แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมวิชาการเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569

คำนำ

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้นำการประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศมาประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย โดยกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยสนับสนุนให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จดังกล่าว รวมทั้งให้มีการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง และรายงานสำนักงาน ก.พ. ทุกปี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง

ดังนั้น ในปี ๒๕๖๔ กรมวิชาการเกษตรจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งเป็นแผนฉบับที่ ๕ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ระยะเวลาในการดำเนินงานและผู้รับผิดชอบ รวมทั้งแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ซึ่งเป็นส่วนสนับสนุนในการขับเคลื่อนภารกิจของกรมวิชาการเกษตรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติราชการกรมวิชาการเกษตร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมวิชาการเกษตร

กันยายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	**ก**
สารบัญ	**ข**
บทสรุปผู้บริหาร	**ค**
บทที่ ๑ บทนำ	**๑**
หลักการและเหตุผล	๑
ข้อมูลกรมวิชาการเกษตร	๒
บทที่ ๒ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard	**๖**
HR Scorecard กับระบบราชการพลเรือน	๖
ความหมายของ HR Scorecard	๖
องค์ประกอบของ HR Scorecard	๖
มาตรฐานด้านความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙
บทที่ ๓ การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร	**๑๑**
การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ	๑๑
การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคของกรมวิชาการเกษตร	๑๑
การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕
การกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕
ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร	๒๕
บทที่ ๔ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙	**๒๖**
แผนงานและค่าเป้าหมาย ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙)	๓๐
แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๓๘
บทที่ ๕ การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล	**๕๓**
การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ	๕๓
การติดตามและการรายงานผล	๕๓
ภาคผนวก	**๕๔**

บทสรุปผู้บริหาร

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ กองการเจ้าหน้าที่ได้ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการกรมวิชาการเกษตร แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรฉบับเดิม และผลการประเมินแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา รวมทั้ง ข้อมูลผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ที่ได้พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต ความคาดหวังของบุคลากรและจุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล มายกร่างองค์ประกอบที่สำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

คณะทำงานพิจารณาแล้วเห็นชอบในหลักการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และนำเสนอผู้บริหารเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งแผนกลยุทธ์ฉบับใหม่มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด แผนปฏิบัติการเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๒ แผนงาน ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑. แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง
		๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒. กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๓. ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
		๔. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๕. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕. แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๖. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
		๗. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๓. เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๘. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง	๗. แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
		๙. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ	๘. แผนพัฒนารายบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม	๔. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	๑๐. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๙. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
		๑๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑๐. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
		๑๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑๑. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร	๕. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร	๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร
		๑๔. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร	

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดรับกับภารกิจขององค์กร มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนกลยุทธ์ ดังนี้

๑) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่ง อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติ ได้แก่ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (๒) มิติประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (๔) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒) ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน

๓) กรมวิชาการเกษตรได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard มาแล้ว จำนวน ๔ แผน ได้แก่ แผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๑ - ๒๕๕๓ แผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๕๖ แผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ และแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ซึ่งแผนดังกล่าวจะสิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ขึ้นใหม่

ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กรมวิชาการเกษตรจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และสนับสนุนการดำเนินภารกิจของกรมวิชาการเกษตรให้บรรลุเป้าหมาย

๑.๒ ข้อมูลกรมวิชาการเกษตร

วิสัยทัศน์

กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากล บนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

๑) สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร สู่กลุ่มเป้าหมาย

๒) กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิตพันธุ์พืชและปัจจัยการผลิต พัฒนาระบบตรวจรับรองสินค้าการเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

๓) อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์

๔) กำกับ ดูแล และพัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่

๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการกักพืช กฎหมายว่าด้วยปุ๋ย กฎหมายว่าด้วยพันธุ์พืช กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการควบคุมยาง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพันธุ์พืช และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒) ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิจัย และพัฒนาวิชาการเกษตรด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพืช

๓) ให้บริการด้านการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ และรับรองมาตรฐานสินค้าพืชและให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องดิน น้ำ ปุ๋ย พืช วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช การบริการส่งออกสินค้าเกษตร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔) ให้บริการวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกร เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ค่านิยม

ซื่อสัตย์ โปร่งใส งานวิจัยมีคุณภาพ

วัฒนธรรม

รักองค์กร ทำงานอย่างมีเป้าหมาย และมุ่งผลสัมฤทธิ์

แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังกรมวิชาการเกษตร

ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๔

กรมวิชาการเกษตร	ขรก.- ๒,๑๔๗
อธิบดี (นักบริหาร ระดับสูง)	ลจป.- ๕๑๖
	พรก.- ๗,๓๒๕

กลุ่มตรวจสอบภายใน	ขรก. - ๕
	ลจป. - -
	พรก. - ๘

- ผชช.ด้านตรวจสอบภายใน (น.ตรวจสอบภายใน ระดับ ชช.) = ๑

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ขรก. - ๕
	ลจป. - -
	พรก. - ๗

- ผชช.ด้านพัฒนาระบบบริหาร (น.วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชช.) = ๑

- รองอธิบดี (นักบริหาร ระดับต้น) = ๓
- ทว.ด้านการผลิตพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.) = ๑
- ทว.ด้านอารักขาพืช (น.เกษตร ระดับ ทว.) = ๑
- ผชช.ด้านวิศวกรรมการเกษตร (วิศวกรการเกษตร ระดับ ชช./ทว.) = ๑
- ผชช.ด้านระบบการปลูกพืช (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- พนักงานราชการประจำกรม = ๔๔

สำนักงานเลขานุการกรม	ขรก. - ๓๑
เลขานุการกรม	ลจป. - ๑๓
ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - ๗๑

กองการเจ้าหน้าที่	ขรก. - ๔๗
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - ๑
ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - ๔๐

- ผชช.ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ชช.) = ๑

กองคลัง	ขรก. - ๕๒
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - ๔
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเงินและบัญชี) ระดับสูง	พรก. - ๕๗

กองแผนงานและวิชาการ	ขรก. - ๔๘
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - ๒
ผู้อำนวยการ ระดับสูง	พรก. - ๗๘

- ผชช.ด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ (น.วิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับ ชช.) = ๑

กองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช	ขรก. - ๕๒
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - ๑
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๘๔

- ผชช.ด้านมาตรฐานคุณภาพสินค้าเกษตร (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

กองวิจัยพัฒนาปัจจัยการผลิตทางการเกษตร	ขรก. - ๑๔๐
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - ๒๑
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิทยาศาสตร์) ระดับสูง	พรก. - ๒๓๔

- ผชช.ด้านดินและปุ๋ย (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านวัตถุอันตรายทางการเกษตร (น.วิทยาศาสตร์ ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านวิเคราะห์และทดสอบ (น.วิทยาศาสตร์ ระดับ ชช.) = ๑

กองวิจัยและพัฒนาวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยวและแปรรูปผลิตผลเกษตร	ขรก. - ๕๓
ผู้อำนวยการกอง	ลจป. - ๘
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๕๖

- ผชช.ด้านวิทยาการหลังการเก็บเกี่ยว (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านผลิตภัณฑ์เกษตร (น.วิทยาศาสตร์ ระดับ ชช.) = ๑

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	ขรก. - ๒๘
ผู้อำนวยการศูนย์	ลจป. - -
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการคอมพิวเตอร์) ระดับสูง	พรก. - ๑๒๑

- ผชช.ด้านเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ (น.คอมพิวเตอร์ ระดับ ชช.) = ๑

สถาบันวิจัยเกษตรวิศวกรรม	ขรก. - ๙๕
ผู้อำนวยการสถาบัน	ลจป. - ๔๘
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิศวกรรมการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๑๐๐

กรมวิชาการเกษตร (ต่อ)

สถาบันวิจัยพืชไร่และพืชทดแทนพลังงาน	ขรก. - ๑๘๘
ผู้อำนวยการสถาบัน	ลจป. - ๑๑๓
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๗๙๔

- ผชช.ด้านพืชไร่ (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านปรับปรุงพันธุ์พืชไร่ (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านพืชไร่ตระกูลถั่ว (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สถาบันวิจัยพืชสวน	ขรก. - ๑๖๑
ผู้อำนวยการสถาบัน	ลจป. - ๕๘
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๗๙๑

- ผชช.ด้านพืชสวน (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านไม้ผล (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านพืชผัก (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สถาบันวิจัยยาง	ขรก. - ๔๙
-	ลจป. - ๒๒
	พรก. - ๑๒๑

- ผชช.ด้านยางพารา (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร	ขรก. - ๒๑๕
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๑๕
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๕๑๒

- ผชช.ด้านกักกันพืช (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านควบคุมพืชและวัสดุการเกษตร (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านระบบควบคุมการนำเข้า ส่งออกสินค้าพืชและปัจจัยการผลิต (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักคุ้มครองพันธุ์พืช	ขรก. - ๓๐
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๓
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๕๒

- ผชช.ด้านคุ้มครองพันธุ์พืช (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยพัฒนาการอารักขาพืช	ขรก. - ๑๔๗
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๒๓
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๑๒๓

- ผชช.ด้านศัตรูพืช (น.กีฏวิทยา ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านวัชพืช (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านโรคพืช (น.โรคพืช ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยพัฒนาเทคโนโลยีชีวภาพ	ขรก. - ๕๒
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๗
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๗๗

- ผชช.ด้านจุลชีววิทยา (น.โรคพืช ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านเทคโนโลยีชีวภาพทางการเกษตร (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑
- ผชช.ด้านอนุรักษ์พันธุกรรม (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๑ จังหวัดเชียงใหม่	ขรก. - ๙๕
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๑๙
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๓๙๔

- ผชช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคเหนือตอนบน) (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๒ จังหวัดพิษณุโลก	ขรก. - ๗๘
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๓๓
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๔๕๒

- ผชช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคเหนือตอนล่าง) (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๓ จังหวัดขอนแก่น	ขรก. - ๑๑๒
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๒๐
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๗๑๑

- ผชช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน) (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๔ จังหวัดอุบลราชธานี	ขรก. - ๙๓
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๒๕
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๔๙๑

- ผชช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง) (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	ขรก. - ๘๒
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๑๗
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๔๓๖

- ผชช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคกลาง) (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรี	ขรก. - ๕๖
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๑๕
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๔๐๔

- ผชช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคตะวันออก) (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๗ จังหวัดสุราษฎร์	ขรก. - ๗๕
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๒๔
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๓๗๓

- ผชช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคใต้ตอนบน) (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

สำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๘ จังหวัดสงขลา	ขรก. - ๘๘
ผู้อำนวยการสำนัก	ลจป. - ๒๑
ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (วิชาการเกษตร) ระดับสูง	พรก. - ๕๑๒

- ผชช.ด้านการจัดการผลิตพืชที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ (ภาคใต้ตอนล่าง) (น.เกษตร ระดับ ชช.) = ๑

แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังกรมวิชาการเกษตร

ข้อมูล ณ มิถุนายน ๒๕๖๔

หมายเหตุ *หน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามโครงสร้างภายใน

บทที่ ๒
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

๒.๑ HR Scorecard กับระบบราชการพลเรือน

อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ มีมติเห็นชอบต่อหลักการ องค์ประกอบ และวิธีการประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ใช้ชื่อเป็นภาษาไทยว่า “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล” แทนความหมายของ HR Scorecard โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ส่วนราชการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างบรรลุเป้าหมายและมีความพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๒.๒ ความหมายของ HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดรับกับภารกิจขององค์กร

