพบ.)
		๒. กลยุทธ์สร้างสุข เพิ่มความผูกพัน ยึดมั่นใน ส.ป.ก.	๓. โครงการจัดทำแผนเสริมสร้างความ ผูกพันและความผูกพันของ ส.ป.ก.		←	→			กกจ. (กสพ.)
			๔. กิจกรรมส่งเสริมความผูกพันและความ ผูกพันตามแผนเสริมสร้างความผูกพัน		←			→	กกจ. และ คณะทำงาน
			๕. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร	←				→	กกจ. (กสพ.)
			๖. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการให้บริการด้านสวัสดิการ	←				→	กกจ. (กสพ.)
			๗. โครงการสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ ดีร่วมกัน	←				→	กกจ. และ คณะทำงาน
			๘. กิจกรรม E-Card ในวันเกิด, เยี่ยม บุคลากร	←				→	กกจ. และ คณะทำงาน
			๙. โครงการ ๕ส ในที่ทำงาน	←				→	กกจ. และ คณะทำงาน
			๑๐. โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณ ร้านค้าสวัสดิการและโรงอาหารให้ถูก สุขลักษณะ	←				→	กกจ. (กสพ.)



มิติของ HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	(HRM Target)					ผู้รับผิดชอบ
				ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	ปี ๖๖	
			๑๑. โครงการพัฒนาและปรับปรุงระบบ สวัสดิการ	←				→	กกจ. (กสพ.)
			๑๒. กิจกรรมคัดแยกขยะ ลดการใช้ ถุงพลาสติก	←				→	กกจ. และ คณะทำงาน
			๑๓. โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริม	←				→	กกจ. (กสพ.)
			๑๔. กิจกรรมสร้างสุขภาพดี ร่างกาย แข็งแรง ออกกำลังกาย เต้นแอโรบิคหลัง เลิกงาน	←				→	กกจ. (กสพ.)



Human Resource Management Strategic Map





บทที่ ๔

การติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ตามแนวทาง HR Scorecard เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงความสำเร็จของการดำเนินงาน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค นำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และรายงานผลการดำเนินงานไปยังกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสำนักงาน ก.พ.

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงได้กำหนดกรอบแนวทางการติดตามและการรายงานผลการประเมินผล ไว้ดังนี้

๔.๑ การติดตามและการรายงานผล

การติดตามการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ตามแนวทาง HR Scorecard เป็นกลไกสำคัญให้แก่ทั้งผู้บริหาร หน่วยงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน รอบ ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน และแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรภายในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีเพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละโครงการที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มาทำการวิเคราะห์ ประมวลผลสรุปเป็นรายงานผลการดำเนินงานและประเมินผลในภาพรวม

๔.๒ การประเมินผล

- เครื่องมือในการประเมิน

ในการประเมินผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมประจำปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ตามแนวทาง HR Scorecard โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินการในแต่ละโครงการ / กิจกรรม เพื่อใช้ในการวัดความสำเร็จของแต่ละโครงการ โดยในการประเมินจะพิจารณาจาก

๑. แบบฟอร์มการติดตามผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี

๒. แบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรภายในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี



- วิธีการในการประเมิน

การประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) สามารถจำแนกได้ ๕ ประเภทได้แก่

๑. การประเมินผลตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การประเมินผลภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. การประเมินผลภาพรวมของแผนบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี
๕. การประเมินผลรายโครงการ/กิจกรรม

หากมีการวิเคราะห์ตามโอกาสที่เกิดขึ้น สามารถเกิดขึ้นได้ ๓ กรณี

กรณีที่ ๑ ค่าที่ได้จากผลที่แท้จริงน้อยกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Actual < target)

กรณีที่ ๒ ค่าที่ได้จากผลที่แท้จริงมีค่าเท่ากับค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Actual = target)

กรณีที่ ๓ ค่าที่ได้จากผลที่แท้จริงมีค่ามากกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Actual > target)

