



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐



จัดทำโดย

กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก.



เลขอาธิการ ส.ป.ก.
 2637
 วันที่ 28 ก.ย. ๕๖
 12.10 น.
 เวลา

เรียน เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

เรื่องเดิม

ตามหนังสือกองการเจ้าหน้าที่ (กกจ.) ด่วนที่สุด ที่ กษ ๑๒๐๒.๗/๒๐๙ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๖ เลขที่การสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้อนุมัติในหลักการโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑ จำนวน ๓ ครั้ง ๆ ละ ๒ วัน โดยครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๒๓ - ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ ณ โรงแรม เอส ดี อเวนิว เขตบางพลัด กรุงเทพฯ ครั้งที่ ๒ เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมไชยณรงค์ ชูชาติ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก เขตพระนคร กรุงเทพฯ และครั้งที่ ๓ ระหว่างวันพฤหัสบดีที่ ๒๒ - วันศุกร์ที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖ ณ โรงแรมรอยัลริเวอร์ เขตบางพลัด กรุงเทพฯ ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยคณะทำงาน จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. และผู้แทนจากส่วนราชการในสังกัด ส.ป.ก. ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และผู้เกี่ยวข้อง นั้น

ข้อเท็จจริง

การดำเนินการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังกล่าว ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้ร่วมระดมความคิดเห็นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่มีเจตนารมณ์จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และคำนึงถึงระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๓ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหาร ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ ที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการ พลเรือน (HR Scorecard) ที่ ก.พ. กำหนด” ทั้ง ๕ มิติ และสอดคล้องกับ ก.พ.ร. ที่กำหนดให้ส่วนราชการ ดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA 4.0) โดยในหมวด ๕ การมุ่งเน้น บุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่ จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูงโดย เน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลางด้วยนั้น

กองการเจ้าหน้าที่ จึงได้วิเคราะห์ รวบรวม สรุปผลการสัมมนา และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็น กรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนการดำเนินงานของ ส.ป.ก. ในการขับเคลื่อนภารกิจให้ บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป รายละเอียดตามที่เสนอมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. อนุมัติแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อ เกษตรกรรมพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐

๒. อนุญาตให้กองการเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ และบุคลากรของ ส.ป.ก. ได้ทราบโดยทั่วกัน



นางสาวเมตตา คุโณปถัมภ์
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- อ.อุไรรัตน์ ๑

- อ.อุไรรัตน์



(นายวิณะโรจน์ ทรัพย์ส่งสุข)

28 ก.ย. ๖๖

เลขานุการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม



คำสั่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ที่ ๔๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

ตามคำสั่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ ๔๐๙/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ไว้แล้วนั้น

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ๕ ปี ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) จึงให้ยกเลิกคำสั่งสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ที่ ๔๐๙/๒๕๖๔ สั่ง ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ดังนี้

๑. เลขานุการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	ประธานคณะกรรมการ
๒. รองเลขานุการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	คณะกรรมการ
๓. ผู้ตรวจราชการกรม	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการสำนักกฎหมาย/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการสำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการสำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๙. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกองทุน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีสารสนเทศ/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักวิชาการและแผนงาน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๓. นางสาวพจันท์ กองมาก ปฏิรูปที่ดินจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	คณะกรรมการ
๑๔. นางศิริประภา สุคนธ์บัณฑิต ปฏิรูปที่ดินจังหวัดปทุมธานี	คณะกรรมการ
๑๕. ผู้อำนวยการกองประสานงานโครงการพระราชดำริ และโครงการพิเศษ/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๖. ผู้อำนวยการกลุ่มตรวจสอบภายใน/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๗. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร/ผู้แทน	คณะกรรมการ
๑๘. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทุนหมุนเวียน สำนักบริหารกองทุน	คณะกรรมการ

/๑๙. ผู้อำนวยการ...

๑๙. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาบุคลากร	สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	คณะกรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาและส่งเสริมศิลปอาชีพ		คณะกรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่		คณะกรรมการ และเลขานุการ
๒๒. ผู้อำนวยการกลุ่มของกองการเจ้าหน้าที่		คณะกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ
๒๓. ข้าราชการและพนักงานราชการกลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล		คณะกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. กำหนดกรอบ ทิศทาง แนวทางตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาระบบการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

๓. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๑

๔. เร่งรัด ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้
การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล สนับสนุนการจัดทำและ
ขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้ตามความเหมาะสม

๖. ดำเนินการด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวินะโรจน์ ทรัพย์สงสุข)

เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

คำนำ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้อง เชื่อมโยง กับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และแผนการปฏิบัติราชการระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) ดำเนินการภายใต้หลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ผ่านกระบวนการรวบรวมความคิดเห็นจากแบบสอบถามด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการระดมความคิดเห็นและข้อเสนอของคณะทำงานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ และผู้ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๗๐) จะเป็นเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสม เพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสามารถที่จะปรับตัวและเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒
๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒

บทที่ ๒ กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

๒.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard	๓
๒.๒ องค์ประกอบของ HR Scorecard	๓
๒.๓ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard	๔
๒.๔ การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล	๘
๒.๕ การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘

บทที่ ๓ นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	๙
๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	๙
๓.๓ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๐
๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ.	๑๑
๓.๕ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ.ร.	๑๔
๓.๖ แผนปฏิบัติราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐)	๑๕
๓.๗ นโยบายเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑๖

บทที่ ๔ การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ สถานภาพกำลังคนของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม	๑๘
๔.๒ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) (แยกตามตำแหน่ง/ระดับ)	๑๙
๔.๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐) (แยกตามสายงาน)	๒๑
๔.๔ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๒๒
๔.๕ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๑ - ๔๑

บทที่ ๕ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

๕.๑ วิสัยทัศน์	๔๒
๕.๒ พันธกิจ	๔๒
๕.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์	๔๒
๕.๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๔ ปี)	๔๓ - ๕๓
๕.๕ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ระยะ ๔ ปี)	๕๔ - ๖๑

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

บทที่ ๑

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

๑.๑ หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ความสำเร็จมีประสิทธิภาพ ความสำเร็จระบบคุณธรรม สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/วค ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓ เรื่อง ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดให้ส่วนราชการ “วางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ที่ ก.พ. กำหนด” ทั้ง ๕ มิติ ได้แก่

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ : กรมมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการวางแผนบริหารกำลังคน มีการบริหารกำลังคนกลุ่มผู้มีความสามารถสูง และมีการวางแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล : กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมเป็นไปอย่างถูกต้องและทันเวลา กรมมีระบบฐานข้อมูลกำลังคนเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าใช้จ่ายในแผนงานกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการดำเนินการเป็นไปอย่างคุ้มค่า รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล : กรมมีมาตรการดำเนินการเพื่อจูงใจ ให้กำลังคนมีความผูกพันที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ข้าราชการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน กรมมีการส่งเสริมการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงานบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของกรมและเป็นระบบที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของบุคคลได้

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล : กรมมีระบบความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลตามระบบคุณธรรมและหลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน : กรมมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน เครื่องมืออุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการและมีการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

ประกอบกับสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐) โดยในหมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งมั่น ผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๗๐) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางและแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐและแผนปฏิบัติราชการ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม นำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดความสามารถและสมรรถนะด้านกำลังคนที่เหมาะสมและเพียงพอ ต่อการขับเคลื่อนของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งตอบสนองหรือรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

๑.๒ วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยภาพรวมของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
- ๓) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายใต้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๓ ขอบเขตของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) ตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม
- ๒) ตอบสนองต่อแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard
- ๓) ตอบสนองต่อการพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนของสำนักงาน ก.พ.

๑.๔ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- ๑) การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมทั้งในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมุ่งสู่ความสำเร็จในการบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร
- ๒) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีตัวชี้วัดความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และมีเครื่องมือสำหรับการประเมินผลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๓) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีกำลังคนที่มีความสามารถและสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนงานตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และตอบสนองหรือรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสม
- ๔) บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีขวัญและกำลังใจที่ดี และปฏิบัติงานภายใต้บรรยากาศสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี

บทที่ ๒

กรอบแนวคิดในการดำเนินงาน

๒.๑ แนวคิดเรื่อง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยเมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ นั้น อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐมีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบและวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard

๒.๒ องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับการประเมิน ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการ ประยุกต์ใช้ในภาคราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการไว้ ๔ ส่วนดังนี้

มาตรฐานความสำเร็จของ
ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล
(Standard for Success)

หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการและจังหวัดต้องบรรลุ

ปัจจัยความสำเร็จ
(Critical Success Factor)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดต้องบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ
(Measures and Indicators Factor)

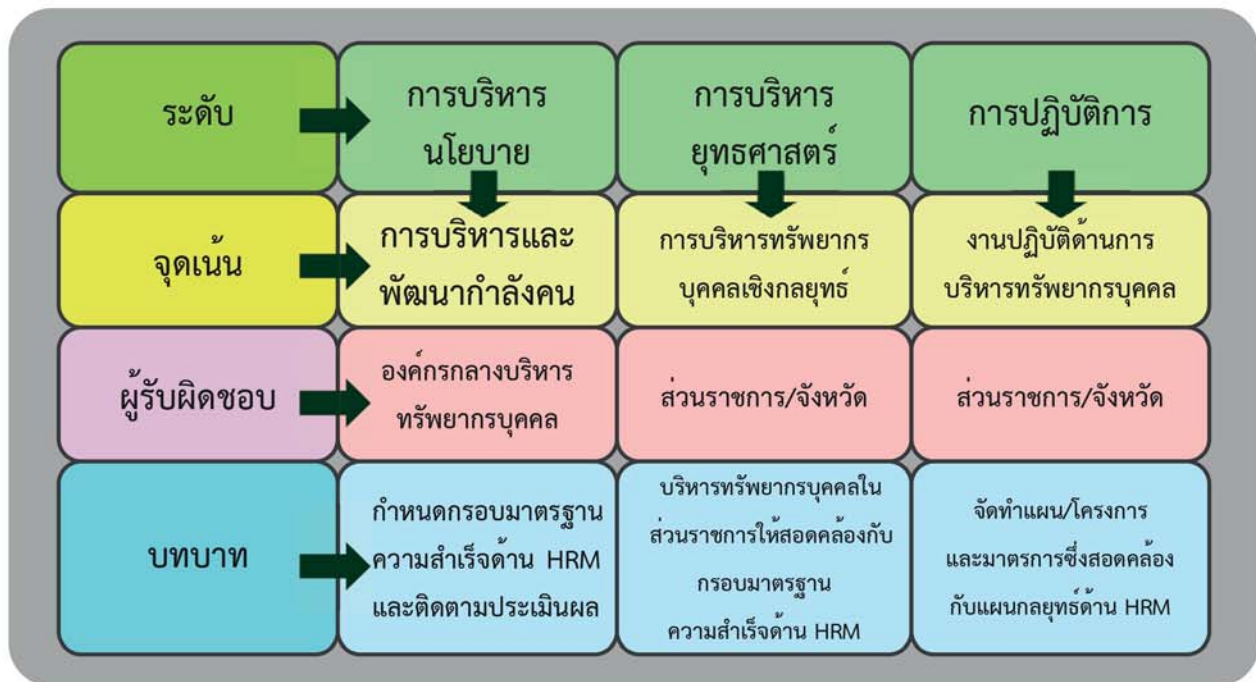
หมายถึง ปัจจัยหรือตัวชี้บ่งว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ ด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

ผลการดำเนินงาน
(Results)

หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้หลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัด ได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการ ด้านบริหารมาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒.๓ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา HR Scorecard

การพัฒนา HR Scorecard ในส่วนราชการมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ส่วนราชการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและ มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กล่าวคือ ส่วนราชการจะต้องบริหารทรัพยากรบุคคลที่เน้น ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Alignment) ระหว่างการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับนโยบาย ระดับยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการ โดยแต่ละระดับมีจุดเน้นที่แตกต่างกัน



โดยสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็น ๕ มิติดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) แนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Programmed Effectiveness)

นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)

กรอบมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

๑. นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. การวางแผนและการบริหารกำลังคน
๓. การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
๔. การสร้าง พัฒนา และสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน

๑. ความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อม ในการทำงานและระบบงาน
๒. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก
๓. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ระบบฐานข้อมูล
๓. ความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. เทคโนโลยีเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล



ความสอดคล้อง
เชิงยุทธศาสตร์

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การตัดสินใจบนหลักความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักสิทธิมนุษยชน
๒. ความโปร่งใสของกระบวนการ และพร้อมรับการตรวจสอบ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย
๒. ความพึงพอใจต่อนโยบาย/มาตรการ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การเรียนรู้และพัฒนา
๔. ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

- ๑) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- ๒) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “ กำลังคน มีขนาดและสมรรถนะ ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่าง ด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว
- ๓) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูดให้ได้ มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มี ทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อ ความคงอยู่และขีดความสามารถ ในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)
- ๔) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่อง ในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

- ๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่น ๆ มีความถูกต้อง และทันเวลา (Accuracy and Timeliness)
- ๒) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง
- ๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่าย ของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money)
- ๔) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

- ๑) การรักษาไว้ (Retention) ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายและพันธกิจ ของส่วนราชการ
- ๒) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มี การแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจ และเป้าหมายของส่วนราชการ

๔) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง

- ๑) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ตลอดจนการดำเนินการ ด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถ และ ผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน
- ๒) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Life and Work - Life Balance)

หมายถึง การที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และ มาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ๑) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว
- ๒) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ
- ๓) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อม ที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

มาตรฐานความสำเร็จทั้ง ๕ มิติดังนี้ มีความครอบคลุมในภารกิจการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่วนราชการ ดำเนินการสามารถใช้เป็นแนวทางให้แก่ส่วนราชการและจังหวัดในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้บรรลุความสำเร็จ เกิดผลเป็นรูปธรรม นั่นคือ การมีข้าราชการที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การที่ข้าราชการสามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายพันธกิจ และข้าราชการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามหลักคุณธรรม หลักความสามารถ หลักผลงาน และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน นอกจากนี้ส่วนราชการและจังหวัด ก็สามารถประเมินความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสะท้อนมาตรฐานดังกล่าวได้

๒.๔ การบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีการกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ ดังนั้น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จึงเป็นแผนที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุ เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่ วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒.๕ การปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนราชการจะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีจุดมุ่งเน้นทิศทางที่ชัดเจนตามที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย จะเป็นสิ่งกำหนดแผนงานและกิจกรรมในทางปฏิบัติ รวมทั้งใช้เป็นเครื่องมือติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม

บทที่ ๓

นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ

๓.๑ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแนวทางและประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การพัฒนาคนเชิงคุณภาพ ยกระดับศักยภาพ พัฒนาทักษะ และสมรรถนะ
- ๒) การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๓) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และระบบสนับสนุนที่เหมาะสม เอื้อต่อการมีสุขภาวะในการทำงานที่ดี
- ๔) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๕) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีแนวทาง และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ๒) มีระบบติดตามประเมินผลที่สะท้อนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
 - ๓) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม
 - ๔) การพัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย เป็นหน่วยงานที่มีสมรรถนะสูง ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล
 - ๕) การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
 - ๖) การบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม
 - ๗) การพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ
 - ๘) ส่งเสริมการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 - ๙) มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม
 - ๑๐) การปรับปรุงระเบียบและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
- ๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคนไทยในช่วงวัยทุกมิติ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนาเด็กช่วงตั้งครรภ์ ถึงปฐมวัยให้มีพัฒนาการรอบด้านมีอุปนิสัยที่ดี ๒) พัฒนาผู้เรียนระดับพื้นฐานให้มีความตระหนักรู้ในตนเอง มีทักษะดิจิทัลและมีสมรรถนะที่จำเป็นต่อการเรียนรู้การดำรงชีวิตและการทำงาน ๓) พัฒนาผู้เรียนระดับอุดมศึกษาให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคตและการสร้างสรรค์นวัตกรรม ๔) พัฒนาวัยแรงงานให้มีสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อการประกอบอาชีพและเชื่อมโยงกับโลกของการทำงานในอนาคต ๕) พัฒนาผู้สูงอายุให้เป็นพลเมืองมีคุณค่าของสังคม

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูง สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต เป้าหมาย และสามารถสร้างงานอนาคต ๒) เพิ่มกำลังคน ที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาภาคการผลิตเป้าหมาย ๓) สร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้าง ออกแบบและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมตลอดกระบวนการผลิตและบริการ การจัดการและการตลาด

กลยุทธ์ที่ ๓ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) พัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๒) พัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ

หมวดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาคุณภาพในการให้บริการภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก และประหยัด ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ยกเลิกภารกิจการให้บริการที่สามารถเปิดให้ภาคส่วนอื่นให้บริการแทน ๒) ทบทวนกระบวนการทำงาน ของภาครัฐควบคู่กับพัฒนาการบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแบบเบ็ดเสร็จ

กลยุทธ์ที่ ๒ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ทบทวนบทบาทภาครัฐและกระจายอำนาจการบริหารจัดการภาครัฐ ๒) สร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาล ในการทำงานของภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐทั้งหมดให้เป็นดิจิทัล ๒) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐ เป็นดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ ๔ การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็น ในการให้บริการภาครัฐ ดิจิทัล และปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้ ๑) ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีศักยภาพ มาขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ๒) ยกเลิกกฎหมายที่หมดความจำเป็นและพัฒนากฎหมายที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

๓.๓ ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์: ปฏิรูปการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล พัฒนาคุณภาพ คุณธรรม ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และแรงสนับสนุนในการปฏิบัติงานราชการเพื่อประเทศชาติ และประชาชนจากทุกฝ่าย (To Restore Trust in Thai Public Servants)

พันธกิจ : ๑. ปรับขนาดต้นทุนและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของภาครัฐอยู่ในระดับที่เหมาะสมเป็นประโยชน์คุ้มค่า เพื่อให้ผู้บริหารภาครัฐสามารถจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ (Optimizing Size and Costs of HR in Thai Public Service)

๒. ปรับปรุงกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่นคล่องตัวทันสมัย เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ สามารถสนองตอบต่อความต้องการในการบริการภาครัฐก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นที่ยอมรับ และเชื่อมั่น ในระดับสากล (Innovating Agile HRM in Thai Public Service)

๓. พัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีคุณธรรม ความเป็นมืออาชีพ ควบคู่กับการสร้างสมดุลของคุณภาพงานและคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมกับความจำเป็น ความต้องการและความคาดหวัง ของผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายทุกระดับ (Improving Quality of Work & Life of Thai Public Servants)

ระยะที่ ๑ QUICK WINS

- ระบบบริหารการกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)
- ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e – Exam)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ๔.๐ (ระยะที่๑) : Competency Management System for Civil

Service ๔.๐ (Phase I)

- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย

ระยะที่ ๒ : ขยายผล

• ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น : Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I)

• ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ ๔.๐ (ระยะที่๒): Competency Management System for Civil Service ๔.๐ (Phase II)

• ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System

- ระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค : Flexible Workforce Management
- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System
- โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS ๖.๐)

ระยะที่ ๓ : เสริมสร้างความเข้มแข็งระบบ/กลไก

• ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase II)

• ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management

- ระบบกรรมการสอบสวนกลาง

ระยะที่ ๔ : พัฒนาต่อเนื่อง

• ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ: Integrated National Employment System

๓.๔ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.พ. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้หน่วยงานของรัฐ สามารถขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในการพัฒนาประเทศตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ระดับประเทศดังกล่าว ภายใต้บริบทที่มี ความท้าทาย และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตาม มาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงได้จัดทำ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานของรัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถ มีทักษะ สมรรถนะ ศักยภาพในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศต่อไป

ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ มีวัตถุประสงค์ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยง และการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้อย่างเป็นระบบ และให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และการประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมีการกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐดังนี้

๑. ประชาชนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
๒. หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. บุคลากรภาครัฐมีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ภายใต้แนวคิด “การเรียนรู้ได้เร็วเข้าถึงแหล่งความรู้ได้ง่ายนำไปใช้งานได้จริงสร้างประโยชน์ และติดตามผลได้เร็วอย่างเป็นระบบ” โดยมีบุคลากรภาครัฐ ๕ กลุ่มเป็นกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย (๑) บุคลากรแรกบรรจุ (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์ (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ และ (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา ไว้ ๓ ประเด็น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา มีเป้าหมาย คือ หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการตื่นรู้ และปรับตัว องค์กรแห่งการมีพฤติกรรมที่ดี องค์กรแห่งการมีส่วนร่วม เช่น การส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้งานง่ายเข้าถึงได้อย่างทั่วถึง และมีการรายงานความก้าวหน้าการพัฒนาของบุคลากรในภาพรวมอย่างสม่ำเสมอ กระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวในการปฏิบัติงานที่ต้องมีการปรับปรุงพัฒนาอยู่เสมอการออกแบบโครงการ / กิจกรรมที่เน้นการสร้างนวัตกรรม การทำงานร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคลากร รวมทั้งมีการยกย่องความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ทำหลายอย่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมการยึดถือมาตรฐานจริยธรรมที่ ก.พ. กำหนด เป็นมาตรฐาน / แนวปฏิบัติให้บุคลากรมีความประพฤติดีเป็นมาตรฐานเดียวกัน การสนับสนุนให้ข้าราชการทุกระดับได้รับการพัฒนา และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม การกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตที่ตรงตามความต้องการของบุคลากร เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนารอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานที่ทำหลายอย่างเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) ที่เชื่อมโยงกับแผนบริหารกำลังคน (Workforce Plan) ของส่วนราชการ โดยพิจารณาเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ระดับประเทศ เป้าหมายการพัฒนาประเทศ กับภารกิจหลักของส่วนราชการทิศทางการขับเคลื่อนภารกิจที่ทำหลาย เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา

และใช้ศักยภาพบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดเส้นทางการพัฒนา (Development Roadmap) ของบุคลากรภาครัฐทุกระดับ และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงมีการจัดทำและพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ของบุคลากรอย่างทั่วถึง และกำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในภาพรวม การวางแผนการพัฒนาและสืบทอดตำแหน่ง (Career Development and Succession Plan) และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ โดยมีการประเมินผลในมิติของการนำความรู้ ทักษะไปใช้ประโยชน์ ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางาน ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และกำหนด Development Roadmap ของส่วนราชการที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่มกำหนดให้การพัฒนาตนเองเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคน รวมถึงกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาตนเองเป็นตัวชี้วัดหลักในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เป็นต้น

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเป้าหมาย คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน โดยกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามภารกิจ และการนำไปใช้ประโยชน์และดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ผ่านการพัฒนาเชิงปฏิบัติ รวมถึงการพัฒนาไกล เครื่องมือในการดำเนินการและติดตามประเมินผล การพัฒนาทักษะดิจิทัลในมิติการพัฒนา ทักษะดิจิทัลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการปฏิบัติงาน และผลการนำทักษะด้านดิจิทัล ไปใช้ประโยชน์ ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ. จำแนกกลุ่มบุคลากรตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

- (๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) โดยจำแนกเป็น
 - (๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน
 - (๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
 - (๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร หรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับกระทรวง กรม
- (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) โดยจำแนกเป็น
 - (๒.๑) ผู้ปฏิบัติงาน
 - (๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือหัวหน้างาน
 - (๒.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร

และจำแนกทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ได้ดังนี้

- ๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) *
- ๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) *
- ๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership) *
- ๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางาน (Digital Technology)
- ๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)
- ๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)
- ๗) ความมั่นคงปลอดภัยด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

หมายเหตุ * กำหนดให้เป็นประเด็นการพัฒนาด้านดิจิทัลพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย

๓.๕ การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ.ร.