๒.๓ องค์ประกอบของ HR Scorecard

จากการศึกษาและวิเคราะห์แบบแผนการปฏิบัติที่ดี (Best Practices) เกี่ยวกับการประเมินระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรภาครัฐและเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ประกอบกับแนวทางการประยุกต์ใช้ในราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. จึงกำหนดองค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ๔ ส่วน ดังนี้

๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

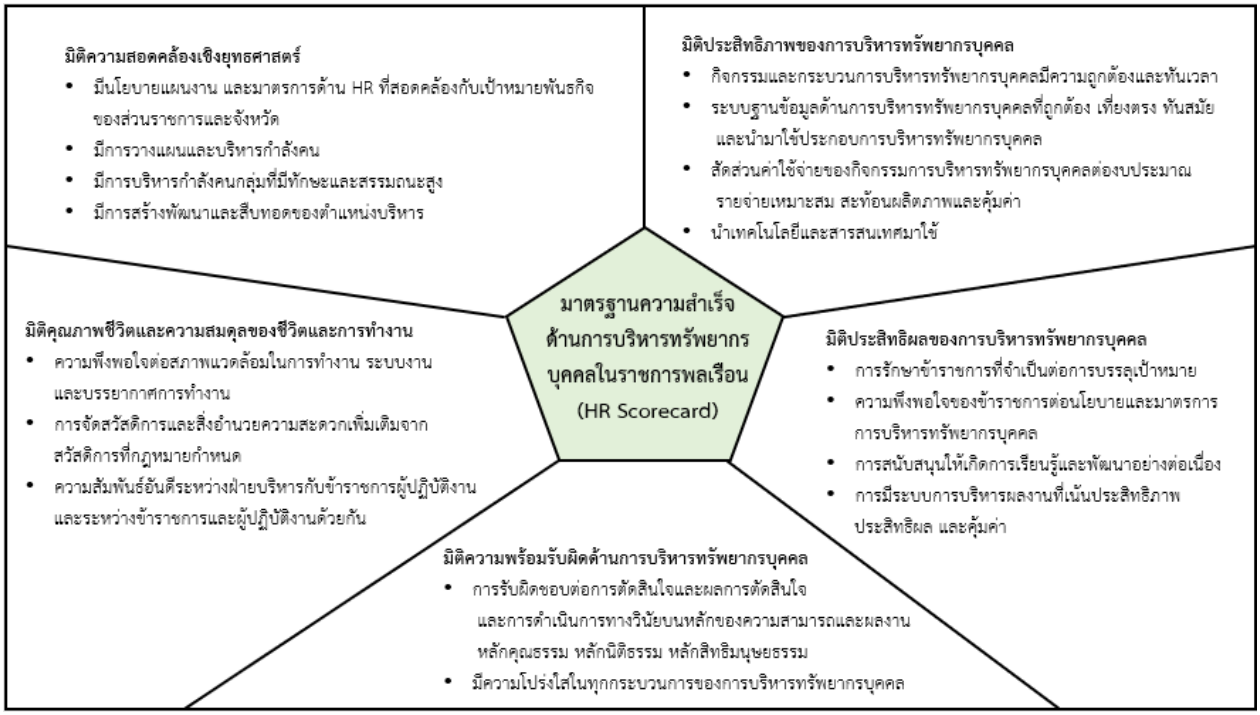
๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบายแผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ จนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔) ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๒.๔ มาตรฐานด้านความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารแผนปฏิบัติราชการ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการทั้ง ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ดังนี้



มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ก) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ข) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงประมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ค) ส่วนราชการและจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูงซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ง) ส่วนราชการและจังหวัด มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้ง มีแผนการสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีลักษณะดังต่อไปนี้

ก) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ข) ส่วนราชการและจังหวัดมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการได้จริง

ค) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ง) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ก) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด (Retention)

ข) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

ค) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการและจังหวัด

ง) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

ก) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

ข) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงานและบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและจังหวัด

ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการและจังหวัดกับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

ส่วนราชการมีบทบาทในการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลและค่าเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีจุดมุ่งเน้นให้เกิดผลตามตัวชี้วัดและระดับเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่มุ่งเน้นการสนับสนุนให้กำลังคนสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการของกรมและมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้ก้าวหน้าไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการ

๒.๕ กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการศึกษาภาพรวมของสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดเพื่อทราบจุดอ่อน จุดแข็ง และข้อมูลความเป็นจริงพื้นฐานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของตน

การศึกษาในขั้นตอนนี้สามารถดำเนินการได้หลายวิธีการ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การศึกษาเปรียบเทียบ (Benchmark) กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานอื่น ๆ การศึกษาเปรียบเทียบกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การศึกษาเปรียบเทียบกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ ก.พ. กำหนด หรือการศึกษาจากการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของรอบปีที่ผ่านมา โดยสามารถนำข้อมูล ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่ได้จากรายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของปีที่ผ่านมาประกอบการวิเคราะห์ด้วยก็ได้

๒) การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดซึ่งอาศัยข้อมูลจากการวิเคราะห์สถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเองมาวิเคราะห์ร่วมกับเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ นโยบายของผู้บริหารเพื่อกำหนดกลยุทธ์ เป้าหมาย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกื้อหนุนต่อการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ

๓) การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ เป็นการมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด และเงื่อนเวลาที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สิ่งสำคัญที่จะทำให้มีการนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติอย่างเกิดผล คือ การสื่อสารทำความเข้าใจต่อเป้าหมาย วิธีดำเนินการ และผลลัพธ์ที่ข้าราชการและส่วนราชการจะได้รับ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อประชาชนผู้รับบริการด้วย

๔) การติดตามและการรายงาน เป็นขั้นตอนที่จะช่วยให้ส่วนราชการมั่นใจว่าการดำเนินกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคืบหน้าไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ หรือหากมีปัญหาอุปสรรคใดก็จะสามารถปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์ การติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานสามารถกระทำได้เป็นระยะ ๆ เช่น ทุกเดือน ทุก ๓ เดือน เป็นต้น และเมื่อครบ ๑ ปี จะเป็นการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลรวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ในการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลและเพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ซึ่งช่วยให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีการปรับปรุงองค์กรที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ ๓
การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

กรมวิชาการเกษตรดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๓.๑ การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบ

กรมวิชาการเกษตรมีคำสั่งที่ ๒๔๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร โดยมอบหมายรองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร (นายอนันต์ อักษรศรี) เป็นประธานคณะทำงาน มีผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนักซึ่งเป็นผู้แทนในแต่ละกลุ่มภารกิจเป็นคณะทำงาน และกองการเจ้าหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการและคณะทำงาน โดยคณะทำงานชุดนี้มีหน้าที่จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ตามภาคผนวก ๑

๓.๒ การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

ฝ่ายเลขานุการโดยกองการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการดังนี้

๑) กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๐๖ ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทาง ความคาดหวัง และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร โดยมีหัวข้อเกี่ยวกับ

(๑) ความคาดหวังของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรในระยะ ๕ ปีข้างหน้า

(๒) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นจุดแข็ง/จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม

(๓) ความคาดหวังให้กองการเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

ซึ่งกำหนดผู้ตอบแบบสำรวจ ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สรุปความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามภาคผนวก ๒

๒) ศึกษา วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ชาติ/แผน/แผนปฏิบัติราชการ/แนวคิดที่สำคัญในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทิศทางและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนระดับที่ ๑	
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)	วิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ บุคลากรภาครัฐเป็น คนดีและเก่ง ยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน หลักคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น เป็นมืออาชีพ และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนระดับที่ ๒	
แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ โดยมุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูงตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย ๔.๐ และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์ และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะด้านดิจิทัล มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดรับชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้ง การสร้างผู้นำทางยุทธศาสตร์ในหน่วยงานภาครัฐทุกระดับอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ
แผนการปฏิรูปประเทศ	แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ (๑) สร้างภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิผล (๒) พัฒนาโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย กะทัดรัด ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และระบบงานภาครัฐมีผลสัมฤทธิ์สูง (๓) พัฒนากาลังคนภาครัฐให้มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ (๕) เพื่อสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาล
กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	การกำหนดกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ มุ่งเน้นการคัดเลือกประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงในการพลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน ในองค์ประกอบสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ (๑) เศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (๒) สังคมแห่งโอกาสและความเสมอภาค (๓) วิถีชีวิตที่ยั่งยืน และ (๔) ปัจจัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ ซึ่งปัจจัยที่ (๔) มุ่งให้ไทยมีภาครัฐที่มีสมรรถนะสูง ได้แก่ ภาครัฐบูรณาการ เป็นเอกภาพ โครงสร้างภาครัฐมีความยืดหยุ่น การบริหารงานภาครัฐและการให้บริการสาธารณะปรับสู่รูปแบบดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ กฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรการภาครัฐทันสมัยสนับสนุนการพลิกโฉมประเทศ และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและติดตามตรวจสอบการพัฒนาประเทศ
แผนระดับที่ ๓	
ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็น Smart Officer และพัฒนาระบบบริหารจัดการให้ทันสมัย โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้ ๑) พัฒนาบุคลากรและนักวิจัยให้เป็น Smart officers และ Smart researchers ๒) เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกประชารัฐและปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย ๓) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
ร่าง แผนปฏิบัติราชการ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)	แผนปฏิบัติราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๕ ปี ในประเด็นที่ ๕ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและงานวิจัยด้านการเกษตร มีเป้าหมายให้บุคลากรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีวัฒนธรรมและพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต รวมทั้ง การเพิ่มจำนวนและคุณภาพบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม เพื่อผลิต (เชิงปริมาณ) และพัฒนาศักยภาพ (เชิงคุณภาพ) ของบุคลากรวิจัยและนวัตกรรมของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติให้เพียงพอทั้งภาคการผลิต บริการ สังคมและชุมชน เพื่อรองรับการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศด้วยการวิจัยและนวัตกรรม และเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
แผนปฏิบัติราชการ กรมวิชาการเกษตร (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	มาตรการที่ ๕ การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการองค์การ โดยมีกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง เสริมสร้างการบริหารจัดการองค์การให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีความเป็นมืออาชีพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
แนวคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล	
กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
เกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ ๔.๐ (PMQA ๔.๐)	การขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่ระบบราชการ ๔.๐ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีนโยบายและระบบการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ตอบสนองยุทธศาสตร์ และสร้างแรงจูงใจ มีความคล่องตัวและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี ก่อเกิดความร่วมมือ มีระบบการพัฒนาบุคลากรทันสมัย พัฒนาบุคลากรในส่วนราชการให้ก้าวทันเทคโนโลยี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สร้างความรอบรู้ และความมีจริยธรรม มีความคิดริเริ่มที่นำปสู่นวัตกรรม มีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ ปฏิบัติงานโดยเน้นให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง
มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๕)	มาตรการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ส่วนราชการและหน่วยงานในสังกัดฝ่ายบริหารเตรียมการวางแผนการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจภาครัฐในอนาคตภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ โดยมุ่งเน้นความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ให้ความสำคัญกับการบริหารและพัฒนากำลังคนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้กำลังคนภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ ตลอดจนมุ่งเน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อขับเคลื่อนภารกิจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ๓ กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์/แผน/แนวคิด	ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
	๑. กลยุทธ์การบริหารจัดการกำลังคนเพื่อรองรับการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ๒. กลยุทธ์การพัฒนาระบบการวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน ๓. กลยุทธ์การพัฒนาข้อสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกำลังคน
แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕	กำหนดประเด็นและแนวทางการดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและ ระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการ ดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็น ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากล อย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากร ภาครัฐมีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดรับกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้างภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึ่งของประชาชนและเชื่อถือไว้วางใจได้