โดยใช้สูตร

$$\text{ประสิทธิภาพ Efficient} = \frac{\text{Actual}}{\text{Target}}$$

- ในการคำนวณประสิทธิภาพหรือความก้าวหน้ารายปี คิดได้จากค่าเฉลี่ยของผลรวมประเด็นยุทธศาสตร์ตลอด ๕ ปี

- ในกรณีที่คำนวณประสิทธิภาพของแผนในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จะได้ว่า (ค่าเป้าหมายของประเด็นยุทธศาสตร์ในปีที่
$$\frac{(๒๕๖๒ + ๒๕๖๓ + ๒๕๖๔ + ๒๕๖๕ + ๒๕๖๖)}{๕}$$
)

ทั้งนี้ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ดำเนินการประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ ดังนี้

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

๒. ดำเนินการแจ้งเวียนหน่วยงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคตอบแบบสอบถาม ความพึงพอใจของบุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปี

๔.๓ ขั้นตอนการรายงานผลการวิเคราะห์

๑. ดำเนินการนำผลสำรวจจากแบบสอบถามความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีมาจัดทำรายงานสรุปผลความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรภายในสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน



เพื่อเกษตรกรรมที่มีต่อการนำแผนปฏิบัติการประจำปี (Action Plan) สู่การปฏิบัติเสนอต่อเลขาธิการ ส.ป.ก. เพื่อโปรดทราบ พร้อมทั้งแจ้งผลดังกล่าวให้ที่ประชุมคณะทำงานฯ/คณะกรรมการฯ ทราบ

๒. ดำเนินการแจ้งหน่วยงานที่รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินการ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปรายงานผลการดำเนินงานแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของ ส.ป.ก. โดยรายงานสถานภาพกระทรวงเกษตรและสหกรณ์และสำนักงาน ก.พ. ทราบ



ภาคผนวก



กิจกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการที่ผ่านมาของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้ดำเนินการ โดยมี
ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑

ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ นโยบาย แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ประเทศ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระบบราชการไทย ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล นโยบายประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐) ยุทธศาสตร์ของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ นโยบายผู้บริหารกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนพัฒนาบุคลากร ๒๐ ปี ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการศึกษา แนวทาง การดำเนินงาน แผนงานและงบประมาณของ ส.ป.ก. เป็นไปตามแนวทาง HR Scorecard และเกณฑ์คุณภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

ขั้นตอนที่ ๒

จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Plan) ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. ๒๕๖๒ ถึง ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และความต้องการของ ส.ป.ก. สร้างความเข้มแข็งและกำหนดทิศทางการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ บรรลุเป้าหมาย และพันธกิจขององค์กร โดยสามารถทำงานอย่างบูรณาการทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามแนวทาง HR Scorecard และสนับสนุนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ท้นต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ซึ่งได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการขึ้นเมื่อวันที่ ๑๙ - ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๑ ณ ห้องประชุมไชยรงค์ ชูชาติ และห้องประชุมสุทธิพร จีระพันธ์ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ

ในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ ได้มีการแลกเปลี่ยนมุมมองจากตัวแทนทุกสายอาชีพ ตัวแทนส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผู้บริหาร ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งกลุ่มระดมความคิดเห็น และนำเสนอผลหลังจากการระดมความคิดเห็น ซึ่งได้รับเกียรติจากรองศาสตราจารย์ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ รองศาสตราจารย์ ระดับ๙ ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และคณะ เป็นวิทยากรในการสัมมนาครั้งนี้ ซึ่งผลที่ได้จากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสรุปได้ ดังนี้

กิจกรรมวันที่ ๑ ช่วงเช้า

ผู้บริหาร ส.ป.ก. มอบนโยบาย และแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. และข้อคิดเห็นประเด็นทิศทางการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ที่ต้องการเห็นในอนาคต ซึ่งสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้