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐถือเป็นเครื่องมือผลักดันให้พัฒนาระบบราชการไทยให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น โดยเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐประกอบด้วย ๗ หมวด คือ

หมวด ๑ การนำองค์กร

หมวด ๒ การวางแผนเชิงกลยุทธ์

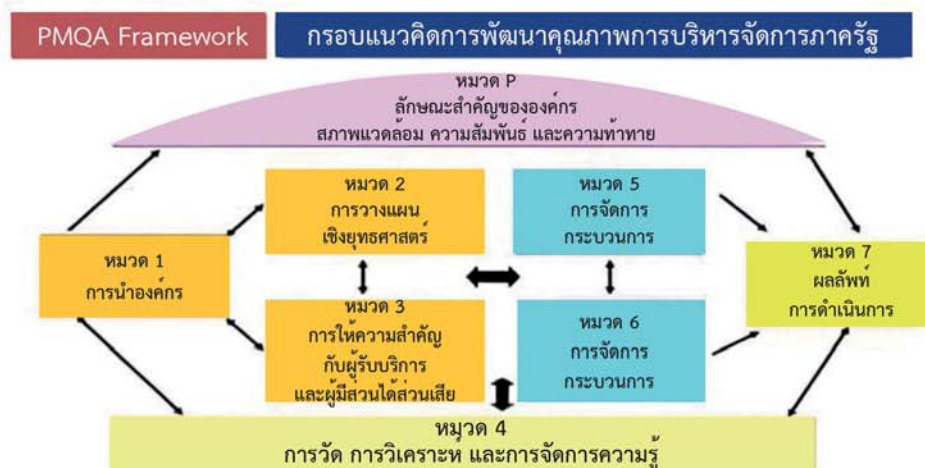
หมวด ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

หมวด ๖ การจัดการกระบวนการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ



ที่มา : การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

หมวดที่มุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยตรง คือ หมวด ๕ มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจมีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา มีความรอบรู้และมีจริยธรรม เพื่รองรับการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และลักษณะงาน มีความคิดริเริ่มที่จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีสมรรถนะสูง โดยเน้นการบริการที่ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ ระบบการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการจะต้องเป็นระบบการพัฒนาที่สร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันเทคโนโลยี แก้ไขปัญหา สร้างความรู้ และความมีจริยธรรม

หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

		Basic (A&D)	Advance (Alignment)	Significance (Integration)
5.1 ระบบการจัดการบุคลากรตอบสนองยุทธศาสตร์และสร้างแรงจูงใจ		การวางแผนกำลังคนตรงกับความต้องการและเพื่อประโยชน์สูงสุดของระบบงานของราชการ	การจัดการด้านบุคลากร รองรับความก้าวหน้า การเปลี่ยนแปลงทักษะ หน้าที่ และลักษณะงาน	นโยบายการจัดการบริหารงานบุคคลและเกิดความคล่องตัว เพื่อให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง high performer
5.2 ระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพคล่องตัว และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์		สภาพแวดล้อมการทำงานปลอดภัย คล่องตัว สนับสนุนการทำงาน	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูล ที่พร้อมสนับสนุนการตัดสินใจ	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อให้เกิดสมรรถนะสูง ร่วมมือกับเครือข่ายภายนอก
5.3 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี และความร่วมมือ		สร้างวัฒนธรรมที่เป็นมืออาชีพ เปิดโอกาสให้คิดริเริ่ม สร้างความร่วมมือ และความรับผิดชอบ	ค้นหาปัจจัยที่สร้างความผูกพัน ท่วมเทามีผลการดำเนินงานที่ดี	สร้างวัฒนธรรมของความภูมิใจ และความเป็นเจ้าของให้แก่บุคลากร และสร้างสรรค์สู่การสร้างนวัตกรรม
5.4 ระบบการพัฒนาบุคลากร		พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทักษะ ความรู้ ในการทำงานรวมถึงด้านดิจิทัล	เพิ่มพูน สังคมทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่สำคัญต่อในสมรรถนะหลักองค์การ	พัฒนาทักษะบุคลากรและผู้นำ ให้มีความรอบรู้ ตัดสินใจ พร้อมตอบสนองต่อปัญหาที่ซับซ้อน และรองรับอนาคต

ที่มา : คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ของสำนักงาน ก.พ.ร.

๓.๖ แผนปฏิบัติการราชการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้บรรลุเป้าหมาย และผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีแผนปฏิบัติการ ๔ เรื่องสำคัญ ได้แก่ (๑) การบริหารจัดการและคุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (๒) การเพิ่มศักยภาพพื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดิน (๓) การเพิ่มขีดความสามารถเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน และ (๔) การเสริมสร้างสมรรถนะองค์การ และบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) แผนปฏิบัติการที่ ๑ เรื่อง การบริหารจัดการและคุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีเป้าหมายในการวางแผนและจำแนกการใช้ที่ดินให้สอดคล้องกับศักยภาพพื้นที่และการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งเร่งรัดจัดหาที่ดินและคุ้มครองพื้นที่เกษตรกรรม

เป้าหมายที่ ๑ การวางแผนและจำแนกการใช้ที่ดินในเขตปฏิรูปที่ดิน

เป้าหมายที่ ๒ การจัดหาที่ดินเพื่อการปฏิรูปที่ดิน

เป้าหมายที่ ๓ การจัดที่ดินแก่เกษตรกร สถาบันเกษตรกร หน่วยงานและบุคคลอื่น

เป้าหมายที่ ๔ การคุ้มครองพื้นที่เพื่อเกษตรกรรม

๒) แผนปฏิบัติการที่ ๒ เรื่องการเพิ่มศักยภาพพื้นที่ในเขตปฏิรูปที่ดิน มีเป้าหมายในการเพิ่มศักยภาพพื้นที่เกษตรกรรม ด้วยการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น รวมถึงการฟื้นฟูสภาพแวดล้อมระบบนิเวศ พื้นฟูดิน และการจัดการวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรเพื่อลดปัญหาการเผาในพื้นที่เขตปฏิรูปที่ดิน

เป้าหมายที่ 1 การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในเขตปฏิรูปที่ดิน

เป้าหมายที่ 2 การอนุรักษ์และฟื้นฟูสภาพแวดล้อมในเขตปฏิรูปที่ดิน

๓) แผนปฏิบัติการที่ ๓ เรื่องการเพิ่มขีดความสามารถเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้เข้มแข็ง สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทางการเกษตร โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ทำให้ครัวเรือนเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น สนับสนุนให้ผู้นำเกษตรกรทำหน้าที่ในการเป็น ผู้แทนหน่วยงานในการสร้างความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์งานด้านการปฏิรูปที่ดินให้กับชุมชนของตนเอง

เป้าหมายที่ ๑ การพัฒนาศักยภาพเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพสถาบันเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน

๔) แผนปฏิบัติราชการที่ ๔ เรื่องการเสริมสร้างสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาองค์กร ระบบการทำงานและการให้บริการ และบุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดิน เพื่อเกษตรกรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมรับมือกับบริบทของการทำงานที่เปลี่ยนแปลงได้

เป้าหมายที่ ๑ การพัฒนาองค์กร

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล และระบบการให้บริการ เพื่อสนับสนุน การพัฒนาองค์กร

เป้าหมายที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

๓.๗ นโยบายเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๗.๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จะต้องดำเนินการให้สอดคล้อง กับบทบาท ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตจาก “นักจัดที่ดิน” เป็น “นักบริหารจัดการที่ดินที่มีประสิทธิภาพ” และต้องตอบโจทย์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเกษตรกรพื้นที่ขนาดเล็กที่มีแนวโน้มลดขนาดการถือครองอย่างต่อเนื่อง

๓.๗.๒ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ในอนาคตและมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง โดยมุ่งเน้นประเด็นที่สำคัญดังนี้

๑) การควมรวมกลุ่มพัฒนาบุคลากรไว้ภายใต้สังกัดกองการเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ เอกภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) เร่งแก้ไขปัญหาค่าใช้จ่ายที่ไม่สอดคล้องของปริมาณงานและจำนวนอัตรากำลัง (Re-Balanced)

๓) กำหนดตำแหน่ง/สายงานใหม่เพื่อสนับสนุนภารกิจงาน ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป อาทิ นักเศรษฐศาสตร์, นักประเมินมูลค่าที่ดิน เป็นต้น

๔) การกำหนดตำแหน่งงานเพิ่มเติมด้านกฎหมายและด้านเทคโนโลยี เพื่อรองรับการปรับปรุง การแก้ไขกฎหมายและการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรดิจิทัลของ ส.ป.ก.

๓.๗.๓ ศึกษา วิเคราะห์จัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานภายนอก (Out Source) มาใช้ในการขับเคลื่อนงาน ในบางภารกิจที่ประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร

๓.๗.๔ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ต้องมุ่งเน้นความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้ามาร่วมขับเคลื่อนหน่วยงาน

๓.๗.๕ ศึกษาและกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นของข้าราชการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของหน่วยงานและ ประเมินสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๓.๗.๖ การบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีความโปร่งใส ชัดเจน และเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดการประเมินผล การปฏิบัติราชการที่มีการถ่ายทอดจากหัวหน้าส่วนราชการสู่ระดับบุคคล

๓.๗.๗ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีศักยภาพสูงที่พร้อมรองรับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และควรมีการพัฒนาความรู้เพื่อรองรับการปฏิบัติงานและการเปลี่ยนแปลงภารกิจในอนาคต

๓.๗.๘ มุ่งเน้นการดำเนินการเชิงรุกด้านการส่งเสริมจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างจิตสำนึก การให้บริการประชาชนด้วย ความโปร่งใส เท่าเทียม จริงใจ สร้างและส่งเสริมความรู้ความเข้าใจผ่านกรณีศึกษา ตัวอย่าง ให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงาน

บทที่ ๔

การวิเคราะห์ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ สถานภาพกำลังคนของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

กรอบอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีจำนวน ๒,๓๗๐ อัตรา

๑. ข้าราชการ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๑,๙๑๔ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖)

๑.๑ ข้าราชการส่วนกลาง

๑) ผู้บริหาร	๑๐ อัตรา
- เลขาธิการ ส.ป.ก.	๑ อัตรา
- รองเลขาธิการ ส.ป.ก.	๓ อัตรา
- ผู้ตรวจราชการกรม	๖ อัตรา
๒) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	๕ อัตรา
๓) กลุ่มตรวจสอบภายใน	๕ อัตรา
๔) สำนักบริหารกลาง	๗๖ อัตรา
๕) กองการเจ้าหน้าที่	๔๑ อัตรา
๖) ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๔๒ อัตรา
๗) สำนักกฎหมาย	๕๗ อัตรา
๘) สำนักจัดการปฏิรูปที่ดิน	๓๙ อัตรา
๙) สำนักจัดการแผนที่และสารบบที่ดิน	๗๗ อัตรา
๑๐) สำนักบริหารกองทุน	๖๑ อัตรา
๑๑) สำนักพัฒนาพื้นที่ปฏิรูปที่ดิน	๙๖ อัตรา
๑๒) สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี	๗๕ อัตรา
๑๓) สำนักวิชาการและแผนงาน	๖๑ อัตรา

๑.๒ ข้าราชการส่วนภูมิภาค

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินจังหวัด ๗๒ จังหวัด ๑,๒๖๙ อัตรา

๒. ลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๙๑ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖)

- ส่วนกลาง ๔๑ อัตรา - ส่วนภูมิภาค ๕๐ อัตรา

๓. พนักงานราชการ มีอัตรากำลังตามกรอบ ๓๖๕ อัตรา (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖)

- ส่วนกลาง ๑๕๔ อัตรา - ส่วนภูมิภาค ๒๑๑ อัตรา

ตารางที่ ๔.๑ ตารางสถานภาพกำลังคนของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

บุคลากร	ส่วนกลาง	ร้อยละ	ส่วนภูมิภาค	ร้อยละ	อัตรารวม
ข้าราชการ	๖๔๕	๓๓.๗๐	๑,๒๖๙	๖๖.๓๐	๑,๙๑๔
ลูกจ้างประจำ	๔๑	๔๕.๐๕	๕๐	๕๔.๙๕	๙๑
พนักงานราชการ	๑๕๔	๔๒.๑๙	๒๑๑	๕๗.๘๑	๓๖๕

๔.๒ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๗๐) แยกตามประเภทตำแหน่ง/ระดับ

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการ ในช่วง ๔ ปีข้างหน้าจำนวน ๑๖๓ ราย โดยแยกตามระดับตำแหน่ง ดังนี้ (ข้อมูล ณ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖)

ปี ๒๕๖๗

จำนวน ๔๓ ราย แบ่งเป็น

- | | |
|-------------------------------------|--------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง | ๕ ราย |
| ๒. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น | ๒ ราย |
| ๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ๙ ราย |
| ๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | ๔ ราย |
| ๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ๑๐ ราย |
| ๖. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | ๑๓ ราย |

ปี ๒๕๖๘

จำนวน ๔๕ ราย แบ่งเป็น

- | | |
|-------------------------------------|--------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง | ๖ ราย |
| ๒. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น | ๔ ราย |
| ๓. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ๑๐ ราย |
| ๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | ๔ ราย |
| ๕. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ๑๑ ราย |
| ๖. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | ๑๐ ราย |

ปี ๒๕๖๙

จำนวน ๓๖ ราย แบ่งเป็น

- | | |
|-------------------------------------|--------|
| ๑. ประเภทบริหาร ระดับสูง | ๑ ราย |
| ๒. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง | ๔ ราย |
| ๓. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น | ๑ ราย |
| ๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ | ๔ ราย |
| ๕. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ | ๗ ราย |
| ๖. ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ | ๑ ราย |
| ๗. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส | ๓ ราย |
| ๘. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน | ๑๕ ราย |