๓) ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย (HR Scorecard) โดยพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลในอนาคต ความคาดหวังและความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรกรม รวมทั้ง ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมาประกอบ โดยใช้ SWOT Analysis สรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				
๑.๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	- มีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่สอดคล้องตามแนวทาง HR Scorecard - มีแผนปฏิบัติราชการของกรมวิชาการเกษตร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	มีบางแผนงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย	- ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท แผนปฏิรูปประเทศ มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดที่ชัดเจน - นโยบายของกระทรวงเกษตรด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความชัดเจน	- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง - งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอ
๑.๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว	- มีแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากรประจำปี - มีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชา - มีการวางแผนอัตรากำลังและสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	- ยังไม่มีการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจและขนาดของหน่วยงานเพื่อวางแผนอัตรากำลังในระยะยาว	- นโยบายรัฐบาลสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อทดแทนกำลังคน - สำนักงาน ก.พ. มีมาตรการเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งส่งเสริมการจ้างงานในรูปแบบอื่น - สำนักงาน ก.พ. มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อเป็นกรอบแนวทางให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ให้หน่วยงานและผู้บริหารใช้ในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดและทักษะที่เหมาะสม - คณะรัฐมนตรีเห็นชอบมาตรการให้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านตรวจสอบและรับรองคุณภาพมาตรฐานให้ภาคส่วนอื่นดำเนินการแทน	- การถูกยุบเลิกอัตรากำลังตามมาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ - การยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำแล้วให้จ้างพนักงานราชการทดแทน มีข้อจำกัดด้านงบประมาณกับอัตราที่ทดแทนไม่สอดคล้องกับจำนวนที่ถูกยุบเลิก

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์				
๑.๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ	- มีแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) - มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) - มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี - การเชิดชูเกียรติข้าราชการดีเด่นและนักวิจัยดีเด่น - มีการพัฒนาผู้ที่มีทักษะสมรรถนะสูง เช่น การสรรหาแหล่งทุน การพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ การมอบหมายภารกิจที่สำคัญ การนำเสนอผลงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ	- การสร้างความตระหนักต่อคุณค่าของคนเก่ง (Talent Mindset) ไม่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เช่น กลุ่ม ๓๖ DOA4.0 - การสนับสนุนให้ข้าราชการเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพมีน้อย เช่น ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง/นักเรียนทุนรัฐบาล/New Wave/นักบริหารการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ (นปร.) - บุคลากรยังขาดทักษะที่จำเป็นในการพัฒนาให้เป็นผู้มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management)	- มีแหล่งทุนการศึกษา/ฝึกอบรม ได้แก่ ทุนรัฐบาล (ก.พ.) ทุนสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สวก.) ทุนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ทุนต่างประเทศ และทุนส่วนตัว - เชิดชูคนดี คนเก่งของหน่วยงานและส่งเสริมให้มีการแสดงความรู้ความสามารถและศักยภาพในเวทีระดับสากล	- การลาออก หรือโอนไปส่วนราชการอื่น - ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ
๑.๔ มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ รวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน	- มีหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับ ได้แก่ หลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง อย่างต่อเนื่อง - มีนโยบายสนับสนุนให้ข้าราชการเตรียมความพร้อมให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย	- ขาดการถ่ายทอดประสบการณ์จากผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถที่หลากหลาย - ขาดการติดตามประเมินผลภายหลังการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรบางส่วนไม่ให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	- สำนักงาน ก.พ. กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งประเภทอำนวยการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย - กระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีประกาศประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ	- งบประมาณมีจำกัด

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๒.๑ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)	- มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน - มีคู่มือในการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล	- การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานราชการล่าช้าทำให้ปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง - หลักสูตรพัฒนาบุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร	- การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย - งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีกฎ ระเบียบที่ชัดเจนและมีแนวทางในการปฏิบัติงาน - มีแหล่งเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายช่องทาง	- กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ของสำนักงาน ก.พ. มีจำนวนมาก ต้องอาศัยความแม่นยำในการใช้ในการปฏิบัติงาน - ข้อจำกัดในด้านงบบุคลากรประจำปี
๒.๒ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง	- ใช้โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) และระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) ของสำนักงาน ก.พ. - มีฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตาม Career Path และประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย - มีฐานข้อมูลนักวิจัยบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร - มีฐานข้อมูลสาขาวิชาที่มีความจำเป็นต่อหน่วยงาน	- การนำฐานข้อมูลมาใช้ยังไม่ครบถ้วนเพื่อประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล - การสื่อสาร ประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบและฐานข้อมูลไม่ต่อเนื่อง	- สำนักงาน ก.พ. มีแนวคิดที่จะเชื่อมโยงข้อมูลในลักษณะ Big Data ทำให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างส่วนราชการได้อย่างสะดวก รวดเร็ว - ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	- งบประมาณสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลค่อนข้างน้อย

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๒.๓ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)	- มีการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยด้านบุคลากร	- ยังไม่มีการประเมินความคุ้มค่า	- ศึกษาและจัดทำระบบการประเมินต้นทุนต่อหน่วยผลผลิตและความคุ้มค่า	- การจัดสรรงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด
๒.๔ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)	- มีการเปิดรับสมัครสอบแข่งขันแบบ Online - สนับสนุนให้เรียนรู้ด้วยตนเอง (E-learning) - มีการประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ผ่านเว็บไซต์ Facebook Line - ปรับรูปแบบการฝึกอบรมเป็นแบบ online ส่งผลให้บุคลากรปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีเพิ่มขึ้น - มีการปรับวิธีการทำงานบางอย่างเป็นรูปแบบออนไลน์หรือลดการใช้กระดาษ	- บุคลากรมีข้อจำกัดในการคิดค้นหรือนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน - เจ้าหน้าที่ยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ๆ ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง - บุคลากรยังยึดติดการพัฒนารูปแบบเดิม (Onsite)	- นโยบายรัฐบาล Thailand 4.0 เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน - บุคลากรรุ่นใหม่มีความรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว	- การจัดสรรงบประมาณมีจำกัด - นโยบายด้านการพัฒนา โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่ชัดเจน - ระเบียบเบิก-จ่ายไม่สนับสนุนการพัฒนาในรูปแบบ Online - ความปลอดภัยในการเข้าถึงหรือเก็บรักษาฐานข้อมูล

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๓.๑ การรักษาไว้ซึ่งผู้ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ (Retention)	- มีการกำหนดแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน - มีแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี - ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร - มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น และหลักเกณฑ์การคัดเลือกนักวิจัยดีเด่นของกรม	- การเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะมาทดแทนกลุ่มบุคลากรที่มีประสบการณ์โดยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เนื่องจากมีช่วงอายุต่างกันมาก	- สถานการณ์เปลี่ยนแปลงทำให้บุคคลมีความต้องการอาชีพที่มั่นคง	- บุคคลมีความต้องการค่าตอบแทนที่สูงกว่า - หน่วยงานอื่นมีค่าตอบแทนสูงกว่า - คนรุ่นใหม่มุ่งการมีอาชีพอิสระมากขึ้น
๓.๒ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	- มีการจัดทำแบบสำรวจเพื่อสอบถามความพึงพอใจในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกปี	- การนำผลการประเมินข้อเสนอแนะต่างๆ มาปรับปรุงด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยังไม่เป็นรูปธรรมชัดเจน	- ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าประสงค์	- การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารมีผลต่อนโยบายและแผนงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
๓.๓ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมาย	- มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะแต่ละด้าน - มีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย	- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง - บุคลากรมุ่งเน้นการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียว	- นโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การจัดทำข้อตกลงระหว่างหน่วยงานนอกสังกัดที่เกี่ยวข้อง	- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร - เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว อาจส่งผลให้ส่วนราชการไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะ ทักษะด้านดิจิทัลให้กับบุคลากรได้ทัน

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๓.๔ การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล และผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงาน กับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ	- มีประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน - มีการใช้ระบบ DPIS ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	- การประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานจริง - บุคลากรบางส่วนไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน - ผู้บังคับบัญชายังขาดความเข้าใจในการประเมินผลงาน ไม่มีการติดตามผลระหว่างรอบประเมิน	- พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน รวมถึงการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	- การดำเนินการตกลงตัวชี้วัดของผู้บังคับบัญชาและผู้ขอรับการประเมิน ยังไม่ให้ความสำคัญ

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
๔.๑ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน	- การตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สำคัญจะผ่านการพิจารณาจาก อ.ก.พ. กรม - การส่งเสริมการดำเนินการตามระบบคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) - มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การคัดเลือกบุคคลและการประเมินผลงานการสรรหาผู้เชี่ยวชาญ - มีช่องทางการร้องเรียนที่หลากหลาย เช่น ระบบการรับเรื่องราวร้องเรียนของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ช่องทางการร้องเรียนของกรมวิชาการเกษตร - มีประกาศกรมวิชาการเกษตรแสดงเจตจำนงสุจริตของผู้บริหารพร้อมด้วยนโยบายในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใส และเจตจำนงการป้องกันและปราบปรามการทุจริต เพื่อให้	- การสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายในกรมฯ	- การตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จึงต้องยึดหลักคุณธรรมความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการ	- ผลประโยชน์ส่วนบุคคลและผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of Interest) ทำให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบ

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล				
	เจ้าหน้าที่ในสังกัดได้ตระหนักถึงความสำคัญในเรื่องดังกล่าว - เปิดโอกาสให้บุคลากรกรมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ผ่านการตอบแบบสำรวจออนไลน์ หรือการประชุมชี้แจงงาน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงพัฒนางานและสื่อสารให้มีความรู้ความเข้าใจ			
๔.๒ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล	- มีระบบควบคุมภายในด้านบริหารทรัพยากรบุคคล - มีการบริหารความเสี่ยงด้านบริหารทรัพยากรบุคคล - มีคณะกรรมการในการสรรหาคัดเลือกบุคลากร โดยมีผู้แทนหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมพิจารณา - มีการประกาศหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง - มีการเผยแพร่การดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลหลายช่องทาง เช่น หนังสือเวียน บอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ Facebook Line	- บุคลากรบางส่วนยังไม่เชื่อมั่นในระบบคุณธรรม และความโปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	- การตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก - ช่องทางการร้องเรียนของหน่วยงานภายนอก	- การตีความและความเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
๕.๑ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงานและบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว	- มีแผนปฏิบัติการการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ประจำปี ซึ่งมีกลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานและด้านพัฒนาระบบวิธีการทำงาน จัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมชัดเจน - กรมมีนโยบายในการจัดการสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่ทำงาน บ้านพักสวัสดิการด้านการเงิน	- อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงานเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ - ผู้ปฏิบัติงานบางส่วนยังยึดติดรูปแบบการทำงานแบบเดิม ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้งาน	- นโยบายรัฐบาล Thailand 4.0 เน้นการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน	- ข้อจำกัดด้านงบประมาณ - เทคโนโลยีพัฒนาอย่างรวดเร็ว ทำให้การพัฒนาทักษะไม่ทันต่อสถานการณ์
๕.๒ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ	- การจัดบริการตรวจสุขภาพประจำปี - การยกย่องชมเชยผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีของหน่วยงาน เช่น นักวิจัยดีเด่น บุคลากรดีเด่น	- มีความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย เช่น เพิ่มจำนวนรถตู้ จัดทำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่พัก สถานที่ออกกำลังกาย - สวัสดิการเดิม ๆ ได้ประโยชน์กับบางกลุ่ม ไม่สอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป - สวัสดิการไม่ทั่วถึงและยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม	- การสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร - ภาครัฐกำหนดให้มีสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน - การจัดสวัสดิการที่ดีมีผลต่อการตัดสินใจเข้าสู่หน่วยงานราชการ	- ข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ - ระเบียบในการจัดสวัสดิการยังไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	สภาพแวดล้อมภายใน		สภาพแวดล้อมภายนอก	
	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)	โอกาส (Opportunity)	ภัยคุกคาม (Threat)
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน				
๕.๓ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง	- มีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากร เช่น งานกีฬาประจำปี งานประชุมวิชาการ งานตามประเพณี งานสัมมนากอง - มีการประชุมร่วมกันทั้งระดับกรม และระดับกอง เพื่อถ่ายทอดนโยบายและรับฟังความคิดเห็น - มีกิจกรรมจิตอาสา	- บุคลากรมีหลากหลาย การสร้างความผูกพันยังไม่ครอบคลุม - ช่องว่างระหว่างวัย ส่งผลให้เกิดปัญหาการทำงานร่วมกัน - ข้อมูลเชิงลบของหน่วยงาน - การบูรณาการงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มงานหรือผู้ปฏิบัติงานยังมีน้อย - รูปแบบของกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ของบุคลากรยังเป็นรูปแบบเดิม ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์	- การสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการของบุคลากร - การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ - นโยบายกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีการส่งเสริมปัจจัยที่สร้างให้เกิดความผูกพันในองค์กร เรียนรู้ความแตกต่าง พฤติกรรม และความต้องการของแต่ละช่วงอายุ รวมทั้ง ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพันในองค์กร	- เทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้การปฏิสัมพันธ์ของคนลดน้อยลง

๓.๓) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กองการเจ้าหน้าที่ได้ประชุมร่วมกับผู้แทนกลุ่มภายในกองการเจ้าหน้าที่ โดยมีผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่เป็นประธาน เพื่อพิจารณากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ โดยได้มีการศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนปฏิบัติราชการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการกรมวิชาการเกษตร เกณฑ์พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรฉบับเดิม และผลการประเมินแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมา รวมทั้ง ข้อมูลผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis ที่ได้พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบในอนาคต ความคาดหวังของบุคลากรและจุดแข็งจุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมากำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรให้สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจำนวน ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑) วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๕) พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

๓.๔) กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ และแผนงานเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จากประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ทั้ง ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ข้างต้น กองการเจ้าหน้าที่ได้นำมากำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ จำนวน ๑๔ ตัวชี้วัด แผนงานเพื่อรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑๒ แผนงาน และค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี รวมทั้ง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๕) ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

นำผลที่ได้จากข้อ ๓.๒) - ๓.๔) มาประกอบการยกร่างองค์ประกอบที่สำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร เสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคลของกรมวิชาการเกษตรเพื่อพิจารณาแผนดังกล่าว ก่อนเสนอกรมวิชาการเกษตรเพื่อขอความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ซึ่งรายละเอียดของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ จะกล่าวในบทที่ ๔ ต่อไป

บทที่ ๔
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

ฝ่ายเลขานุการคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ นำเสนอคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคลของ กรมวิชาการเกษตร พิจารณา และที่ประชุมคณะทำงานเมื่อวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๖๔ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบหลักการแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วย ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๕ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ ๑๔ ตัวชี้วัด แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑๒ แผนงาน และค่าเป้าหมายระยะ ๕ ปี รวมทั้ง แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยมีรายละเอียดดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	ร้อยละ ๕๐	๑. แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	กองการเจ้าหน้าที่
			๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๕๐	๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	ร้อยละ ๒๐	๓. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	กองการเจ้าหน้าที่
			๒. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๒๐	๔. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
			๓. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๒๐	๕. แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
			๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๒๐	๖. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
			๕. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม	ร้อยละ ๒๐		

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	เพื่อให้บุคลากรของกรมวิชาการเกษตรมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๕๐	๗. แผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	กองการเจ้าหน้าที่
			๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ	ร้อยละ ๕๐	๘. แผนพัฒนารายบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่และทุกหน่วยงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม	เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรมีความโปร่งใสและเป็นธรรม	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๓๐	๙. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
			๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ร้อยละ ๓๕	๑๐. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	กองการเจ้าหน้าที่
			๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ร้อยละ ๓๕	๑๑. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศูนย์ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและทุกหน่วยงาน

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร	ร้อยละ ๕๐	๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร	กองการเจ้าหน้าที่
			๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร	ร้อยละ ๕๐		

แผนงานและค่าเป้าหมาย ระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙)

HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง	หน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรมีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๑. แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑. แผนวิเคราะห์อัตรากำลังโดยการศึกษา วิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานและอัตรากำลังของหน่วยงานและจัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ๒. ดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ทบทวนแผนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ทบทวนแผนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ทบทวนแผนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ทบทวนแผนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
			๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. แผนการสรรหาบุคลากรโดยพิจารณาสภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคน และศึกษา วิเคราะห์สาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นแผนการสรรหาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ๒. ดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ทบทวนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ทบทวนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ทบทวนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ทบทวนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น	กรมวิชาการเกษตรมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑. ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	๓. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี โดยศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๕ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี โดยศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี โดยศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๗ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี โดยศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๘ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยี โดยศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานปี ๒๕๖๙ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
			๒. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	๔. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและความจำเป็นของข้อมูล เพื่อนำมา ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและความจำเป็นของข้อมูล เพื่อนำมา ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและความจำเป็นของข้อมูล เพื่อนำมา ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและความจำเป็นของข้อมูล เพื่อนำมา ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและความจำเป็นของข้อมูล เพื่อนำมา ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

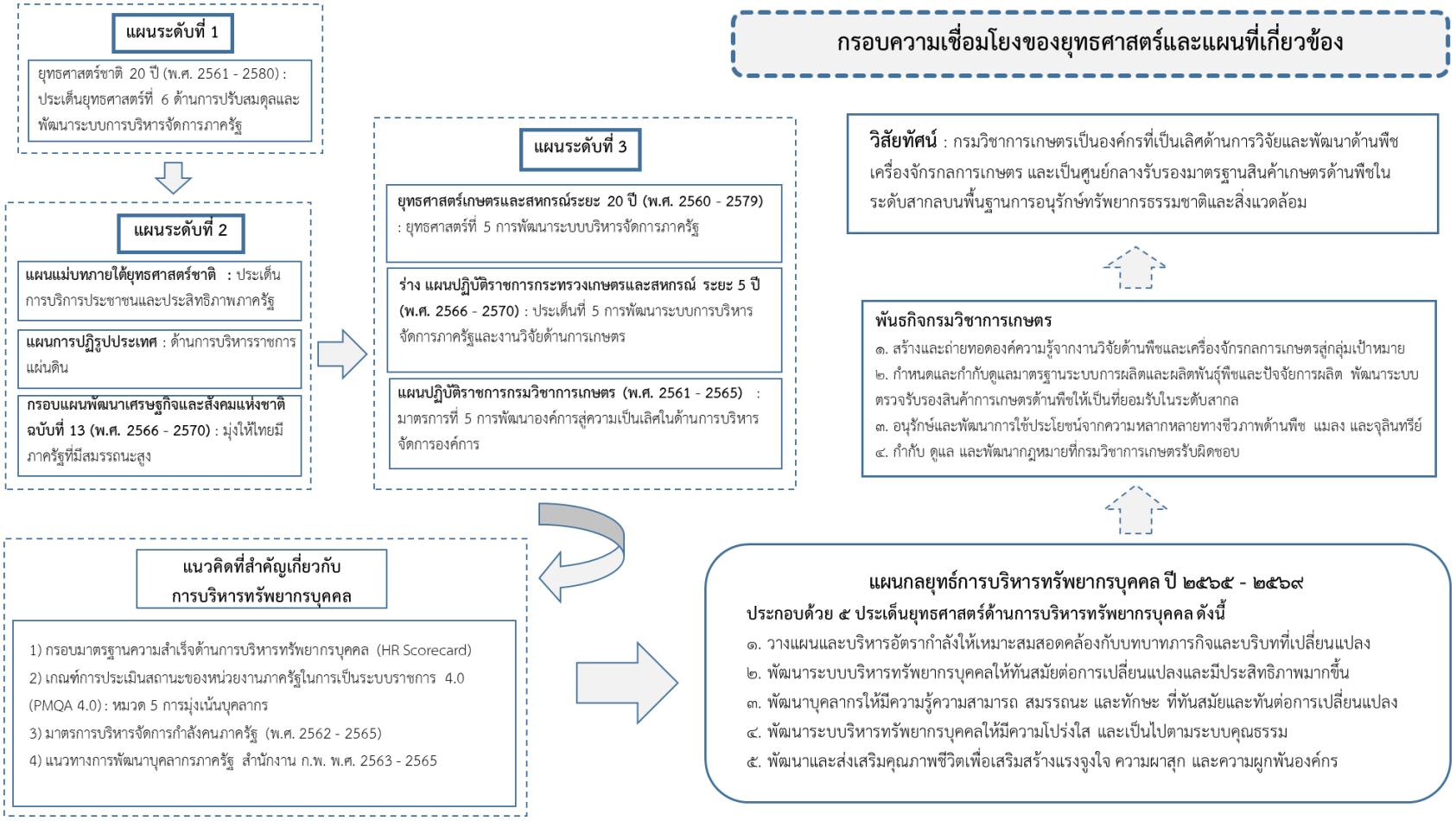
HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
			๓. ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	๕. แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยศึกษากฎ ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนหรือปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยศึกษากฎ ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนหรือปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยศึกษากฎ ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนหรือปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยศึกษากฎ ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนหรือปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยศึกษากฎ ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อทบทวนหรือปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
			๔. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	๖. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยศึกษาความต้องการและปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคล และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
			๕. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