๑. แนวทางการทดแทนอัตราว่างจากผลเกษียณอายุของข้าราชการด้านการจ้างงานรูปแบบอื่น
(มติ ครม. เมื่อวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐)

ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่งในสายงานสนับสนุน	ตำแหน่งในสายงานหลัก
ประเภททั่วไป	ทดแทน ร้อยละ ๑๐๐ ของอัตราเกษียณ ยกเว้นระดับอาวุโส	ทดแทนอย่างน้อย ร้อยละ ๑๐ ของอัตราเกษียณ
ประเภทวิชาการ	ทดแทนอย่างน้อย ร้อยละ ๑๐ ของอัตราเกษียณ	พิจารณาทดแทนตามความจำเป็น ของภารกิจ

๒. มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ

๒.๑ การเพิ่มอัตรากำลังใหม่ ไม่ให้เพิ่มอัตราข้าราชการต้องตั้งใหม่ในภาพรวม ยกเว้นกรณีจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้

๒.๒ การจัดสรรอัตราว่างจากการเกษียณอายุของข้าราชการ

กรณีข้าราชการ

- ไม่ยุบเลิกอัตราข้าราชการในภาพรวม และจัดสรรอัตราข้าราชการ (พลเรือนสามัญครูและบุคลากรทางการศึกษา ตำรวจ) จากผลการเกษียณอายุ คำนวณในภาพรวมของกระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

- ให้ส่วนราชการที่มีตำแหน่งข้าราชการเกษียณอายุในแต่ละปีแจ้งตำแหน่งที่เห็นสมควรยุบเลิกเท่ากับจำนวนตำแหน่งเกษียณไปยัง อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล พิจารณาจัดสรรอัตราว่างจากผลเกษียณอายุ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คปร. กำหนด

- ให้ อ.ก.พ. กระทรวงหรือองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งผลการดำเนินการให้ คปร. ทราบ

กรณีลูกจ้างประจำ

- ให้ยุบเลิกอัตราลูกจ้างประจำที่ว่างจากการเกษียณอายุและว่างโดยเหตุอื่นทุกส่วนราชการ ยกเว้น สำนักพระราชวัง สำนักราชเลขาธิการ กรมราชองครักษ์

กรณีลูกจ้างชั่วคราว

- ไม่ให้มีการจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากงบประมาณบุคคลากร ยกเว้นลูกจ้างชั่วคราว ๔ ประเภทที่ต้องให้สำนักงาน ก.พ. พิจารณาก่อน



นโยบายและแนวทางการขับเคลื่อนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ขับเคลื่อนภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. และหลักการ สรรหา รักษา พัฒนา เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และแข็งแรง ได้แก่

๑. การวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมและการจัดทำแผนอัตรากำลังคน
๒. การปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง รวมถึงกำหนดกรอบอัตรากำลังในตำแหน่ง
๓. การปรับตำแหน่งให้ระดับสูงขึ้น
๔. การทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ Career Path
๕. ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ
 - ต่างสายงาน
 - ต่างหน่วยงาน
 - ต่างพื้นที่
 - ต่างลักษณะงาน

โดยเริ่มใช้ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ ไม่น้อยกว่า ๒ อย่าง อย่างละ ๑ ปี และในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ไม่น้อยกว่า ๓ อย่าง อย่างละ ๒ ปี

๖. การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๗. การจัดทำแผนความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ส.ป.ก.
๘. การวางแผนดำเนินการในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่น การเตรียมการโอนถ่ายองค์ความรู้ของบุคลากรจากรุ่นสู่รุ่น
๙. การพิจารณาการรับโอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่นอาจจะต้องพิจารณาอายุประกอบด้วย
๑๐. การจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๑๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบ ๔.๐ โดยเน้นการคิดเชิงนวัตกรรม และนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
๑๒. การพัฒนาข้าราชการ ส.ป.ก. ให้สอดคล้องกับ Smart office
 - ได้รู้และเข้าใจนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แนวทางการขับเคลื่อนนโยบาย
 - การพัฒนาผู้นำนยุคใหม่ การสร้างและพัฒนาเครือข่ายในการทำงาน
 - ปลุกฝังอุดมการณ์ และสร้างจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี

กิจกรรมวันที่ ๑

กิจกรรมวันที่ ๑ ช่วงบ่าย

แบ่งกลุ่มการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ แต่ละกลุ่มประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จาก ส.ป.ก. ส่วนกลาง ส.ป.ก. ส่วนภูมิภาค กลุ่ม/ฝ่ายต่าง ๆ ในกองการเจ้าหน้าที่ โดยระดมความเห็นในเรื่องการประเมินสภาพแวดล้อม



วิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ตามแนวทาง HR Scorecard ๕ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Program Effectiveness)

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

เมื่อได้ข้อมูลของแต่ละกลุ่ม นำมาสรุป รวมประเด็นที่เหมือนกัน คล้ายคลึงกัน เป็นประเด็นเดียวกัน และนำมาวิเคราะห์ตามกรอบมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อกำหนดออกมาเป็นยุทธศาสตร์ต่างๆ และร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ดังนี้

วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Vision)

“องค์กรคุณภาพสูงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Mission)

๑. กำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร สู่ความผาสุก

๒. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร

๓. ส่งเสริมความก้าวหน้า แรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันของทรัพยากรบุคคลที่มีต่อองค์กร

๔. พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Strategic Issues)

๑. การวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล

(มิติ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)

๒. การพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ๔.๐

(มิติ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๓. การพัฒนาผู้บริหารและปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง

(มิติ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๔. การพัฒนาและธำรงรักษาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

(มิติ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๕. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันของบุคลากรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพสูง

(มิติ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)



กิจกรรมวันที่ ๒

แบ่งกลุ่มเป็น ๕ กลุ่ม ตามมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อจัดทำ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ ส.ป.ก. ให้ประสบความสำเร็จ เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Goal) ตัวชี้วัด (HRM KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) ค่าเป้าหมาย (HRM Target) กลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (HRM Strategies) แผนงาน โครงการ กิจกรรม (HRM Initiative) และกำหนดผู้รับผิดชอบ

ทั้งนี้ การกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตาม เกณฑ์มาตรฐานสากล ได้แก่

๑. กลยุทธ์เชิงรุก ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาส มาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงรุกในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. กลยุทธ์เชิงป้องกัน ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและ ข้อจำกัด หรือภัยคุกคามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็น ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ป้องกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. กลยุทธ์เชิงแก้ไข ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและ โอกาสมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไขการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. กลยุทธ์เชิงรับ ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและ ข้อจำกัดหรือภัยคุกคามมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สามารถประเมินได้ ดังนี้

๑. การประเมินผลตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การประเมินผลตามประเด็นยุทธศาสตร์ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. การประเมินผลภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. การประเมินผลภาพรวมของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

๕. การประเมินผลรายโครงการ /กิจกรรม /แผนงาน

โดยใช้สูตร

$$\text{ประสิทธิภาพ Efficient} = \frac{\text{Actual}}{\text{Target}}$$



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖



คำสั่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ที่ ๑๕๓/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Plan) ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

เนื่องจาก เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับพื้นฐาน ฉบับที่ ๒ (Performance Management Quality Award (PMQA)) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (Human Resource : HR) ได้กำหนดแนวทางการดำเนินการให้ส่วนราชการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น เพื่อพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ทั้งความสามารถด้านการดำเนินงาน การจัดระบบงานให้ ยืดหยุ่น คล่องตัว ดำเนินไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๖ และมาตรา ๓๗ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Plan) ของ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑. นายประยวน พันธุ์สวัสดิ์ | ที่ปรึกษา |
| ที่ปรึกษาเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม | |
| ๒. เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม | ที่ปรึกษา |
| ๓. รองเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม | ที่ปรึกษา |
| ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลกองการเจ้าหน้าที่ | |
| ๔. หัวหน้าผู้ตรวจราชการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม | ที่ปรึกษา |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ | ประธานคณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๘. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย/ผู้แทน | คณะกรรมการ |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน/ผู้แทน | คณะกรรมการ |