ปี ๒๕๗๐

จำนวน ๓๙ ราย แบ่งเป็น

๑. ประเภทบริหาร ระดับต้น	๒ ราย
๒. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง	๗ ราย
๓. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น	๖ ราย
๔. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๘ ราย
๕. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๔ ราย
๖. ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๑ ราย
๗. ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๓ ราย
๘. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๘ ราย

ตารางที่ ๔.๒ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๗๐) แยกตามตำแหน่ง/ระดับ

ลำดับ	ระดับตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	เกษียณ
		จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	คิดเป็น (ร้อยละ)
๑	บริหาร ระดับสูง			๑		๑	๐.๖๑
๒	บริหาร ระดับต้น				๒	๒	๑.๒๓
๓	อำนวยการ ระดับต้น	๒	๔	๑	๖	๑๓	๗.๙๗
๔	อำนวยการ ระดับสูง	๕	๖	๔	๗	๒๒	๑๓.๕๐
๕	วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๙	๑๐	๔	๘	๓๑	๑๙.๐๒
๖	วิชาการ ระดับชำนาญการ 4	๔	๔	๗	๔	๑๙	๑๑.๖๖
๗	วิชาการ ระดับปฏิบัติการ			๑	๑	๒	๑.๒๓
๘	ทั่วไป ระดับอาวุโส	๑๐	๑๑	๓	๓	๒๗	๑๖.๕๖
๙	ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๓	๑๐	๑๕	๘	๔๖	๒๘.๒๒
รวม		๔๓	๔๕	๓๖	๓๙	๑๖๓	๑๐๐.๐๐
รวมเกษียณอายุราชการ ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐		๑๖๓					

๔.๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๗๐) แยกตามสายงาน

ในช่วงระยะเวลา ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๗๐) ส.ป.ก. จะมีข้าราชการเกษียณอายุราชการ จำนวน ๑๖๓ ราย ใน ๑๘ สายงาน (ตารางที่ ๔.๓) โดยสายงานที่มีข้าราชการเกษียณอายุสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ๑. สายงานนายช่างสำรวจ (๓๗ ราย) ๒. สายงานผู้อำนวยการ (๓๒ ราย) และ ๓. สายงานนักวิชาการปฏิบัติที่ดิน (๒๒ ราย)

ตารางที่ ๔.๓ ข้อมูลข้าราชการเกษียณอายุราชการในช่วง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – พ.ศ. ๒๕๗๐) แยกตามสายงาน

ลำดับ	สายงาน	ปีงบประมาณ					
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	รวม	เกษียณ
		จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	จำนวน (ราย)	คิดเป็น (ร้อยละ)
๑	นักบริหาร			๑	๒	๓	๑.๘๔
๒	ผู้ตรวจราชการกรม		๒		๑	๓	๑.๘๔
๓	ผู้อำนวยการ	๗	๘	๕	๑๒	๓๒	๑๙.๖๓
๔	ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (นิติการ)						๐
๕	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑				๑	๐.๖๑
๖	นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑		๑	๓	๑.๘๔
๗	นักวิชาการพัสดุ			๑		๑	๐.๖๑
๘	นิติกร	๑	๓	๑	๕	๑๐	๖.๑๓
๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๒	๕	๒	๑๐	๖.๑๓
๑๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑			๑	๐.๖๑
๑๑	นักประชาสัมพันธ์		๑			๑	๐.๖๑
๑๒	นักวิชาการปฏิบัติที่ดิน	๘	๕	๕	๔	๒๒	๑๓.๕๐
๑๓	นักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย	๑	๑		๑	๓	๑.๘๔
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	๖	๓	๔	๔	๑๗	๑๐.๔๓
๑๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓	๑	๖	๒	๑๒	๗.๓๖
๑๖	นายช่างโยธา	๒		๑	๒	๕	๓.๐๗
๑๗	นายช่างสำรวจ	๑๑	๑๗	๖	๓	๓๗	๒๒.๗๐
๑๘	นายช่างเครื่องกล	๑		๑		๒	๑.๒๓
รวม		๔๓	๔๕	๓๖	๓๙	๑๖๓	๑๐๐.๐๐
รวมเกษียณอายุราชการ		๑๖๓					

๔.๔ ผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

กลุ่มยุทธศาสตร์และวิชาการด้านการบริหารงานบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ ได้จัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อติดตามประเมินผลการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๑๔ คน (ข้อมูลจากระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕)

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทอำนวยการ วิชาการ และทั่วไป จำนวน ๔๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๔๔ ของจำนวนประชากร โดยดำเนินการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการของ Yamane (จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ ๓๒๖ คน) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามหลักความน่าจะเป็นด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตารางที่ ๔.๔ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๔๕	๙.๒๐
๓๐ - ๔๐ ปี	๑๘๓	๓๗.๖๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๑๔๓	๒๙.๔๐
๕๑ ปี ขึ้นไป	๑๑๖	๒๓.๘๐
รวม	๔๘๗	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๕ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า ๑ ปี	๒๕	๕.๑๓
๑-๕ ปี	๑๒๙	๒๖.๔๙
๖-๑๐ ปี	๗๖	๑๕.๖๑
๑๑-๑๕ ปี	๗๑	๑๔.๕๘
๑๖-๒๐ ปี	๓๖	๗.๓๙
๒๑-๒๕ ปี	๕๐	๑๐.๒๗
๒๖-๓๐ ปี	๓๙	๘.๐๐
๓๐ ปี ขึ้นไป	๖๑	๑๒.๕๓
รวม	๔๘๗	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๖ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามประเภทและระดับตำแหน่ง

ประเภท/ระดับ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภททั่วไป		
ระดับปฏิบัติงาน	๖๘	๑๓.๙๖
ระดับชำนาญงาน	๖๐	๑๒.๓๒
ระดับอาวุโส	๒๐	๔.๑๑
รวม	๑๔๘	๓๐.๓๙
ประเภทวิชาการ		
ระดับปฏิบัติการ	๑๓๑	๒๖.๙๐
ระดับชำนาญการ	๑๓๗	๒๘.๑๓
ระดับชำนาญการพิเศษ	๔๖	๙.๔๕
ระดับเชี่ยวชาญ	-	-
รวม	๓๑๔	๖๔.๔๘
ประเภทอำนวยการ		
ระดับต้น	๑๗	๓.๔๙
ระดับสูง	๘	๑.๖๔
รวม	๒๕	๕.๑๓
รวมทั้งหมด	๔๘๗	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๒ ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ส.ป.ก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการได้นำมาแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความและมีผลสำรวจ ดังนี้

การแปลความค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของข้อความ

ค่าเฉลี่ย

๑.๐ - ๑.๘๐

๑.๘๑ - ๒.๖๐

๒.๖๑ - ๓.๔๐

๓.๔๑ - ๔.๒๐

๔.๒๑ - ๕.๐๐

การแปลความหมาย

ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ น้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ น้อย

ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ ปานกลาง

ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ มาก

ระดับความคิดเห็นหรือระดับความพึงพอใจ มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
สามัญของ ส.ป.ก. จำแนกตามมิติ ตามหลัก HR Scorecard

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๒	๐.๙๕	มาก
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๗	๐.๙๑	มาก
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๑	๐.๙๒	มาก
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๙	๐.๙๓	มาก
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่าง ชีวิตกับ การทำงาน	๓.๖๐	๐.๙๒	มาก

ตารางที่ ๔.๘ ผลการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน
สามัญของ ส.ป.ก. จำแนกตามข้อคำถามรายมิติ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๓.๕๒	๐.๙๕	มาก
ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรฐานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ บรรลุ พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของ ส.ป.ก.	๓.๗๕	๐.๘๙	มาก
๑. นโยบายและแผนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. มีส่วนช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ	๓.๗๑	๐.๙๐	มาก
๒. ส.ป.ก.มีการสื่อสารอย่างชัดเจนให้ข้าราชการเข้าใจทิศทางวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย	๓.๗๙	๐.๘๘	มาก
ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพ	๓.๔๕	๐.๙๙	มาก
๓. ปัจจุบันหน่วยงานของท่านมีกำลังคน (ข้าราชการ พนักงานราชการ จ้างเหมาบริการ หรือผู้ปฏิบัติงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในจำนวนที่เหมาะสมกับการกิจ	๓.๑๕	๑.๑๒	ปานกลาง
๔. ปัจจุบันหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีกำลังคน ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ปฏิบัติงานตามบทบาทภารกิจ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๓.๕๕	๐.๙๑	มาก

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
๕. ผู้บริหารระดับสูงให้ความสำคัญกับการพัฒนาขีดความสามารถของกำลังคนที่เหมาะสมกับทิศทางของ ส.ป.ก. เพื่อให้พร้อมต่อการปฏิบัติการกิจทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อสร้างผลงานที่ดีกว่าเดิม	๓.๖๖	๐.๙๖	มาก
ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ ซึ่งกลุ่มข้าราชการที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)	๓.๓๐	๐.๙๙	ปานกลาง
๖. ส.ป.ก. มีระบบที่ดีในการคัดเลือกและพัฒนาข้าราชการ ทำให้ได้กลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๓.๔๗	๐.๙๔	มาก
๗. ส.ป.ก.มีการวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง	๓.๑๓	๑.๐๓	ปานกลาง
ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างต่อเนื่องในการบริหารราชการ	๓.๕๙	๐.๙๖	มาก
๘. ส.ป.ก. มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างต่อเนื่อง	๓.๕๙	๐.๙๓	มาก
๙. ผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.เป็นแรงบันดาลใจให้ท่านปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓.๖๒	๐.๙๘	มาก
๑๐. ผู้บริหารระดับสูงของ ส.ป.ก.เป็นตัวอย่างของผู้นำที่ดีในการสร้างสรรค์เปลี่ยนแปลง เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์การดำเนินงาน	๓.๕๗	๐.๙๔	มาก

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๖๗	๐.๙๑	มาก
ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา	๓.๕๔	๐.๙๙	มาก
๑๑. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม	๓.๔๙	๐.๙๘	มาก
๑๒. กองการเจ้าหน้าที่ ส.ป.ก. ยินดีให้คำปรึกษา แนะนำและให้บริการที่ดี ถูกต้อง และรวดเร็ว	๓.๕๙	๑.๐๐	มาก

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง	๓.๗๓	๐.๙๒	มาก
๑๓. ส.ป.ก. มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (DPIS) ที่ครบถ้วน ถูกต้องและสามารถนำข้อมูลมาใช้เพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๗	๐.๘๘	มาก
๑๔. ข้อมูลส่วนบุคคลของท่านที่ปรากฏในระบบข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (DPIS) มีความ ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๓.๙๒	๐.๘๘	มาก
๑๕. ท่านเห็นว่าการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การย้าย การเลื่อน การพิจารณาความดีความชอบ การลงโทษ ฯลฯ ที่เกิดขึ้นภายใน ส.ป.ก.อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ และมีการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการพิจารณา	๓.๕๑	๑.๐๐	มาก
ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและมีความคุ้มค่า	๓.๖๙	๐.๘๙	มาก
๑๖. การฝึกอบรมและการพัฒนาที่ท่านได้รับ สามารถสนับสนุนให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๓.๗๕	๐.๘๘	มาก
๑๗. ท่านคิดว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ มีความคุ้มค่า	๓.๖๒	๐.๙๐	มาก
ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ	๓.๗๐	๐.๘๗	มาก
๑๘. มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๐	๐.๘๗	มาก

มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๗๑	๐.๙๒	มาก
ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและลูกปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของ ส.ป.ก.	๓.๖๖	๐.๘๙	มาก