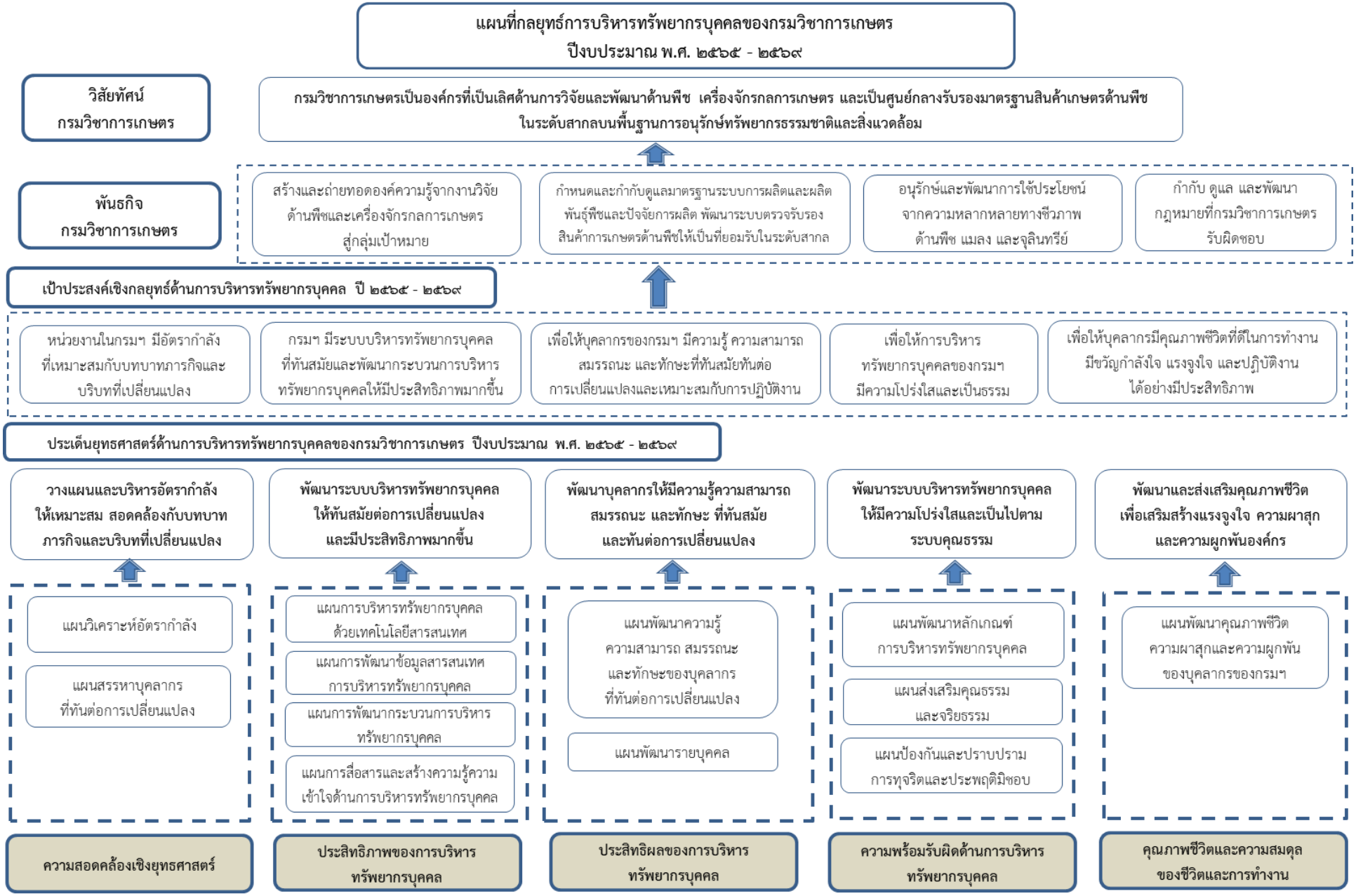
HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย				
					๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)	พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๗. แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	จัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และดำเนินการตามแผน	จัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และดำเนินการตามแผน	จัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และดำเนินการตามแผน	จัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ และดำเนินการตามแผน	จัดทำแผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และดำเนินการตามแผน
			๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๘. แผนพัฒนารายบุคคล	ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย				
					ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๙
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม	เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๙. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ศึกษา ทบทวนหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
			๒. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๑๐. แผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
			๓. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๑๑. แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ศึกษาแนวทาง จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

HR Scorecard	ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	แผนงาน	ค่าเป้าหมาย				
					ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๙
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)	พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร	๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร	ทบทวนแผนเดิม จัดทำและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	ทบทวนแผนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	ทบทวนแผนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	ทบทวนแผนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	ทบทวนแผนและดำเนินการตามแผนปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
			๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

กรอบความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์และแผนที่เกี่ยวข้อง




แผนที่กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
วิสัยทัศน์
กรมวิชาการเกษตร
กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืช ในระดับสากลบนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
พันธกิจ
กรมวิชาการเกษตร
สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตรสู่กลุ่มเป้าหมาย
กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิตพันธุ์พืชและปัจจัยการผลิต พัฒนาระบบตรวจรับรองสินค้าการเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์
กำกับ ดูแล และพัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ
เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง
กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม
เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙
วางแผนและบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและเป็นไปตามระบบคุณธรรม
พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันองค์กร
แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง
แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนพัฒนาความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
แผนพัฒนารายบุคคล
แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ
ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล
ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙
จำนวน ๑๒ แผนงาน

แผนงานที่ ๑ แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการศึกษา วิเคราะห์ และวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. แผนวิเคราะห์อัตรากำลัง	๑. ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวมและจัดทำข้อมูลภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังของหน่วยงานในกรมฯ ๒. จัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔. ดำเนินการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕. รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม	กกจ.	**๑ คะแนน** ศึกษายุทธศาสตร์ นโยบายและแผนงานที่เกี่ยวข้อง รวบรวมและจัดทำข้อมูลภารกิจ ปริมาณงาน และอัตรากำลังของหน่วยงานในกรมฯ **๒ คะแนน** จัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลังปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ **๓ คะแนน** เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน **๔ คะแนน** ดำเนินการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ **๕ คะแนน** รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม

แผนงานที่ ๒ แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการศึกษาสภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนเพื่อการสรรหาบุคลากรของกรมฯ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๒. แผนสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนในระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า และศึกษาวิเคราะห์สาขาวิชา เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔. ดำเนินการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๕. รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม	กกจ.	**๑ คะแนน** ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนและการสูญเสียกำลังคนในระยะเวลา ๕ ปีข้างหน้า และศึกษาวิเคราะห์สาขาวิชา เพื่อรองรับและทันต่อการเปลี่ยนแปลง **๒ คะแนน** จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙ **๓ คะแนน** เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน **๔ คะแนน** ดำเนินการตามแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ **๕ คะแนน** รายงานผลการดำเนินการเสนอกรม

แผนงานที่ ๓ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในงานการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๓. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑. ศึกษาลักษณะงานบริหารบริหารทรัพยากรบุคคลที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๒. นำข้อมูลลักษณะงานมาปรับปรุงระบบงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามระบบงานที่ปรับปรุง ๕. ติดตามและประเมินผล	กกจ.	**๑ คะแนน** ศึกษาลักษณะงานบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน **๒ คะแนน** นำข้อมูลลักษณะงานมาปรับปรุงระบบงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ **๓ คะแนน** เสนอกรมฯ เห็นชอบ **๔ คะแนน** ดำเนินการตามระบบงานที่ปรับปรุง **๕ คะแนน** ติดตามและประเมินผล

แผนงานที่ ๔ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๔. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นของข้อมูลในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. จัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. รายงานกรม ๕. นำไปใช้ประโยชน์	กกจ.	**๑ คะแนน** ศึกษา วิเคราะห์ความจำเป็นของข้อมูลในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล **๒ คะแนน** รวบรวมข้อมูลตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล **๓ คะแนน** จัดทำข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล **๔ คะแนน** รายงานกรม **๕ คะแนน** นำไปใช้ประโยชน์

แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๕. แผนการพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์และสรุปผล ๓. ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๕. ประกาศใช้	กกจ.	**๑ คะแนน** ศึกษา ระเบียบ ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล **๒ คะแนน** วิเคราะห์และสรุปผล **๓ คะแนน** ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล **๔ คะแนน** เสนอกรมฯ เห็นชอบ **๕ คะแนน** ประกาศใช้

แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เป้าประสงค์ กรมฯ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัยและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรในกรม (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๖. แผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม ๒. ศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจ ๓. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. สรุปผลการดำเนินการ	กกจ.	**<u>ตัวชี้วัดที่ ๑</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล** **๑ คะแนน** ศึกษาความรู้ความเข้าใจ ความต้องการ และปัญหาในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม **๒ คะแนน** ศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจ **๓ คะแนน** จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคล **๔ คะแนน** ดำเนินการตามแผน **๕ คะแนน** สรุปผลการดำเนินการ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
			<u>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรม</u> **๑ คะแนน** บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙ **๒ คะแนน** บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ **๓ คะแนน** บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ **๔ คะแนน** บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ **๕ คะแนน** บุคลากรมีความพึงพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และการการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๗. แผนพัฒนาความรู้ความสามารถสมรรถนะและทักษะของบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. ศึกษาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ต้องการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และรวบรวมข้อมูลผลการศึกษา ๓. จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง ๔. เสนอกรมฯเห็นชอบ ๕. ติดตามรายงานผลให้กรมฯ ทราบ	กกจ.	**๑ คะแนน** ศึกษาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะและทักษะที่ต้องการที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง **๒ คะแนน** ศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และรวบรวมข้อมูล ผลการศึกษา **๓ คะแนน** จัดทำแผน/โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลง **๔ คะแนน** เสนอกรมฯเห็นชอบ **๕ คะแนน** ติดตามรายงานผลให้กรมฯ ทราบ

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะที่ทันสมัย ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และทักษะ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๘. แผนพัฒนารายบุคคล	๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะฯ เพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ ๒. หน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผลการพัฒนา ๕. สรุปผลเสนอกรม	กกจ. และทุกหน่วยงาน	**๑ คะแนน** บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙ **๒ คะแนน** บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙ **๓ คะแนน** บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ **๔ คะแนน** บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๗๐ - ๗๐.๙๙ **๕ คะแนน** บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีมาตรฐานและมีความโปร่งใส

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๙. แผนพัฒนาหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์และสรุปผล ๓. ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. เสนอกรมฯเห็นชอบ ๕. ประกาศใช้	กกจ.	**๑ คะแนน** ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล **๒ คะแนน** วิเคราะห์และสรุปผล **๓ คะแนน** ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล **๔ คะแนน** เสนอกรมฯเห็นชอบ **๕ คะแนน** ประกาศใช้

แผนงานที่ ๑๐ แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐. แผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม	๑. ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม ๒. จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยรรมของกรม ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	กกจ.	**๑ คะแนน** ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของกรม **๒ คะแนน** จัดทำแผนส่งเสริมคุณธรรมและจริยรรมของกรม **๓ คะแนน** เสนอกรมฯ เห็นชอบ **๔ คะแนน** ดำเนินการตามแผน **๕ คะแนน** ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

แผนงานที่ ๑๑ แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ มีความโปร่งใสและเป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

คำอธิบาย หมายถึง แผนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกรมวิชาการเกษตร โดยมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑. แผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	๑. ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๒. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ	ศปท.	**๑ คะแนน** ศึกษากฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและแนวทางการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ **๒ คะแนน** จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของกรม **๓ คะแนน** เสนอกรมฯ เห็นชอบ **๔ คะแนน** ดำเนินการตามแผน **๕ คะแนน** ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุก และความผูกพันองค์กร

เป้าประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ แรงจูงใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	๑. ทบทวนแผนเดิมและศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการและจัดทำแผน ๒. เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา และเสนอเสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสนอกรมฯ ๕. สำรวจความพึงพอใจและรายงานผลเสนอกรมฯ	กกจ.	**<u>ตัวชี้วัดที่ ๑</u> ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ** **๑ คะแนน** ทบทวนแผนเดิมและศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการและจัดทำแผน **๒ คะแนน** เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา และเสนอกรมฯ เห็นชอบ **๓ คะแนน** ดำเนินการตามแผน **๔ คะแนน** ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนเสนอกรมฯ **๕ คะแนน** สำรวจความพึงพอใจและรายงานผลเสนอกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
			<u>ตัวชี้วัดที่ ๒</u> ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ **๑ คะแนน** ร้อยละ ๖๐ - ๖๔.๙๙ **๒ คะแนน** ร้อยละ ๖๕ - ๖๙.๙๙ **๓ คะแนน** ร้อยละ ๗๐ - ๗๔.๙๙ **๔ คะแนน** ร้อยละ ๗๕ - ๗๙.๙๙ **๕ คะแนน** ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