.....
(นายอัมรินทร์ วงศ์ฤทธิ์เจริญ)
นักบริหารระดับสูงสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

- ๒ -

๓๐. ผู้อำนวยการสำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๑. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๒. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๓. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๔. ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและแผนงาน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๕. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๖. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๗. ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพระราชดำริและโครงการพิเศษ/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๘. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและส่งเสริมศิลปาชีพ/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๓๙. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๔๐. ผู้อำนวยการกลุ่มสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๔๑. ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมคุณธรรมและงานวินัย/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๔๒. ผู้อำนวยการกลุ่มข้อมูลประวัติบุคคลและบำเหน็จความชอบ/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๔๓. ผู้อำนวยการกลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๔๔. ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารผลการปฏิบัติงานราชการและค่าตอบแทน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๔๕. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๔๖. นายนิรัตน์ จันท์สุวรรณ ปฏิรูปที่ดินจังหวัดชุมพร	คณะกรรมการ
๔๗. นางสาวลักขณา มั่นเศรษฐวิทย์ ปฏิรูปที่ดินจังหวัดสระบุรี	คณะกรรมการ
๔๘. นายเชาว์ ศุภการ ปฏิรูปที่ดินจังหวัดลำพูน	คณะกรรมการ
๔๙. นางนารี กฤตนันท์ ปฏิรูปที่ดินจังหวัดสิงห์บุรี	คณะกรรมการ
๕๐. นายประกอบ ยิ่งชล วิศวกรโยธาชำนาญการพิเศษ สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	คณะกรรมการ
๕๑. นายอัมรินทร์ คงแก้ว นิติกรชำนาญการพิเศษ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดราชบุรี	คณะกรรมการ
๕๒. นายพิเชษฐ์ แก้วบุญเสริม นักวิชาการปฏิรูปที่ดินชำนาญการพิเศษ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเชียงใหม่	คณะกรรมการ
๕๓. นางสาวอารีวรรณ แซ่ตระกูล นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักวิชาการและแผนงาน	คณะกรรมการ

ผู้ว่าราชการจังหวัด

(นายอรรถพร วงศ์บุญเจริญ)
ผู้ว่าราชการจังหวัด

/๓๙. นายอรรถพร.....



คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน
เพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ (ต่อ)

- ๓ -

๓๔. นายอดุลย์ สินธุสน นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดเพชรบุรี	คณะทำงาน
๓๕. นางสาวสุพิดา น้อยใหญ่ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดน่าน	คณะทำงาน
๓๖. นายธีระนันท์ มิ่งเมือง นายช่างสำรวจอาวุโส สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัดกระบี่	คณะทำงาน
๓๗. นางสาวรุจี รอดชยะ นักวิชาการแผนภาพถ่ายชำนาญการ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะทำงาน
๓๘. ผู้อำนวยการกลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน และเลขานุการ
๓๙. นางสาวชนันต์พิชชาญ์ พิมลลิขิต นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ
๔๐. นายชูชาติ เด่นศักดิ์ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน และผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Plan) ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๕ เสนอคณะอนุกรรมการสามัญ ประจำสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติให้ถือใช้

๒. ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Plan)

๓. ให้คณะทำงานมีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนการพิจารณาจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของคณะทำงานได้ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

พันจ่าเอก

(ประเสริฐ ยาสัย)

รองเลขาธิการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
และผู้อำนวยการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

พิจารณาและลงนาม

(นายอดุลย์ สินธุสน)

นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



ประมวลภาพกิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ





ประมวลภาพกิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ต่อ)





ประมวลภาพกิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ต่อ)