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ระดับความพึงพอใจ
๑๙. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก. มีนโยบายและมาตรการบริการคนที่มีประสิทธิภาพทำให้สามารถอ้างไร่ซึ่งข้าราชการกลุ่มที่มีความสำคัญและสามารถสนับสนุนการบรรลุผลสัมฤทธิ์ของส่วนราชการ	๓.๕๕	๐.๙๕	มาก
๒๐. ท่านเห็นว่าข้าราชการในหน่วยงานของท่านล้วนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงสามารถร่วมผลักดันการปฏิบัติงานตามภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓.๗๗	๐.๘๒	มาก
ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๘๔	๐.๘๗	มาก
๒๑. ส.ป.ก. มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเหมาะสมและสนับสนุนการพัฒนาและสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพได้	๓.๖๐	๐.๘๙	มาก
๒๒. ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ	๓.๙๓	๐.๘๓	มาก
๒๓. ท่านเห็นว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง	๓.๖๒	๐.๙๐	มาก
๒๔. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานใน ส.ป.ก.	๔.๒๑	๐.๘๓	มากที่สุด
ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาข้าราชการและ ผู้ปฏิบัติงาน	๓.๖๒	๐.๙๕	มาก
๒๕. ในช่วงปีที่ผ่านมาท่านมีโอกาสดำเนินการฝึกอบรม/พัฒนาในหลักสูตรที่ช่วยให้ท่านทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้ท่านมีความรู้ทักษะสมรรถนะที่สูงขึ้น	๓.๕๐	๑.๑๐	มาก
๒๖. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการทำงานอยู่เสมอ	๓.๗๐	๐.๘๘	มาก
๒๗. ส.ป.ก. มีระบบการจัดการความรู้ที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพ โดยท่านสามารถเข้าถึงและนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๓.๖๗	๐.๘๖	มาก
ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่าง ผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน	๓.๗๓	๐.๙๔	มาก
๒๘. ส.ป.ก. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือนที่ชัดเจนและมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๓.๖๓	๐.๙๖	มาก
๒๙. เมื่อการทำงานไม่บรรลุเป้าหมายหรือมีปัญหาในการทำงาน ท่านมักได้รับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขและปรับปรุงงานให้ดีขึ้นเสมอ	๓.๘๒	๐.๙๒	มาก
๓๐. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านและเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินได้	๓.๖๕	๑.๐๑	มาก
๓๑. ท่านเห็นว่าข้าราชการในหน่วยงานของท่านที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก มีความเหมาะสม	๓.๗๖	๐.๙๓	มาก
๓๒. ท่านมีความพึงพอใจต่อผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือนในปีที่ผ่านมา	๓.๘๑	๐.๙๒	มาก

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๙	๐.๙๓	มาก
ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม	๓.๖๕	๐.๙๓	มาก
๓๓. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก.มีการใช้กฎระเบียบ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างตรงไปตรงมา เสมอภาคและเป็นธรรม	๓.๖๔	๐.๙๓	มาก
๓๔. ส.ป.ก.ยึดหลักผลงานหลักคุณธรรมและหลักความรู้ในการพิจารณาความดีความชอบหรือการให้คุณให้โทษ	๓.๖๕	๐.๙๔	มาก
ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๔	๐.๙๓	มาก
๓๕. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆ เช่น การแต่งตั้ง โยกย้าย พัฒนาและประเมินเลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ให้ข้าราชการที่เกี่ยวข้องทราบอย่างเหมาะสม (ทันเวลา ครบถ้วนชัดเจน เข้าใจง่าย)	๓.๖๖	๐.๙๑	มาก
๓๖. ส.ป.ก.มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ	๓.๕๓	๐.๙๕	มาก
๓๗. ส.ป.ก. มีการชี้แจงทำความเข้าใจ โดยไม่ละเลย เพิกเฉย เมื่อมีข้อคับข้องใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๕๕	๐.๙๓	มาก
๓๘. ท่านสามารถเข้าถึงช่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นได้ว่า จะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง	๓.๔๓	๐.๙๙	ปานกลาง
๓๙. ส.ป.ก.มีกลไก และดำเนินการตรวจสอบเรื่องราวอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยไม่นิ่งนอนใจ/ดำเนินการอย่างรวดเร็ว	๓.๕๔	๐.๙๑	มาก

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความคิดเห็น	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับความคิดเห็น/ ระดับความพึงพอใจ
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๓.๖๐	๐.๙๒	มาก
ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน	๓.๖๔	๐.๙๔	มาก
๔๐. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก. มีความพยายามที่จะจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องสุขลักษณะ แสงสว่าง เสียงรบกวน อุณหภูมิและ หรือ สาธารณูปโภคต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความสะดวกสบาย และทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๓.๖๓	๐.๙๔	มาก
๔๑. เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และ/หรือระบบคอมพิวเตอร์ที่ส่วนราชการจัดให้มีความเหมาะสม เพียงพอ ที่จะทำให้ข้าราชการสร้างผลงานที่ดีได้	๓.๕๖	๑.๐๒	มาก
๔๒. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก. ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบ/วิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้มากขึ้น	๓.๗๓	๐.๘๖	มาก
ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย	๓.๕๒	๐.๙๓	มาก
๔๓. ส.ป.ก. มีแนวทาง/กลไก ในการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของข้าราชการในสังกัดเพื่อนำปรับปรุงการจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	๓.๕๖	๐.๙๐	มาก
๔๔. ส.ป.ก. แสดงความพยายาม/หาช่องทางที่จะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรในสังกัด	๓.๕๔	๐.๙๔	มาก
๔๕. สวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก. จัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด	๓.๔๖	๐.๙๕	ปานกลาง
ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง	๓.๖๔	๐.๙๐	มาก
๔๖. ท่านเห็นว่า ส.ป.ก. ให้ความสำคัญและดำเนินกิจกรรมทางสังคมและนันทนาการต่างๆ ตามวาระและโอกาสอย่างสม่ำเสมอเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปสู่การทำงานเป็นเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต	๓.๕๙	๐.๙๐	มาก
๔๗. ท่านเห็นว่าบุคลากรของ ส.ป.ก. มีความสมัครสมานสามัคคี สนับสนุนกลมเกลียว พร้อมร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๓.๖๓	๐.๙๑	มาก
๔๘. ท่านเห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่ห่างเหินพร้อมผนึกกำลังผลักดันงานราชการให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด	๓.๖๙	๐.๙๐	เห็นด้วยมาก

จากผลการสำรวจจะเห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อยู่ในระดับมาก ทั้ง ๕ มิติ แต่มีข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้อคำถามในแต่ละมิติ ซึ่งควรปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนี้

๑. การวางแผนป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ และสมรรถนะสูง
๒. การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เช่น การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การดำเนินการทางวินัย ฯลฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่เหมาะสม
๓. โอกาสเข้ารับการฝึกอบรม/พัฒนา ในหลักสูตรที่ช่วยให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้นหรือทำให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่สูงขึ้น
๔. การเข้าถึงช่องทางอุทธรณ์และร้องทุกข์ โดยเชื่อมั่นว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อตนเอง
๕. การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ ส.ป.ก. จัดให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด

๔.๕ การวิเคราะห์ประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ได้มีการวิเคราะห์สถานภาพแวดล้อมตามแนวทาง HR Scorecard โดยพิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบัน และแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อ อนาคต รวมทั้งสภาพความเป็นจริงและความคาดหวังของบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้ SWOT ANALYSIS ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ สรุปได้ดังนี้

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
(HR Scorecard)	จุดแข็ง (Strength) (การรักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการรายปีเพื่อใช้ประกอบและทิศทางการปฏิบัติงาน ๒. มีคณะทำงานเพื่อพิจารณาและจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการรายปี	๑. แผนงาน โครงการประจำปี ได้รับการถ่ายทอดลงสู่ปฏิบัติเพียงบางกลุ่ม ๒. แผนงาน โครงการประจำปี ยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและงบประมาณที่จำกัด	๑. มีแนวทาง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จากภาครัฐที่ชัดเจน ๒. การเข้าถึงข้อมูลองค์ความรู้ต่าง ๆ หรือหน่วยงานต้นแบบที่มีความเป็นเลิศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคล
๑.๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของ ส.ป.ก. ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว	๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ และมีแนวนโยบายเพื่อขับเคลื่อนการวางแผนและการบริหารกำลังคน ๒. มีการสรรหาคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้งบุคคล เพื่อรับราชการ ถูกต้องเหมาะสมตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด ๓. มีกลุ่มบุคลากรผู้มีสมรรถนะสูงและความหลากหลายในสาขาวิชาชีพ	๑. ยังไม่มีแผนการบริหารกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต ๒. ไม่มีการวิเคราะห์ปริมาณคน ที่สอดคล้องกับปริมาณคนในปัจจุบันและอนาคต	๑. ภาครัฐมีการกำหนด มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ ๒.ภาครัฐได้กำหนดแนวทาง การปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่ ๓. เทคโนโลยีดิจิทัลและ นวัตกรรมที่ทันสมัย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	๑. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว ส่งผลให้บางสาขาวิชาที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีผู้สำเร็จการศึกษาลดลง และ ก.พ. ยังไม่มีมาตรการแก้ไขอย่างเป็นรูปธรรม

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	จุดแข็ง (Strength) (การรักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
๑.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้บริหารที่มีทักษะและสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการและจังหวัด (Talent Management)	๑. มีแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยการส่งเสริมให้ข้าราชการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ ส.ป.ก. จัดเองและส่งไปฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก ๓. ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๔. มีโครงการเชิดชูคนดีคนเก่งของ ส.ป.ก. เช่นTalent of the Year, ข้าราชการดีเด่น ๕. มีการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรในหน่วยงานและพัฒนาปรับปรุงให้สอดคล้องตามความต้องการ	๑. งบประมาณสำหรับดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ ๒. ยังไม่มีนโยบาย แผนงาน มาตรการ ด้านการดึงดูด พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ที่ชัดเจน	๑. มีแหล่งทุนการศึกษาต่อ/ฝึกอบรม จากภาครัฐให้แก่ข้าราชการ เช่น ทุนรัฐบาล ทุนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ๒. สำนักงาน ก.พ. มีโครงการพัฒนาผู้มีความรู้สูง ซึ่งกลุ่มผู้มีความรู้สูงของ ส.ป.ก. สามารถเข้าร่วมโครงการได้ เช่น New Wave Leader, HiPPS, นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่	๑. ปัจจัยทางเศรษฐกิจส่งผลให้บุคลากรโอน ย้าย ลาออก ๒. คนรุ่นใหม่ที่มีทักษะสมรรถนะสูง ไม่มีค่านิยมในการรับราชการ ๓. หน่วยงานราชการอื่น มีผลตอบแทนที่ดีกว่า หรือมีโอกาสความก้าวหน้ามากกว่า ๓. การทำงานภาคราชการไม่ตอบสนองวิถีชีวิตคนรุ่นใหม่ในปัจจุบัน เช่น โครงสร้างองค์กร ระเบียบวินัย กฎระเบียบ และระยะเวลา

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength) (การรักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)	๑. มีการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่องจากหน่วยงานและภายใน เช่น หลักสูตร นปต. นปก. และ นบส. เป็นต้น	๑. ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญแต่ละสายอาชีพเกษียณอายุราชการอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการบรรจุใหม่ขาดความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ๒. ขาดการจัดทำแผนเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการและพัฒนาผู้บริหารอย่างเป็นระบบ	๑. หน่วยงานภายนอกต่างๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. , กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สถาบันพระปกเกล้า ฯลฯ มีโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหาร ส.ป.ก. สามารถส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการได้	๑. หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. ไม่เอื้อต่อการจัดทำแผนสร้างความรู้ต่อเนื่องในการบริหารราชการของตำแหน่งบริหารทุกระดับ

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength) (การรักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)				
๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)	๑. มีหลักเกณฑ์/วิธีการ ในการดำเนินการทุกกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ๒. การดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ (คณะกรรมการแต่ละบุคคลมีภาระงาน) ส่งผลให้เกิดความล่าช้า	๑. ก.พ. มีกฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ แนวทางต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการระดมทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนเพื่อให้ส่วนราชการถือปฏิบัติ	๑. ค่านิยมทางการศึกษา ทำให้บางสายอาชีพขาดแคลน ๒. ค่าตอบแทนจากภาคเอกชนสูงเกินกว่าภาครัฐ
๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เพียงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง	๑. ใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) เป็นเครื่องมือที่ช่วยในการจัดการข้อมูล ประวัติของบุคคลเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลและการบริหารงานบุคคลของ ส.ป.ก.	๑. การใช้งานโปรแกรม DPIS แยกตามภารกิจของแต่ละกลุ่มงาน จึงทำให้ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนไม่เป็นปัจจุบัน ๒. ข้อมูลส่วนบุคคล กรณีที่รับโอนไม่ครบถ้วน	๑. สำนักงาน ก.พ. พัฒนาปรับปรุง โปรแกรม DPIS เวอร์ชันใหม่ (DPIS ๖) ครอบคลุมการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ๒. สำนักงาน ก.พ. มีระบบรับแจ้งปัญหาการใช้งานระบบ DPIS / มีคู่มือการใช้งาน รวมถึงมีเจ้าหน้าที่ให้คำแนะนำและคำปรึกษา	๑. อำนาจ หน้าที่ การบริหารงานบุคคลของ ส.ป.ก. จังหวัดบางส่วนเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ทำให้ ส.ป.ก. จังหวัด ไม่สามารถใช้งานโปรแกรม DPIS ได้เต็มรูปแบบ