บทที่ ๕
การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

๕.๑) การนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปปฏิบัติ

เมื่อกรมวิชาการเกษตรเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ แล้ว กองการเจ้าหน้าที่แจ้งเวียนหน่วยงานในกรมวิชาการเกษตรเพื่อรับทราบและมอบหมายผู้รับผิดชอบแต่ละแผนงานเพื่อดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุผลสำเร็จตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดและเงื่อนไขเวลาที่กำหนดต่อไป

๕.๒) การติดตามและการรายงานผล

ในช่วงระหว่างดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลความก้าวหน้าทุก ๓ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน โดยเมื่อครบ ๑ ปี จะมีการประเมินผลและรายงานผลสำเร็จในภาพรวมของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ต่อผู้บริหาร เพื่อนำไปใช้ในการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับปรุงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในรอบปีถัดไป ตลอดจนนำไปรายงานสำนักงาน ก.พ. เพื่อรับทราบถึงผลสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ๕ มิติ ๑๗ ปัจจัย ตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

ภาคผนวก

คำสั่งกรมวิชาการเกษตร
ที่ ๒๕๗/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

ตามระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ กำหนดให้ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบแผนงาน พร้อมทั้งติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละปี และกรมวิชาการเกษตรมีคำสั่งที่ ๒๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่ ๖๒๘/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ไว้แล้วนั้น

กรมวิชาการเกษตรพิจารณาเห็นว่าเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และเป็นไปตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นบุคลากร จึงให้ยกเลิกคำสั่งกรมวิชาการเกษตรดังกล่าว และแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ประกอบด้วย

๑. รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร (นายอนันต์ อักษรศรี)	ประธานคณะทำงาน
๒. ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๓. ผู้อำนวยการกองแผนงานและวิชาการ	คณะทำงาน
๔. เลขานุการกรม	คณะทำงาน
๕. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพืชไร่และพืชทดแทนพลังงาน	คณะทำงาน
๖. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยพัฒนาการอารักขาพืช	คณะทำงาน
๗. ผู้อำนวยการกองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช	คณะทำงาน
๘. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๕ จังหวัดชัยนาท	คณะทำงาน
๙. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนาการเกษตร เขตที่ ๖ จังหวัดจันทบุรี	คณะทำงาน
๑๐. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	คณะทำงาน
๑๑. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงาน
๑๒. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง กองการเจ้าหน้าที่	คณะทำงานและเลขานุการ

โดยให้คณะทำงาน...

โดยให้คณะทำงานมีหน้าที่ ดังนี้

๑. จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร และแผนปฏิบัติการประจำปี

๒. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายพิเชษฐ์ วิริยะพาหะ)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

เอกรัฐ ร่าง/พิมพ์
ทาน
ตรวจ
๒๔ ก.พ. ๖๔

ภาคผนวก ๒

สรุปความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทิศทาง ความคาดหวัง และประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

ผู้ตอบแบบสำรวจได้แก่ข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป จำนวน 266 ราย

1. ท่านคาดหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรในระยะ 5 ปีข้างหน้า เป็นอย่างไร

1) มีอัตรากำลังเพียงพอเหมาะสมภารกิจ (ความถี่ 42)
2) บุคลากรได้ปฏิบัติงานตรงความรู้ความสามารถ (ความถี่ 24)
3) การพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งมีความรู้ด้านเทคโนโลยีพร้อมเข้าสู่สังคมดิจิทัล (ความถี่ 21)
4) มีความก้าวหน้าในสายงาน (ความถี่ 18)
5) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 16)
6) มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับผลกระทบจากการเกษียณอายุราชการ ให้มีความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน(ความถี่ 11)
7) ให้มีกรอบระดับตำแหน่งถึงระดับชำนาญการพิเศษ/อาวุโสทุกตำแหน่ง (ความถี่ 7)
8) ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (ความถี่ 7)
9) สรรหาแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นธรรม (ความถี่ 4)
10) สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ (ความถี่ 4)
11) การใช้เทคโนโลยีเพื่อปรับเปลี่ยนการบริหารงานบุคคลให้ทันต่อเปลี่ยนแปลงและสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากร (ความถี่ 4)
12) ปรับเข้ากับสถานการณ์และเหตุการณ์โลกได้รวดเร็ว ภายใต้สภาวะ new normal ที่ได้รับแรงกดดันต่างๆ ต่อองค์กร (ความถี่ 3)
13) มีการกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน สอดคล้องกับแผนของกรมฯ เพื่อพัฒนาบุคลากร หรือทำแผนสร้างสมประสบการณ์ให้ตรงจุดและบรรลุเป้าหมาย (ความถี่ 3)
14) บุคลากรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตัวเองอย่างเสมอภาค (ความถี่ 2)
15) ปรับเปลี่ยนสายงานจากประเภททั่วไปเป็นประเภทวิชาการ (ความถี่ 2)
16) ไม่โดนยุบตำแหน่ง (ความถี่ 2)
17) มีการอบรมดูงานต่างประเทศ (ความถี่ 1)
18) สร้างเครื่องมือที่เหมาะสมต่อการพัฒนาบุคลากรในสายงานต่างๆอย่างเหมาะสม (ความถี่ 1)
19) พัฒนาบุคลากรกรจากการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ (ความถี่ 1)
20) ควรมีแนวทางแก้ไขเพื่อขอตำแหน่งคืน สำหรับ ลจปจ. ที่เกษียณไปเพราะหลายตำแหน่งมีความสำคัญมาก เช่น พขร. พนักงานขับรถแทรคแตอร์ ยาม และงานช่างด้านต่างๆ (ความถี่ 1)

21) ควรมีแนวทางแก้ไข ที่เอื้อต่อการทำงานจริง หรือขอตำแหน่งคืน สำหรับ พรก. กลุ่ม2 เอื้ออาทร(คนงาน) ที่เกษียณ เช่น ให้งบจ้างเหมาเป็นรายวัน หรือรายเดือนทดแทน การจ้างเป็นชิ้นงาน (ความถี่ 1)
22) ปรับโครงสร้างการบริหารของสถาบันพืช และศูนย์ฯ ใต้สังกัด โดยควรมีการเพิ่มกลุ่ม/ฝ่าย พร้อมกรอบตำแหน่ง ที่จำเป็น เพื่อรองรับงาน เช่น ส่วนกลาง ควรมีกลุ่มงานแผน กลุ่มติดตามประเมินผล และกลุ่มสารสนเทศ หรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หรือถ่ายทอดเทคโนโลยี ส่วนภูมิภาค ในกลุ่มบริหารควรเพิ่มฝ่ายแผน ฝ่ายจัดการไร่ ฝ่ายสารสนเทศและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และฝ่ายถ่ายทอดเทคโนโลยี ส่วนกลุ่มวิจัย ควรแบ่งกลุ่มงานพร้อมกำหนดกรอบและจำนวนอัตรากำลังเป็นงานแต่ละด้าน เช่นในอดีต เช่น งานปรับปรุงพันธุ์... งานเขตกรรม ...งานอารักขา...งานวิทยาการเมล็ดพันธุ์.. เพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของงานวิจัยแต่ละสาขา และลดการแตกแยกแข่งขันของนักวิจัยในหน่วยงานเพื่อศึกษางานด้านเดียวกัน (ความถี่ 1)
23) ความก้าวหน้าของสายงานไม่ควรถูกจำกัดสิทธิ์ด้วยการกำหนด caree path บางอย่าง เช่น ตำแหน่ง ชช. การจำกัดด้วย caree path ว่าต้องเป็น หน.โครง ทำให้จำกัดตัวเลือก ควรคำนึงถึงผลงานวิจัยเป็นอันดับแรก (ความถี่ 1)
24) มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (ความถี่ 1)
25) ให้จัดทำแบบบรรยายลักษณะงานใหม่ (job description) รวมถึงการมอบหมายหน้าที่งานเพื่อกระจายงานไม่กระจุกตัวอยู่ที่คนๆ เดียว (ความถี่ 1)
26) มีเวลาเข้างานแบบผลัดกะ เช่น เวลา 7.30 น. - 15.30 น./เวลา 8.30 น. - 16.30 น./เวลา 9.30 น. - 17.30 น. (ความถี่ 1)
27) มีการประเมินบุคคลที่ขาดความสามารถและไม่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกจากราชการ (ความถี่ 1)
28) มีการนำ KPI ชี้วัดผลงานรายบุคคลได้อย่างชัดเจน (ความถี่ 1)
29) สร้างความเข้าใจและถ่ายทอดข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน (ความถี่ 1)
30) มีการพบปะ/ประชาสัมพันธ์กับส่วนภูมิภาคมากขึ้น (ความถี่ 1)
31) มีหลักเกณฑ์ด้านต่างๆ ที่ชัดเจน โปร่งใส (ความถี่ 1)
32) มีการสนับสนุนคนดีคนเก่งเหล่านั้นโดยการส่งเสริมสร้างขวัญกำลังใจเพื่อให้อยู่กับกรมนานๆ (ความถี่ 1) มีสวัสดิการหรือกิจกรรมสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีกำลังใจในการทำงาน มีเป้าหมายและความก้าวหน้าในสายงาน (ความถี่ 1)
33) มีการหมุนเวียนตำแหน่งในสายงานเดียวกัน (ความถี่ 1)
34) สวัสดิการค่าที่พักข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดแล้วได้รับราชการในส่วนกลางพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นกำลังใจให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป (ความถี่ 1)
35) มีการวางแผนและพัฒนาด้านบุคคลากรของกรมเชิงรุก เช่น มีฐานข้อมูลของข้าราชการที่จำเป็นต้องพัฒนาให้ถึงขีดสุดตามความสามารถ (วุฒิการศึกษา ประสบการณ์) เพื่อเป็นการวางรากฐานบุคคลากรของกรม ไม่ว่าจะเป็นบุคคลากรด้านงานวิจัย ด้านงานฝ่ายสนับสนุน เป็นต้น โดยให้มีการพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาให้เป็นผู้บริหารของกรมในอนาคตตามสายงานที่เกี่ยงข้อง รวมทั้ง วางแผน ศึกษา วิเคราะห์ และพัฒนาบุคคลากรของกรมให้พร้อมในการทำงานให้ตรงกับสายงานที่มีความชำนาญในด้านนั้น ๆ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นได้ใช้ความสามารถของตัวเองได้อย่างเต็มที่ (ความถี่ 1)