คำนำ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ซึ่งเป็นการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร (HR๑) ที่ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องมีการจัดทำแผนด้านทรัพยากรบุคคลที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการและครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งจะต้องมีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีระบบงานและสมรรถนะที่สอดคล้องและนำไปสู่การบรรลุยุทธศาสตร์ขององค์การ

ดังนั้น กองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. จึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๖ ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางและสนับสนุนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ที่มุ่งเน้นการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management) ด้วยการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และแผนงาน/โครงการที่จะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี ของ ส.ป.ก. จนเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุดต่อเกษตรกร เพิ่มศักยภาพงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมสู่องค์การคุณภาพสูงและประเทศชาติสืบไป

(นายวินะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ค
สารบัญภาพ	ง
บทสรุปผู้บริหาร	จ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ การแบ่งส่วนราชการ	๒
๑.๔ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ขององค์การ วัฒนธรรม และค่านิยมหลัก	๘
๑.๕ การขับเคลื่อนประเด็นแผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๙
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	
บทที่ ๒ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	
๒.๑ สถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก.	๑๐
๒.๒ ข้อมูลอายุข้าราชการและวุฒิการศึกษา	๑๑
๒.๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)	๑๓
(แยกตามประเภทตำแหน่ง/ระดับ)	
๒.๔ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)	๑๕
(แยกตามประเภทสายงาน)	
๒.๕ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ส.ป.ก.	๒๐
๒.๖ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๔
บทที่ ๓ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖)	
๓.๑ วิสัยทัศน์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑
๓.๒ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑
๓.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๑
๓.๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๒
(เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี)	
๓.๕ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๕ ปี)	๕๐
๓.๖ Human Resource Management Strategic Map	๕๖
บทที่ ๔ การติดตามและประเมินผล	
๔.๑ การติดตามและการรายงานผล	๕๗
๔.๒ การประเมินผล	๕๗
๔.๓ ขั้นตอนการรายงานผลการวิเคราะห์	๕๘
ภาคผนวก	๖๐



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ สถานภาพกำลังคนของ ส.ป.ก.	๑๑
ตารางที่ ๒ อายุเฉลี่ย อายุราชการเฉลี่ย และวุฒิการศึกษาเฉลี่ย ของข้าราชการ ส.ป.ก.	๑๒
ตารางที่ ๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี แยกตามประเภทตำแหน่ง/ระดับ	๑๔
ตารางที่ ๔ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๕ ปี แยกตามประเภทสายงาน	๑๕
ตารางที่ ๕ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ ส.ป.ก.	๒๐
ตารางที่ ๖ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕
ตารางที่ ๗ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี)	๔๒
ตารางที่ ๘ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๕ ปี)	๕๐



สารบัญภาพ

ภาพที่ ๑ แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	หน้า ๕
ภาพที่ ๒ แผนภาพความเชื่อมโยงการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Strategic Map)	หน้า ๕๖



บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานรองรับภารกิจของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และมุ่งประสงค์ให้ สำนัก/กอง/ศูนย์/ส.ป.ก. จังหวัด มีแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ได้มีการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ นโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย นโยบายประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐) แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนยุทธศาสตร์สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนปฏิบัติการด้านการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ของส่วนราชการทิศทาง แนวทางการดำเนินงาน แผนงานและงบประมาณของ ส.ป.ก. เป็นไปตามแนวทาง HR Scorecard และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านเครื่องมือ SWOT ANALYSIS จากนั้นได้มีการสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อยกร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องพิจารณาระดมความคิดเห็นพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่อร่างแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และนำเสนอผู้บริหารที่ได้เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพสูงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจ

๑. กำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กรด้านการบริหารจัดการพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน เพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกร สู่ความผาสุก

๒. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและสมรรถนะสูงเข้าสู่องค์กร

๓. ส่งเสริมความก้าวหน้า แรงจูงใจ และการสร้างความผูกพันของทรัพยากรบุคคลที่มีต่อองค์กร

๔. พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน



ประมวลภาพกิจกรรมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ต่อ)