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน			สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)	
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)	(การรักษาและต่อยอด)	(ปรับปรุง/แก้ไข)	(แนวโน้ม New Ideas)	(ลดและป้องกัน)	
๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)	๑. ต้นทุนต่อหน่วยด้านการพัฒนาบุคลากรลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕	๑. การพัฒนาในบางหลักสูตรไม่สอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ๒. ไม่มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ตรงตามระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ๓. ไม่มีแนวทางหรือแผนการถ่ายทอดหรือส่งต่อความรู้จากบุคคลที่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม	๑. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ทำให้การพัฒนาหรือออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมบางหลักสูตรเป็นระบบออนไลน์ได้ ๒. ช่องทางการเรียนรู้พัฒนาที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ๓. การบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกันระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษา และอื่น ๆ	๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีจำกัด	
๒.๔ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. เพื่อปรับปรุงการบริหารและให้บริการ (HR Automation)	๑. ใช้ระบบออนไลน์ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การทำบัตรประจำตัวข้าราชการ ๒. มีการจัดฝึกอบรม/เรียนรู้ ผ่าน สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น โปรแกรม Zoom, Video Conference	๑. ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีทักษะ ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีจำนวนน้อย ทำให้ขาดการคิดค้นหรือนำเทคโนโลยี นวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ ๒. ยังไม่ได้นำระบบออนไลน์มาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลครอบคลุมทุกระบบงาน	๑. รูปแบบการเรียนรู้ของ คนรุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไปแบบก้าวกระโดด เป็นแบบออนไลน์	๑. การโจมตีทางไซเบอร์เพื่อสร้างความเสียหายหรือเข้าควบคุมหรือเข้าถึงเอกสารและระบบที่สำคัญขององค์กรและบุคคล อาจมีการเปิดข้อมูลสำคัญของผู้อื่น หรือมีการแก้ไขข้อมูลหรือทำลายข้อมูลเพื่อผลประโยชน์ของตนทำให้เกิดปัญหาแก่องค์กรได้	

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน			สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength) (การรักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)	
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)	๑. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ๒. มีการพัฒนาบุคลากร ๓. มีการเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๓. มีวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการสร้างความผูกพันของ ส.ป.ก.	๑. กลยุทธ์การสร้างความรู้ตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผูกพันยังไม่สามารถลดอัตราการลาออก โอนไปหน่วยงานอื่นได้ ๒. ยังไม่มีแผนการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ๓. ขาดการวิเคราะห์และพบทวนภารกิจของงานเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ๔. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่ทั่วถึง	๑. มีหน่วยงานต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จด้านวัฒนธรรมองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนให้ศึกษาและนำมาปรับใช้ได้	๑. หน่วยงานราชการอื่นมีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า	
๓.๒ ความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีการสำรวจความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงหรือพัฒนา	๑. ผลการประเมินความพึงพอใจและข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากการสำรวจข้อมูล หน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ได้นำมาปรับปรุงแก้ไขอย่างจริงจังและเกิดผลเป็นรูปธรรม	๑. การกำหนดนโยบายและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากภาครัฐให้ส่วนราชการปฏิบัติ	๑. สภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ค่าครองชีพสูงขึ้น ๒. ระบบราชการมีขนาดใหญ่กว่าภาคเอกชนทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหาร	

กรอบแนวคิด		สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
(HR Scorecard)		จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)		(การรักษาและต่อยอด)	(ปรับปรุง/แก้ไข)	(แนวทางใหม่ New Ideas)	(ลดและป้องกัน)
๓.๓ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้บริหารปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของ ส.ป.ก.		๑. มีคู่มือสมรรถนะข้าราชการ ส.ป.ก. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ๒. สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๓. แผนการปฏิบัติราชการ ส.ป.ก. กำหนดให้มีโครงการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	๑. ไม่มีแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของ ส.ป.ก. ๒. การวางแผนพัฒนาบุคลากรและแผนการพัฒนาตนเองไม่มีความต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกัน ๓. ทักษะการพัฒนาที่หลากหลายซ้ำซ้อน แต่ขาดประเด็นผลลัพธ์ การพัฒนาที่ชัดเจน ๔. การพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร/ทุกระดับ ๕. ยังไม่ได้มีแนวทางหรือบังคับบุคลากรให้จัดทำแผนพัฒนา ๖. วิทยากร IDP ที่จัดทำ วัสดุได้ ๗. ความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๘. คู่มือการปฏิบัติงานยังไม่ครอบคลุมทุกกระบวนการ	๑. สำนักงาน ก.พ. กำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ๒. มีเครือข่ายการทำงานในการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากร เช่น สำนักงาน ก.พ. สถาบันเกษตรวิชาการ และหน่วยงานอื่น ๆ ๓. มีหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดการฝึกอบรม สามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ ๔. มีทุนการศึกษาต่อจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เช่น ทุนรัฐบาล ก.พ. ทุนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทุนจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ฯลฯ	๑. สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการทำงานภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่ (New Normal) บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงสร้างและพัฒนารอบความคิด (Mindset) เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๒. สภาวโกลาโลไร้พรมแดน เทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัยรวดเร็ว ทำให้คนต้องใช้เวลาเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength) (การรักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิตินี้ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ๓.๔ การมีระบบการผลิตผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของ ส.ป.ก.	๑. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด	๑. ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่ตั้งขึ้นไม่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง ๓. การประเมินผลการปฏิบัติราชการด้วยดุลพินิจมากเกินไปหรือด้วยแนวความคิดความเท่าเทียม จึงไม่อาจสะท้อนผลสัมฤทธิ์รายบุคคลได้ชัดเจน ๔. ไม่ได้นำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาข้าราชการ ๕. ไม่มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นแตกต่างเกี่ยวกับผลประโยชน์และผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน	๑. มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) เป็นองค์กรหลักในการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญ ๒. ปัญหาการบริหารงานภาครัฐยังคงเป็นระบบอุปถัมภ์ ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารผลการปฏิบัติงานของ สำนักงาน ก.พ. ผู้บังคับบัญชาใช้ดุลพินิจได้	

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน			สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength) (การรักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)	
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	๔.๑ มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน	๑. มีหลักเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กร ๓. มีการกระจายอำนาจการบริหารเป็นลายลักษณ์อักษร ๔. มีช่องทางการรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน แจ้งเบาะแสการทุจริต	๑. กระบวนการ/กิจกรรม เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมยังใช้วิธีการเดิม ๆ ทำให้ไม่น่าสนใจ ๒. ความเข้าใจในหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นประเด็นที่มีผลกับทัศนคติความเชื่อ และมีผลด้านความรู้สึกละเลยของแต่ละบุคคล จึงยังเป็นเรื่องที่มีข้อจำกัดในการขับเคลื่อน ๓. การสร้างความเชื่อมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรมยังไม่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน	๑. มีสำนักงาน ก.พ. ที่เป็นองค์กรกลางที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการขับเคลื่อนงานด้านจริยธรรม	๑. สังคมไทยเสื่อมถอย การให้อภัยถือเป็นเรื่องปกติ ๒. สังคมไทยเป็นสังคมพึ่งพา และช่วยเหลือกัน
๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ระบบการสรรหาบุคลากร ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๒. มีช่องทางการรับเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน แจ้งเบาะแสการทุจริต ๓. มีการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการทุกกระบวนการอย่างชัดเจน ๔. มีระบบการสอบวินัยอย่างถูกต้องโปร่งใส	๑. การใช้ดุลยพินิจจากผู้บังคับบัญชาในการพิจารณา เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การประเมินผล การปฏิบัติราชการ ๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ไม่สอดคล้องกับผลการเลื่อนเงินเดือน	๑. มีหลักธรรมาภิบาล ที่สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลได้	๑. ค่านิยมทางสังคม ที่มุ่งเน้นวัตถุนิยมและบริโภคนิยมเป็นหลัก อาจทำให้ความประพฤติอันเป็นพื้นฐานได้หันเหออกจากหลักกฎหมาย ศีลธรรม และจริยธรรมไม่ได้	

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	สภาพแวดล้อมภายนอก ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) ๕.๑ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๒ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๓ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๔ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๕ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๖ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๗ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๘ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๙ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ๕.๑๐ ชีวภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน	๑. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานทันสมัย	๑. อุปกรณ์เช่น คอมพิวเตอร์ ไม่รองรับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และมีจำนวนที่ไม่เพียงพอ ๒. สถานที่ทำงานทรุดโทรม ยังไม่ได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะห้องน้ำ ๓. ขาดการวางแผนการบริหารจัดการพื้นที่ทำงานให้มีความเหมาะสมกับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ๔. ยังไม่มีการออกแบบสถานที่ทำงาน ทั้งทางกายภาพและดิจิทัล ที่เอื้อให้สามารถ ทำงานร่วมกัน และเชื่อมต่อกันได้ไม่ว่าจะทำงานอยู่ที่ใดก็ตาม	๑. สำนักงาน ก.พ. ได้ออกแนวทางปฏิบัติราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีใหม่	๑. ส.ป.ก. ได้รับการจัดสรรงบประมาณลดลงทุกปี
๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ (ส.ป.ก.)	๑. มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการให้บริการด้านสวัสดิการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงงานด้านสวัสดิการ ๒. มีการจัดสวัสดิการทั้งภาคบังคับตามกฎหมาย และเพิ่มเติม นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด	๑. การจัดสวัสดิการยังไม่เพียงพอ และทั่วถึง (บุคลากร ส.ป.ก. มีทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค)	๑. มีระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ ๒. มีหน่วยงานที่เอื้อต่อการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร ส.ป.ก. เช่น ธนาคาร ศูนย์บริการสาธารณสุข	๑. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณไม่สามารถนำมาใช้ในกิจกรรมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรได้

กรอบแนวคิด (HR Scorecard)	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength) (การรักษาและต่อยอด)	จุดอ่อน (Weakness) (ปรับปรุง/แก้ไข)	โอกาส (Opportunity) (แนวทางใหม่ New Ideas)	ภัยคุกคาม (Threat) (ลดและป้องกัน)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)	๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ (ส.ป.ก.) กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ	๑. มีกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เช่น กีฬาสัมพันธ์, กิจกรรมทำบุญตักบาตรในเทศกาลสำคัญ	๑. มีแนวทางการส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ต่าง ๆ สามารถนำมาเป็นต้นแบบและจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับหน่วยงาน (ส.ป.ก.) ได้	๑. ระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ เป็นระบบเศรษฐกิจแบบเสรี คนรุ่นใหม่มีความต้องการทำงานในแบบไม่ต้องการผูกพันมากขึ้น ๒. รัฐออกกฎ ระเบียบ มาตรการต่าง ๆ ควบคุมคนให้ทำงาน (ทำให้คนไม่มีความสุขในการทำงาน)

บทที่ ๕
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)

๕.๑ วิสัยทัศน์

ยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างให้บุคลากรมีขีดความสามารถและคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถขับเคลื่อนภารกิจองค์กรให้บรรลุเป้าหมายและพร้อมรองรับต่อสถานการณ์ในอนาคต

๕.๒ พันธกิจ

๑. กำหนดนโยบายและแผนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการเป็นองค์กร ด้านการบริหารจัดการที่ดินเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเกษตรกรในเขตปฏิรูปที่ดิน

๒. พัฒนาผู้บริหารเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กร และพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล สนับสนุนองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล

๓. สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานให้บรรลุผล นำไปสู่การเป็น “นักบริหารจัดการที่ดินที่มีประสิทธิภาพ”

๔. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอัตลักษณ์ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และยกระดับสมรรถนะองค์กร

๕.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. พัฒนาและยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

(มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์)

๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนภารกิจ

(มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๓. เสริมสร้างแรงจูงใจความผูกพัน และความผูกพัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

(มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๔. พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักคุณธรรมและธรรมาภิบาล

(มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล)

๕. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ให้บรรลุผล

(มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน)