36) ระบบฐานข้อมูลและการแจ้งเตือนของบุคคลากรทุกหน่วยงานจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และมีการเรียกใช้อย่างสะดวกรวดเร็ว มีการแจ้งเตือนให้กับบุคลากรในกรณีที่มีคุณสมบัติที่สามารถเลื่อนระดับได้ (ความถี่ 1)
37) ควรจะมีฐานข้อมูลของข้าราชการ (แต่ละคน) อย่างเป็นระบบ เพื่อพัฒนาข้าราชการคนนั้นให้ถึงขีดสุดตามความสามารถ ตามความรู้ (วุฒิการศึกษา) ประสบการณ์ เพื่อพัฒนาให้เป็นนักวิจัย หรือผู้บริหารของกรมในอนาคต ซึ่งถือว่าเป็นการวางรากฐานบุคลากรของกรมที่สำคัญ (ความถี่ 1)
38) ลดภาระหน้าที่ของบุคลากร กระจายภารกิจบางประเภทให้องค์กรภายนอก (ความถี่ 1)
39) ต้องบริหารให้บุคลากรกรมวิชาการเกษตรsmart เก่งงาน เก่งคน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีคุณธรรม โปร่งใส ใช้เทคโนโลยีในการทำงานได้อย่างคล่องตัว มีความสามารถในการใช้ภาษา (ความถี่ 1)
40) บริหารตามขั้นตอน พิจารณาตามความเหมาะสม วัยวุฒิและคุณวุฒิ (ความถี่ 1)
41) บริหารอย่างมีคุณภาพ มีการอบรมพัฒนาบุคลากรแบบมุ่งเป้า เชื่อมโยงกับหน่วยวิจัยทั้งภายในภายนอก ให้สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ให้ถึงระดับชุมชน (ความถี่ 1)
42) การปฏิบัติงานในทิศทางเชิงรุก มีแผนงาน นโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย (ความถี่ 1)
43) มีการนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลต่างๆที่ได้จัดทำไว้และยังไม่ได้ดำเนินการตามแผน นำมาดำเนินการให้เป็นไปตามแผน หรือนำแผนฯมาปรับปรุงพัฒนาให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน (ความถี่ 1)
44) มีความเสียสละ ทุ่มเท มีความรับผิดชอบงานตามหน้าที่ของตนเอง หน่วยงาน และ เป็นผู้มีความรอบรู้ทุกด้าน (ความถี่ 1)
45) ให้บุคลากรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถในงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้พัฒนาความก้าวหน้าทางสายงานอาชีพและรักษาบุคลากรที่มีคุณค่า มีทักษะมีความชำนาญงานให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าทีเพื่อสร้างความแข็งแกร่งกับหน่วยงาน (ความถี่ 1)
46) ลดการโอนย้ายกลับภูมิลำเนาและโอนย้ายระหว่างกรม (ความถี่ 1)
47) มีการติดตามการดำเนินงานของบุคลากรด้านต่างๆอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 1)
48) การบริหารหรือจัดสรรบุคคลเพื่อทดแทนบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญ (ผชช. ผอ.) ได้ต่อเนื่องเมื่อมีการเกษียณ (ความถี่ 1)
49) การวิเคราะห์เนื้องานกับอัตราคนให้สมดุลกัน เพื่อลดคนล้นงาน (ความถี่ 1)

2.ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่เป็นจุดแข็ง/จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร

1) ด้านบริหารอัตรากำลัง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ (ความถี่ 101) 2. บุคลากรมีหลากหลายสาขาวิชา (ความถี่ 31) 3. มีอัตรากำลังเพียงพอในการบริหารงาน (ความถี่ 18) 4. มี Career Path ที่ชัดเจน (ความถี่ 10) 5. กำหนดกรอบตำแหน่งไว้ชัดเจน (ความถี่ 9) 6. มีการวางแผนอัตรากำลัง (ความถี่ 8) 7. ดำเนินการตามเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ที่กำหนด (ความถี่ 4) 8. มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง (ความถี่ 3) 9. สามารถจัดสรรหาอัตรากำลังได้ (ความถี่ 3) 10. มีการบริหารแบบกระจายอำนาจไปยังส่วนภูมิภาค (ความถี่ 2) 11. ผู้มีประสบการณ์และทักษะด้านงานวิจัยขององค์กร มีจำนวนมาก ที่สร้างองค์ความรู้การเกษตรจำนวนมากให้แก่องค์กร ซึ่งรอการต่อยอดด้วยการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จากนักวิจัยจากเจนเนอเรชั่นรุ่นใหม่ร่วมกัน (ความถี่ 1) 12. กรมมีบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา มีหน่วยงานกระจายทุกพื้นที่ จึงสามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังตามความเหมาะสมได้ตลอด (ความถี่ 1) 13. อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการทั้งกรมมีสัดส่วนจำนวนเหมาะสม (ความถี่ 1)	1. อัตรากำลังไม่เพียงพอกับความต้องการ (ความถี่ 75) 2. การเกลี่ยอัตรากำลังจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังมาก ไปยังหน่วยงานที่ขาดแคลนยังไม่เพียงพอ (ความถี่ 8) 3. ได้รับผิดชอบงานที่ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ (ความถี่ 8) 4. ขาดความก้าวหน้าในสายงาน เช่น ตำแหน่งสายงานสนับสนุน ตำแหน่งประเภททั่วไป (ความถี่ 7) 5. ขาดการวางแผนอัตรากำลัง (ความถี่ 6) 6. ช่องว่างระหว่างวัย ส่งผลให้การปัญหาการทำงานร่วมกัน การปรับตัวในการใช้เทคโนโลยีร่วมกัน (ความถี่ 6) 7. อัตรากำลังข้าราชการถูกยุบเลิก (ความถี่ 4) 8. ใช้ระบบเส้นสาย ไม่ได้มาจากความสามารถ คนเก่งแต่ไม่ได้ดูแลนายก็จะไม่ได้ขึ้นตำแหน่งสูงๆ (ความถี่ 3) 9. ใช้บุคลากรผิดประเภทไม่ถูกงานถูกหน้าที่/ตำแหน่งงานไม่ตรงกับงาน (ความถี่ 3) 10. ขาดการประสานงาน หรือการสื่อสารที่ชัดเจน หรือขาดการเชื่อมโยง ระหว่างหน่วยงานระดับต่างๆ ทำให้มีปัญหา เกิดความไม่เข้าใจ ในการบริหารอัตรากำลัง ในสาขาที่จำเป็นหรือขาดแคลน (ความถี่ 3) 11. ผู้บังคับบัญชาละเลยการบริหารอัตรากำลังคนในหน่วยงาน ขาดประสบการณ์/ความชัดเจนในการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ความถี่ 3) 12. การดำเนินการล่าช้า (ความถี่ 3) 13. ไม่สามารถสร้างกรอบอัตรากำลังให้สูงขึ้นได้ (ความถี่ 2)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	14. ไม่สามารถบรรจุบุคคลลงตามกรอบได้ครบ (ความถี่ 2) 15. การสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่ครอบคลุม (ความถี่ 2) 16. ไม่ได้รับอัตรากำลังทดแทนลูกจ้างประจำที่เกษียณอายุราชการ เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่ธุรการ ในขณะที่หน่วยงานไม่ได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับจ้างพนักงานราชการเพื่อมาทดแทน (ความถี่ 1) 17. ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ และทำงานเชิงรับ (ความถี่ 1) 18. การเข้าถึงข้อมูลบางข้อมูลเข้าถึงยาก เช่น ข้อมูลตำแหน่งว่าง (ความถี่ 1) 19. การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกบรรจุใหม่ ทั้งข้าราชการและพนักงาน ดำเนินการได้ล่าช้า อาจติดตรงหลักเกณฑ์ต่างๆ ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานและขาดความต่อเนื่อง (ความถี่ 1) 20. การทำงานที่ไม่ตรงตามตำแหน่ง (ความถี่ 1) 21. การบริหารอัตรากำลังของพนักงานรุ่นใหม่ยังไม่สมดุลกับการปฏิบัติงานที่จะมาทดแทนพนักงานรุ่นที่จะเกษียณอายุราชการ (ความถี่ 1) 22. ขาดการเชื่อมโยงของบุคลากร ในมิติต่างๆ และมีระยะห่างต่างวัย (ความถี่ 1) 23. ขาดการเตรียมความพร้อมที่ดีสำหรับการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังและการพัฒนาความเชี่ยวชาญในสถานการณ์การเกษียณอายุที่ผ่านมา (ความถี่ 1) 24. กำลังคนแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างทั้งที่เป็นลักษณะงานเดียวกัน (ความถี่ 1) 25. ขาดการสืบทอดตำแหน่งและสั่งสมประสบการณ์ที่ชัดเจนและมีความยุ่งยากซับซ้อน (ความถี่ 1) 26. คนที่รู้งาน ไปบรรจุงานกรมอื่น (ความถี่ 1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	27. มีการโยกย้ายตามคำร้องขอบ่อย ทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการทำงาน (ความถี่ 1) 28. งบประมาณมีน้อยทำให้บุคลากรได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้ไม่ทั่วถึง (ความถี่ 1) 29. มาตรฐานการปรับระดับของแต่ละหน่วยงานหรือประเภทของงานไม่เหมือนกัน เช่น งานบริการ งานวิจัย ซึ่งบางกลุ่มงานต้องปฏิบัติทั้งงานบริการและงานวิจัย แต่ไม่สามารถนำงานที่ปฏิบัติประจำมาเขียนได้ (ความถี่ 1) 30. บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง (ความถี่ 1) 31. การที่รับนักวิชาการแต่ละสาขา ควรให้ตรงกับสาขาวิชานั้นๆ เนื่องจากการทำงานในแต่ละสาขาต้องอาศัยความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ โดยตรง (ความถี่ 1) 32. มีการลาออกเพื่อไปรับราชการที่หน่อยงานอื่นบ่อยครั้ง (ความถี่ 1) 33. ไม่มีเกณฑ์การโยกย้ายที่ชัดเจน (ความถี่ 1) 34. ขาดแรงงานกลางแจ้ง (ความถี่ 1) 35. เจ้าหน้าที่ยังขาดศักยภาพในการทำงานที่จะต่อรอง ก.พ เพื่อให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งปัจจุบันไม่มีความทัดเทียมกับหน่วยงานอื่นในระดับเดียวกัน (ความถี่ 1)