๕.๔ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (เป้าประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล / ค่าเป้าหมายระยะ ๔ ปี)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. พัฒนาและยกระดับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ ปรับปรุงโครงสร้างการ แบ่งส่วนราชการให้ สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จในการ ทบทวนและปรับปรุง การแบ่งส่วนราชการ ให้สอดคล้องกับภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไป	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	-	กพร. กกจ. (กพอ.)
		๑.๒ วางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจในปัจจุบัน และทันต่อสถานการณ์ ในอนาคต	๑.๒.๑ ระดับ ความสำเร็จในการ วิเคราะห์และวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้อง กับบทบาทภารกิจ ในปัจจุบันและทันต่อ สถานการณ์ในอนาคต	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	-	กกจ. (กพอ.) กพร.
		๑.๓ ปรับปรุงแบบบรรยาย ลักษณะงานทุกตำแหน่งงาน ของ ส.ป.ก. ให้เป็นปัจจุบัน	๑.๓.๑ ร้อยละ ความสำเร็จในการ ปรับปรุงแบบบรรยาย ลักษณะงาน ทุกตำแหน่งงาน ของ ส.ป.ก. ให้เป็น ปัจจุบัน	ร้อยละ ๑๐๐	-	-	-	กกจ. (กพอ.)
		๑.๔ พัฒนาระบบการสรรหา อัตรากำลังให้เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจและ ภาระงาน	๑.๔.๑ ร้อยละของอัตรา ว่างที่ได้รับการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง ครบถ้วน ตามแผนการสรรหา อัตรากำลังประจำปี	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๕	กกจ. (กสต.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. พัฒนาและยกระดับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ (ต่อ)	มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (ต่อ)	๑.๕ พัฒนาระบบเส้นทาง ความก้าวหน้า โดยการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็น ระดับที่สูงขึ้น	๑.๕.๑ จำนวนตำแหน่ง และสายงานที่ได้รับ ทบทวนหรือปรับปรุง การกำหนดตำแหน่ง เป็นระดับที่สูงขึ้น	อย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง	อย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง	อย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง	อย่างน้อย ๑ ตำแหน่ง	กกจ. (กพอ.)
	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑.๖ พัฒนาและปรับปรุง กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคโนโลยี	๑.๖.๑ ร้อยละของ ความสำเร็จในการ พัฒนาและปรับปรุง กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล สู่เทคโนโลยีดิจิทัล	๓ กระบวนการ	๕ กระบวนการ	๗ กระบวนการ	๙ กระบวนการ	
		๑.๗ ปรับปรุงฐานข้อมูล บุคลากรในระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS 6.0) ให้ครบถ้วนถูกต้อง	๑.๗.๑ ร้อยละความ ผิดพลาดของข้อมูล ทรัพยากรบุคคล	ไม่เกิน ร้อยละ ๔	ไม่เกิน ร้อยละ ๓	ไม่เกิน ร้อยละ ๒	ไม่เกิน ร้อยละ ๑	กกจ. (กปบ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ •HRM Strategic Issues•	ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ •HRM Goals•	ตัวชี้วัด •HRM KPIs•	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				•••••	•••••	•••••	•••••	
๑. พัฒนาและยกระดับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ (ต่อ)	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล (ต่อ)•	๑๗ ปรับปรุงฐานข้อมูล บุคลากรในระบบ สารสนเทศทรัพยากร บุคคลระดับกรม (DPIS •••ให้ครบถ้วนถูกต้อง (ต่อ)•	๑๗๒ ร้อยละความพึง พอใจของผู้ใช้งานและ ผู้ให้บริการที่มีต่อระบบ การบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ•	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป•	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป•	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป•	ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป•	กกจ. •
•	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล•	๑๘ พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ด้านทรัพยากรบุคคล และ ผู้ใช้งานให้มีความรู้ความ เข้าใจและทักษะการใช้งาน ระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลด้วยเทคโนโลยี สารสนเทศ•	๑๘.๑ ร้อยละของ บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ได้รับการพัฒนาเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานและ รับบริการผ่านระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ •••••	ร้อยละ •••••	ร้อยละ •••••	ร้อยละ •••••	กกจ. •
•	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล•	๑๙ ปรับปรุงระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติ•	๑๙.๑ ระดับความ เชื่อมั่นและความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการ•	ระดับ ••	ระดับ ๕•	ระดับ ๕•	ระดับ ๕•	กกจ. (กปค.)•

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถที่จำเป็นต่อ การขับเคลื่อนภารกิจ (ต่อ)	มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๒.๑ สร้างและพัฒนา หลักสูตรเพื่อใช้ฝึกอบรม บุคลากรของ ส.ป.ก. ให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และทันต่อความต้องการ นำไปใช้	๒.๑.๑ จำนวนหลักสูตร ที่สร้างและพัฒนาให้ สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความจำเป็น ในการปฏิบัติงาน	จำนวน ๔ หลักสูตร	จำนวน ๔ หลักสูตร	เพิ่มขึ้นจาก ปีที่ผ่านมา จำนวน ๑ หลักสูตร	เพิ่มขึ้นจาก ปีที่ผ่านมา จำนวน ๒ หลักสูตร	สพท.
		๒.๒ พัฒนาบุคลากร ทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตามตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานอย่าง มืออาชีพ	๒.๒.๑ ร้อยละของ บุคลากรในทุกสายงาน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องตามตำแหน่ง ครอบคลุมทุกสายงาน	ร้อยละ ๔๐	ร้อยละ ๔๕	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละ ๕๕	สพท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถที่จำเป็นต่อ การขับเคลื่อนภารกิจ (ต่อ)	มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๒.๒ พัฒนาบุคลากร ทุกสายงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตามตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานอย่าง มืออาชีพ (ต่อ)	๒.๒.๒ ร้อยละของ บุคลากรที่มีแผนพัฒนา รายบุคคลได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล					สพท.
			จำนวนบุคลากรที่มี แผนพัฒนารายบุคคล	๑,๔๕๕ คน	๑,๔๕๕ คน	๑,๔๕๕ คน	๑,๔๕๕ คน	สพท.
			ร้อยละของบุคลากร ที่มีแผนพัฒนา รายบุคคลได้รับการ พัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สพท.
			๒.๒.๓ ร้อยละของ บุคลากรที่ผ่านการ พัฒนามาความรู้ไปใช้ ในการปฏิบัติงานได้ (ทั้งการพัฒนาด้วยการ ฝึกอบรม พัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล และอื่น ๆ	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	สพท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถที่จำเป็นต่อ การขับเคลื่อนภารกิจ (ต่อ)	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๒.๓ พัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๒.๓.๑ ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่มี คุณสมบัติได้รับการ พัฒนาตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ					
			● หลักสูตรนักบริหาร ระดับต้น	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๒๐	ร้อยละ ๒๕	ร้อยละ ๓๐	สพท.
			● หลักสูตรนักบริหาร ระดับกลาง	ร้อยละ ๑๐	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๑๕	ร้อยละ ๑๕	สพท.
			๒.๔.๑ จำนวนกิจกรรม สร้างการเรียนรู้ที่ หลากหลายเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน และผลักดัน ให้เกิดเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	อย่างน้อย หน่วยงานและ ๒ กิจกรรม	อย่างน้อย หน่วยงานและ ๒ กิจกรรม	อย่างน้อย หน่วยงานและ ๒ กิจกรรม	อย่างน้อย หน่วยงานและ ๒ กิจกรรม	สพท.
			๒.๕ พัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีภาวะผู้นำ และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	-	๔๐ ราย	๔๕ ราย	๕๐ ราย	สพท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความ ผูกพัน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพงาน ประสิทธิภาพชีวิต และคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๓.๑ เสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างความสุข และความ ผูกพัน รวมถึงสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ของบุคลากร ส.ป.ก.	๓.๑.๑ จำนวน โครงการ/กิจกรรม สร้างความสุข และ ความผูกพัน รวมถึง สร้างความสัมพันธ์อันดี ของบุคลากรใน ส.ป.ก.	๙	๑๑	๑๓	๑๕	กกจ. (กสพ.)
			๓.๑.๒ ร้อยละความ ผูกพัน และความผูก ของบุคลากรที่มีต่อ องค์กร	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๗๕	ร้อยละ ๘๐	กกจ. (กสพ.)
			๓.๑.๓ อัตราการโอน ไปหน่วยงานอื่นลดลง	ลดลง ร้อยละ ๑ จากปีก่อน	ลดลง ร้อยละ ๑ จากปีก่อน	ลดลง ร้อยละ ๑ จากปีก่อน	ลดลง ร้อยละ ๑ จากปีก่อน	กกจ. (กสพ.)
			๓.๒ ร้อยละ ความสำเร็จของการ ปรับปรุงบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้มีความ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ทุกหน่วยงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความ ผูกพัน เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพงาน และคุณภาพชีวิต ของบุคลากร (ต่อ)	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน (ต่อ)	๓.๓ พัฒนาและสร้าง สวัสดิการในการส่งเสริม คุณภาพชีวิตและ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร (Well - Being)	๓.๓.๑ จำนวนกิจกรรม ในการพัฒนาสภาพ ความเป็นอยู่ที่ดี ของบุคลากร	ไม่น้อยกว่า ๓ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๔ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๕ กิจกรรม	ไม่น้อยกว่า ๖ กิจกรรม	กกจ. (กสพ.)
			๓.๓.๒ ระดับความ พึงพอใจต่อการ จัดสวัสดิการ นอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนด	๕	๕	๕	๕	

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔. พัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามหลัก คุณธรรมและธรรมาภิบาล	มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ ปรับปรุงกระบวนการ บริหารงานด้านทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้	๔.๑.๑ จำนวน การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการปรับปรุงให้ มีความโปร่งใส	ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง	ไม่น้อยกว่า ๓ เรื่อง	กกจ. (กสน.)
			๔.๑.๒ จำนวนช่องทาง ที่ใช้ในการสื่อสารเรื่อง การบริหารทรัพยากร บุคคลให้บุคลากรได้รับ ทราบ	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	อย่างน้อย ๑ ช่องทาง	กกจ.
			๔.๑.๓ จำนวนข้อ ร้องเรียนด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล เป็น ๐ ทุกปี	๐ เรื่อง	๐ เรื่อง	๐ เรื่อง	๐ เรื่อง	กกจ.
			๔.๑.๔ ร้อยละความ พึงพอใจที่มีต่อการ ให้บริการตาม กระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๙๕	ร้อยละ ๑๐๐	กกจ. และ สพท. (กพบ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔. พัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามหลัก คุณธรรมและธรรมาภิบาล (ต่อ)	มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (ต่อ)	๔.๒ มีการนำมาตรฐาน และข้อกำหนดทาง จริยธรรมมาใช้ ประกอบการบริหารงาน บุคคล	๔.๒.๑ ร้อยละ ความสำเร็จในการ นำมาตรฐาน และข้อกำหนด ทางจริยธรรม มาใช้ประกอบการ บริหารงานบุคคล	ร้อยละ ๘๕ ของงาน บริหารงาน บุคคล	ร้อยละ ๙๐ ของงาน บริหารงาน บุคคล	ร้อยละ ๙๕ ของงาน บริหารงาน บุคคล	ร้อยละ ๑๐๐ ของงาน บริหารงาน บุคคล	กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	เป้าประสงค์ (HRM Goals)	ตัวชี้วัด (HRM KPIs)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๕. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ให้บรรลุผล	มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๕.๑ พัฒนาวัฒนธรรม องค์กรเพื่อขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ให้บรรลุผล	๕.๑.๑ ร้อยละ ความสำเร็จในการ จัดทำแผนพัฒนา วัฒนธรรมองค์กร ประจำปี (๑ แผน/ปี)	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	ร้อยละ ๑๐๐	สพท.
		๕.๒ สื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรให้แก่ บุคลากร	๕.๒.๑ ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่รับรู้ วัฒนธรรมองค์กร ส.ป.ก.	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	สพท.
		๕.๓ ขับเคลื่อนและสร้าง เครือข่ายวัฒนธรรมองค์กร ให้เข้มแข็งทั้งส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค	๕.๓.๑ ร้อยละ ความสำเร็จของการ ดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ตาม แผนพัฒนาวัฒนธรรม องค์กรประจำปี	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐	ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๙๐	ร้อยละ ๑๐๐	สพท.
			๕.๓.๒ ร้อยละของ จำนวนบุคลากรที่มี พฤติกรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กรของ ส.ป.ก.	ร้อยละ ๕๕	ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๕	ร้อยละ ๗๐	สพท.

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้อง กับมิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (HRM Initiatives)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. พัฒนาและยกระดับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑. กลยุทธ์การสร้างระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้ ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ	๑. โครงการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการให้สอดคล้องกับ ภารกิจ	↕	↕			กพร. กกจ. (กพอ.)
			๒. โครงการวางแผน อัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจในปัจจุบัน และทันต่อสถานการณ์ ในอนาคต	↕				กกจ. (กพอ.)
			๓. โครงการปรับปรุง แบบบรรยายลักษณะ งานทุกตำแหน่งงานของ ส.ป.ก. ให้เป็นปัจจุบัน	↕				กกจ. (กพอ.)
			๔. โครงการพัฒนา ระบบการสรรหา อัตรากำลังให้เพียงพอ สอดคล้องกับภารกิจ และภาระงาน	↕			↕	กกจ. (กสต.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม (HRM Initiatives)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. พัฒนาและยกระดับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ (ต่อ)	มิติที่ ๑ ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์ (ต่อ)		๕. โครงการพัฒนาระบบ เส้นทางความก้าวหน้า โดยการปรับปรุง การกำหนดตำแหน่งเป็นระดับ ที่สูงขึ้น	↕				กกจ. (กพอ.)
		๒. กลยุทธ์การพัฒนา และปรับปรุงกระบวนการ งานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโดย นำเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๖. โครงการพัฒนาและ ปรับปรุงกระบวนการด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล โดย ใช้เทคโนโลยี	↕				
	มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล		๗. โครงการปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ สารสนเทศทรัพยากรบุคคล ระดับกรม (DPIS 6.0) ให้ ครบถ้วนถูกต้อง	↕				กกจ.
			๘. โครงการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากร บุคคล และผู้ใช้งานให้มีความรู้ ความเข้าใจและทักษะการใช้ งานระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ	↕				

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (HRM Initiatives)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target)				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๑. พัฒนาและยกระดับ การบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพ (ต่อ)	มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๓. กลยุทธ์เพิ่ม ประสิทธิภาพระบบบริหาร ผลการปฏิบัติงาน	๙. โครงการปรับปรุง ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานการให้ ความโปร่งใส เป็นธรรม สอดคล้องกับ ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ ปฏิบัติ	←			→	กกจ. (กปค.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (HRM Initiatives)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถที่จำเป็นต่อ การขับเคลื่อนภารกิจ	มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๑ กลยุทธ์พัฒนาสมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และขับเคลื่อนภารกิจ ส.ป.ก.	๑. โครงการสร้างและ พัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ ฝึกอบรมบุคลากรของ ส.ป.ก. ให้สอดคล้องกับ สภาพปัญหาและทันต่อ ความต้องการนำไปใช้	↕			↕	สพท.
			๒. โครงการพัฒนา บุคลากรทุกสายงานให้ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะตาม ตำแหน่ง เพื่อ ปฏิบัติงานอย่าง มืออาชีพ	↕			↕	สพท.
			๓. โครงการจัดทำ แผนพัฒนารายบุคคล ได้รับการพัฒนาตาม แผนพัฒนารายบุคคล	↕			↕	สพท.
			๔. โครงการพัฒนา บุคลากรให้สอดคล้อง กับเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	↕			↕	สพท. และ กกจ.

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (HRM Initiatives)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถที่จำเป็นต่อ การขับเคลื่อนภารกิจ (ต่อ)	มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ต่อ)	๒. กลยุทธ์พัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีภาวะผู้นำ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	๖. พัฒนาบุคลากร ทุกระดับให้มีภาวะผู้นำ และพร้อมรับการ เปลี่ยนแปลง	↔				สพท.
		๓. กลยุทธ์พัฒนาองค์กร นำไปสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้	๗. โครงการพัฒนา องค์กรให้เป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้	↔				สพท.

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความสอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (HRM Initiatives)	เป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๓. เสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และเพิ่ม ประสิทธิภาพงาน และคุณภาพชีวิต ของบุคลากร	มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	๑. กลยุทธ์สร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความ ผูกพันต้ององค์กร	๑. เสริมสร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพัน และ ความผูกพัน รวมถึง สร้างความสัมพันธ์อันดี ของบุคลากร ส.ป.ก.					กกจ. (กสพ.)
		๒. กลยุทธ์เสริมสร้าง บรรยากาศที่ดี สนับสนุน การปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	๒. พัฒนาและ เสริมสร้างบรรยากาศ และสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้มีความ เหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงาน					สวผ. / สบก. กกจ. (กสพ.)
		๓. กลยุทธ์สร้างองค์กรแห่ง ความสุข Happy Workplace	๓. พัฒนาและสร้าง สวัสดิการในการ ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพใน การทำงานของ บุคลากร (Well – Being)					กกจ. (กสพ.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (HRM Initiatives)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๔. พัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามหลัก คุณธรรมและธรรมาภิบาล	มิติที่ ๔ ความพร้อม รับผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๑. กลยุทธ์สร้างระบบ ความโปร่งใส สนับสนุน การบริหารทรัพยากร บุคคล	๑. โครงการปรับปรุง กระบวนการ บริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคลให้มี ความโปร่งใส ตรวจสอบได้	↕				กกจ. (กสน.)
				↕				
			๒ โครงการนำ มาตรฐานและ ข้อกำหนดทาง จริยธรรมมาใช้ ประกอบการ บริหารงานบุคคล	↕				กกจ. (กสน.)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Issues)	ความ สอดคล้องกับ มิติ HR Scorecard	กลยุทธ์ (HRM Strategies)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม (HRM Initiatives)	ค่าเป้าหมาย (HRM Target) ปีงบประมาณ				ผู้รับผิดชอบ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	
๕. พัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ ให้บรรลุผล	มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑ กลยุทธ์พัฒนาระบบ ส่งเสริมบุคลากรของ ส.ป.ก. มีค่านิยมและ พฤติกรรมที่สอดคล้องกับ วัฒนธรรมองค์กร	๑ พัฒนาวัฒนธรรม องค์กรเพื่อขับเคลื่อน วิสัยทัศน์ให้บรรลุผล	↕				สพท.
			๒ สื่อสาร ประชาสัมพันธ์ เพื่อ สร้างการรับรู้ วัฒนธรรมองค์กรให้แก่ บุคลากร	↕				สพท.
			๓ ขับเคลื่อนและสร้าง เครือข่ายวัฒนธรรม องค์กรให้เข้มแข็งทั้ง ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค	↕				สพท.

บรรณานุกรม

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565). ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2566 จาก http://nscr.nesdc.go.th/wp-content/uploads/2023/06/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570. สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2566 จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_Final.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยุทธศาสตร์ 20 ปี สำนักงาน ก.พ. ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2565 – 2569). สืบค้น 10 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://doc-0c-6c-docs.googleusercontent.com>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) คู่มือประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ ในการเป็นระบบราชการ 4.0 (2566). สืบค้น 12 มีนาคม 2566 จาก <https://psdg.dmh.go.th/pmqa40/files/คู่มือการประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐ%204.0.pdf>
- กรมสรรพากร. ร่างแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (2565). สืบค้น 12 มีนาคม 2566 จาก https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/ita/2566/O25.pdf
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (2565). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (พ.ศ. 2566 – 2570) สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2566 จาก <https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2023/05/แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย-ปี-พ.ศ.2566-2570.pdf>
- สำนักงาน ก.พ. (2555). แบบอย่างการบริหารคน HR Score card 2553 (พ.ศ.2553) สืบค้น 25 กุมภาพันธ์ 2566. จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/aebbyaangptibatikaarbrihaarkhn_hr_scorecard_2553_phimphpii_53.pdf

ภาคผนวก

รูปภาพประกอบผลการดำเนินงานครั้งที่ ๑

សំណុំរឿងព្រហ្មទណ្ឌលេខៈ ២៥ ក្រមសវនករ ២៥៩៩ ចតុរៈ ០៩.៥០ ឆ.

ทั้งนี้ในระหว่างที่รอการดำเนินการดังกล่าว บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดหาสินค้าและบริการจากผู้ขายรายอื่นเพื่อใช้ในการดำเนินงานตามสัญญาฉบับเดิมต่อไปจนกว่าการดำเนินการดังกล่าวจะเสร็จสิ้น โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดหาสินค้าและบริการจากผู้ขายรายอื่นแล้วจำนวน 1,000 หน่วย คิดเป็นมูลค่าประมาณ 1,000 ล้านบาท และบริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดหาสินค้าและบริการจากผู้ขายรายอื่นแล้วจำนวน 1,000 หน่วย คิดเป็นมูลค่าประมาณ 1,000 ล้านบาท และบริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดหาสินค้าและบริการจากผู้ขายรายอื่นแล้วจำนวน 1,000 หน่วย คิดเป็นมูลค่าประมาณ 1,000 ล้านบาท

[illegible][illegible]

စာအုပ်အမျိုးအမည် : ဂီတစိန်ခွေ၊ ရတနာပိဋက



ภาคผนวก

รูปภาพประกอบผลการดำเนินงานครั้งที่ ๒

วันที่ 22 มีนาคม 2566 เวลา 08.30 น. นายสุวิทย์ เวียงทอง รองเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) เป็นประธานเปิดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคคล ส.ป.ก. พ.ศ. 2567 – 2571 (แผน 5 ปี) ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 22-23 มีนาคม 2566 พร้อมด้วย นายการุณ จาตุรงคิกิจ ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผู้เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ณ ห้องประชุมโกลด์ ๓ ชั้น ๓ ส.ป.ก. ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร โดยมีนายสุวิทย์ เวียงทอง รองเลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นผู้กล่าวรายงาน

ก่อนเข้ามามีส่วนร่วมในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้นับว่าเป็นโอกาสอันดีที่บุคลากรสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส.ป.ก. และผู้แทนจากส่วนราชการในสังกัด ส.ป.ก. ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และผู้ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๖๐ คน โดยในการนี้ เลขาธิการ ส.ป.ก. ได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมเป็นผู้กล่าวรายงานถึงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ และเน้นย้ำให้บุคลากร ส.ป.ก. ได้ร่วมกันคิดค้นและนำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคคล ส.ป.ก. ไปสู่การดำเนินงานและเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคคล ส.ป.ก. ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเสนอแนะข้อควรพิจารณาในการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

การสัมมนาเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ได้รับเกียรติจาก ดร.สุรพงษ์ มาลี ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรีฝ่ายข้าราชการประจำ ด้านยุทธศาสตร์และวางแผน เป็นประธานในพิธีและมอบหมายให้ ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เป็นผู้กล่าวรายงานถึงวัตถุประสงค์ของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ และเน้นย้ำให้บุคลากร ส.ป.ก. ได้ร่วมกันคิดค้นและนำเสนอแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคคล ส.ป.ก. ไปสู่การดำเนินงานและเห็นถึงความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการบุคคล ส.ป.ก. ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเสนอแนะข้อควรพิจารณาในการปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ภาพข่าว : สุวิทย์ เวียงทอง



ภาคผนวก

รูปภาพประกอบผลการดำเนินงานครั้งที่ ๓

ส.ป.ก. จัดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. 2567-2571” ครั้งที่ 3

ส.ป.ก. จัดพิธีเปิดโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. 2567-2571” ครั้งที่ 3 ในวันพฤหัสบดีที่ 22 มิถุนายน 2566 เวลา 9.00 น. ดร. วีณา วัฒนศิริกุล เลขาธิการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) เป็นประธานในการเปิดโครงการสัมมนา โดยมี นางสาวเมตตา คูณปณิธิ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ เป็นผู้กล่าวรายงาน พร้อมด้วย นายสุรชัย มุทธชนะ รองเลขาธิการ ส.ป.ก., ผู้ตรวจราชการกรม, ผู้อำนวยการสำนักงาน/กอง, ปฏิบัติงานจังหวัดและผู้เข้าร่วมสัมมนา ร่วมพิธีเปิด ณ ห้องประชุมอโศกวิเวก บานเหล็ก กรุงเทพฯ

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส.ป.ก. พ.ศ. 2567-2571” จัดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดกรอบทิศทางและแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติการของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาระบบและขับเคลื่อนงานของ ส.ป.ก. ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โครงการสัมมนา ในครั้งนี้ ได้รับเกียรติจาก ดร. สุรพงษ์ มาลีศรีปรึกษานายกรัฐมนตรี ฝ่ายข้าราชการประจำด้านยุทธศาสตร์และการวางแผน เป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วยคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้แทนจากส่วนราชการในสังกัดส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รวม 70 ราย มีกำหนดสัมมนา ระหว่างวันที่ 22-23 มิถุนายน 2566 ณ ห้องประชุมอโศกวิเวก บานเหล็ก กรุงเทพฯ

ข่าว : อารีรัตน์ กุ่มเพชร

ภาพ : ภาศินัย กลิ่นกุล



HUMAN

RESOURCE

MANAGEMENT



แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