2. ด้านพัฒนาบุคลากร

จุดแข็ง	**จุดอ่อน**
1. มีหลักสูตรการอบรมที่ช่วยพัฒนาความสามารถบุคคลากรอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 74) 2. มีหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย (ความถี่ 24) 3. มีมีการศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ (ความถี่ 15)	1. หลักสูตรพัฒนาบุคลากรมีน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากร (ความถี่ 27) 2. งบประมาณในการพัฒนาบุคคลมีไม่เพียงพอ (ความถี่ 19) 3. บุคลากรไม่ได้รับโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน (ความถี่ 15) 4. หลักสูตรอบรมไม่ตรงต่อการพัฒนาของผู้อบรม (ความถี่ 5)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
4. มีหลักสูตรการอบรมที่เป็นประโยชน์กับบุคลากรเพื่อนำไปเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาในการปฏิบัติการได้จริง (ความถี่ 7) 5. การพัฒนาบุคคลากรสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ช่วยองค์กรสามารถขับเคลื่อนการทำงาน และการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว (ความถี่ 5) 6. มีการเรียนรู้งานผ่านระบบรุ่นพี่รุ่นน้อง (ความถี่ 4) 7. มีวิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย (ความถี่ 4) 8. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างเสมอภาคกัน (ความถี่ 4) 9. มีการส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตัวเองในด้านต่างๆ (ความถี่ 4) 10. มีทุนการศึกษาและดูงานต่างประเทศมาก (ความถี่ 3) 11. มีหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับสายงานหลักอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 3) 12. เปิดโอกาสให้บุคคลากรสามารถพัฒนาตนเองจากการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อมากขึ้น (ความถี่ 3) 13. มีการจัดการหลักสูตรภายในของกรมฯ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร (ความถี่ 2) 14. มีบุคคลากรที่มีประสบการณ์และรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาบุคคล (ความถี่ 2) 15. การเปิดใจเรียนรู้และพัฒนาตัวเองของบุคคลากรภายในองค์กร (ความถี่ 2) 16. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร (ความถี่ 1) 17. มีการสำรวจความต้องการในด้านการพัฒนาบุคลากร (ความถี่ 1) 18. มีการแจ้งเวียนการฝึกอบรมและการสมัครรับทุนฝึกอบรมจากหน่วยงานภายนอก (ความถี่ 1)	5. แผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมยังเป็นหลักสูตรเดิมๆ มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันน้อย(ความถี่ 5) 6. หน่วยงานสนับสนุนและหน่วยงานส่วนภูมิภาคไม่ค่อยได้รับการฝึกอบรม (ความถี่ 5) 7. ผู้เขารับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพ หน่วยงานสนันสนุนมีโอกาสน้อยกว่าหน่วยงานหลัก (ความถี่ 5) 8. บุคลากรไม่ค่อยให้ความสนใจในการพัฒนาตนเอง (ความถี่ 5) 9. ช่องทางในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรไม่ทั่วถึง ทำให้ไม่ทราบว่ามีการเปิดอบรมหลักสูตรใดบ้าง (ความถี่ 4) 10. บางหลักสูตรการจัดส่งบุคคลเข้ารับการอบรมไม่ตรงวัตถุประสงค์และการนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต (ความถี่ 4) 11. หลักสูตรที่อบรมไม่สนองเนื้องานที่จะปฏิบัติได้จริง (ความถี่ 3) 12. ผู้ได้รับการพัฒนาไม่นำสิ่งที่ได้รับมาพัฒนาองค์กร (ความถี่ 3) 13. บางหน่วยงานมีข้าราชการน้อย เวลาอบรมมักทับซ้อนกับการปฏิบัติงาน เสียโอกาสที่จะรับการอบรม(ความถี่ 3) 14. บางหลักสูตรไม่สามารถเข้าอบรมได้ เนื่องจากกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม เช่น ต้องผ่านหลักสูตรนี้ จึงจะอบรมหลักสูตรนี้ได้ (ความถี่ 2) 15. บุคลากรมีช่วงอายุต่างกันมาก บุคลากรที่มีประสบการณ์มีอายุมากขึ้น หากไม่เตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะมาทดแทนจะเสียโอากาศในการถ่ายทอดความรู้แลัประสบการณ์ให้รุ่นน้อง (ความถี่ 2) 16. พนักงานราชการ บางคนไม่ค่อยที่จะพัฒนาตัวเอง (ความถี่ 2)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
19. มีผู้มีความรู้ความสามารถให้การอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้ (ความถี่ 1) 20. มีการลาศึกษาได้ (ความถี่ 1) 21. จัดหาทุนเพื่อการศึกษา อบรม ดูงาน ฯลฯ ให้กับข้าราชการเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน (ความถี่ 1)	17. มีการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานน้อยมาก (ความถี่ 1) 18. ส่วนใหญ่จัดอบรมที่ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเดินทางเข้าร่วมไม่สะดวก (ความถี่ 1) 19. ความรู้วิทยาการใหม่ๆ ยังไม่สามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรได้อย่างทั่วถึง (ความถี่ 1) 20. มีการขาดช่วงของบุคลากรที่มีคุณภาพและประสบการณ์ (ความถี่ 1) 21. การฝึกอบรมเน้นบรรยาย ไม่ได้เน้นปฏิบัติ (ความถี่ 1) 22. ไม่มีฐานข้อมูลของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและวิเคราะห์หลักสูตรที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (เป็นโปรแกรมพัฒนารายบุคลากร หรือรายสายงาน) (ความถี่ 1) 23. ไม่มีการประเมินผลย้อนกลับ ในบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีการนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงานมากน้อยอย่างไร (ความถี่ 1) 24. มีบุคลากรสนใจศึกษาต่อในระดับสูงน้อย (ความถี่ 1) 25. บุคลากรมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน บุคลากรบางส่วนไม่พร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ (ความถี่ 1) 26. พนักงานราชการมีส่วนร่วม/โอกาสเข้ารับการอบรมน้อย (ความถี่ 1) 27. ผู้บริหาร บริหารคนในการพัฒนา ไม่ตรงตามสายงาน (ความถี่ 1) 28. บุคลากรให้ความสนใจหลักสูตรที่เป็นสาขาอาชีพของตน ทำให้ไม่ได้เข้ารับการพัฒนาด้านอื่น (ความถี่ 1) 29. ในสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 ควรปรับเปลี่ยนเป็นอบรมออนไลน์ (ความถี่ 1)

3) ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. การสรรหามีคุณภาพได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามคุณวุฒิตามกรอบตำแหน่งมีหลักเกณฑ์และระเบียบในการสรรหาบรรจุแต่งตั้งดีเหมาะสมสามารถดำเนินการได้อย่างมีระบบและประสิทธิภาพ (ความถี่ 54) 2. การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งมีการสอบวัดความรู้ความสามารถมีประกาศกำหนดวันเวลาชัดเจนโปร่งใส สุจริต(ความถี่ 20) 3. กระบวนการสรรหาบุคลากรมีขั้นตอนชัดเจนเป็นมาตรฐาน การกำหนดคุณสมบัติของผู้เข้ารับการัดเลือกทำให้ได้บุคลากรตรงตามสาขาวิชาที่ต้องการ (ความถี่ 16) 4. บุคลากรของกลุ่มสรรหามีระบบการจัดการที่ดี มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างมืออาชีพ รวดเร็วพร้อมให้คำแนะนำ(ความถี่ 16) 5. เวียนตำแหน่งว่างให้ทราบได้อย่างรวดเร็ว(ความถี่ 4) 6. มีตำแหน่งมาก(ความถี่ 4) 7. มีการสรรหาเพื่อบรรจุทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ดีและต่อเนื่อง(ความถี่ 4) 8. มีแผนสร้างความก้าวหน้าที่ชัดเจน ลดความกดดันจากปัจจัยภายนอก กรณีการแต่งตั้ง(ความถี่ 3) 9. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุราชการ(ความถี่ 2) 10. มีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชามีบุคลากรที่มีความสามารถหลายด้าน(ความถี่ 2) 11. ขอการสนับสนุนตามภาระหน้าที่และบริหารจัดการงานตามบุคลากรที่มีให้เหมาะสม(ความถี่ 1) 12. มีข้าราชการเพียงพอ(ความถี่ 1) 13. กรอบระดับตำแหน่งข้าราชการถึงชำนาญการพิเศษและมีตำแหน่งว่างให้โยกย้าย(ความถี่ 1)	1. สรรหาและเรียกบรรจุข้าราชการช้า(ความถี่ 20) 2. ทำงานไม่ตรงกับภารกิจและวุฒิการศึกษาไม่สอดคล้องกับงานต้องอาศัยประสบการณ์(ความถี่ 18) 3. วิธีการคัดเลือกไม่โปรงใส (ความถี่ 15) 4. บุคลากรไม่เพียงพอ (ความถี่ 10) 5. การบรรจุแต่งตั้งน้อยลง (ความถี่ 8) 6. การจ้างงานไม่เหมาะสมกับความสามารถปริมาณงาน (ความถี่3) 7. ขาดความเชี่ยวชาญ (ความถี่ 3) 8. ควรบรรจุตามภูมิลำเนา (ความถี่ 2) 9. คุณลักษณะงานมีความซับซ้อน (ความถี่ 2) 10. ขาดการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้า สมัครไม่ทัน (ความถี่ 2) 11. ผู้ที่มีความรู้ความสามารถย้ายไปหน่วยงานอื่น (ความถี่ 2) 12. การให้คำตอบเวลาซักถามไม่ค่อยชัดเจน (ความถี่ 2) 13. มีการโยกย้ายบ่อยทำให้ต้องสร้างคนทำงานใหม่อยู่เสมอ (ความถี่ 1) 14. จ้างเหมามีน้อย งานมีมาก (ความถี่ 1) 15. กรอบอัตรากำลังที่ลดลงตำแหน่งลูกจ้างประจำเกษียณ ลาออก ไม่มีตำแหน่งทดแทน (ความถี่ 1) 16. คนบรรจุใหม่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน (ความถี่ 1) 17. การให้คำแนะนำบางครั้งยังไม่ชัดเจน (ความถี่ 1) 18. การแต่งตั้งตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารของหน่วยงาน ควรพิจารณาผู้มีความสามารถและเหมาะสมอย่างแท้จริงโดยเฉพาะผู้ที่มีความอาวุโสน้อยเพราะแต่งตั้งแล้วปลดไม่ได้หากมีปัญหาหรือไม่เหมาะสมจะมีผลเสียหายต่อกรมฯ ระยะยาว (ความถี่ 1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
14. สามารถคงตำแหน่งที่มีการเกษียณไว้ได้(ความถี่ 1) 15. มีหน่วยงานเยอะ(ความถี่ 1) 16. การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการจะสรรหาบุคคลภายในกรมฯ ก่อน(ความถี่ 1) 17. สอดคล้องกับนโยบายของกรมและภาระกิจของหน่วยงานต่างๆ(ความถี่ 1) 18. สามารถสรรหาและบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับภารกิจของหน่วยงานงานได้ดีมากทำให้การดำเนินงานโครงการของหน่วยงานประสบผลสำเร็จด้วยดี(ความถี่ 1) 19. มีการสรรหาทดแทนตำแหน่งอยู่เสมอ(ความถี่ 1)	19. แผนสร้างความก้าวหน้าไม่ครอบคลุมทุกตำแหน่ง และปัจจุบันกรณีที่มีตำแหน่งว่างการบรรจุย้าย โอน ช้ามาก (ความถี่ 1) 20. ไม่มีแนวทางชัดเจนที่จะวางคนที่มีศักยภาพไปยังงานที่สามารถสร้างประสิทธิภาพได้สูงสุด (ความถี่ 1) 21. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร/ข่าวเปิดรับสมัครสอบ (ความถี่ 1) 22. วุฒิการศึกษาที่เปิดสอบไม่ตรงตามตำแหน่ง (ความถี่ 1) 23. ระบบการประเมินผลงานเข้าสู่ตำแหน่งไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน (ความถี่ 1) 24. ขาดการจัดทำแผนการโอนและย้ายเพื่อเอื้อต่อการกลับภูมิลำเนาเดิม (ความถี่ 1) 25. ขาดการดำเนินการแจ้งเตือนผู้ที่ต้องปรับระดับตำแหน่ง เช่น ปฏิบัติการ ชำนาญการ 10-15 ปี แต่ไม่ดำเนินการใดๆ (ความถี่ 1) 26. การเปิดสอบบางตำแหน่งไม่มีสอบวัดความรู้ความสามารถมีแค่การสอบสัมภาษณ์ (ความถี่ 1) 27. แต่งตั้งโดยไม่ศึกษาประวัติ (ความถี่ 1) 28. กระบวนการสรรหามีความล่าช้าไม่ทันต่อความต้องการ 29. การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งว่างของหน่วยงานค่อนข้างล่าช้าทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานขาดผู้ปฏิบัติงานและไม่ต่อเนื่อง (ความถี่ 1) 30. การสรรหาบรรจุและแต่งตั้งบางหน่วยงานล่าช้าทำให้ขาดอัตรากำลังในการดำเนินงาน (ความถี่ 1) 31. การดำเนินการเกี่ยวกับการเรียกบรรจุใหม่ทั้งข้าราชการและพนักงานราชการดำเนินการได้ล่าช้าอาจติดตรงหลักเกณฑ์ต่างๆ ทำให้หน่วยงานขาดบุคลากรในการปฏิบัติงานและขาดความต่อเนื่อง (ความถี่ 1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	32. กระบวนการสรรหาบุคลากรมีความล่าช้า ไม่ทันต่อความต้องการ (ความถี่ 1) 33. ระบบหนังสือเวียนบางเรื่องล่าช้า ไม่ทันเวลา (ความถี่ 1) 34. การจัดสรรตำแหน่งไม่เท่ากันในหน่วยงานที่มีหน้าที่เหมือนกันทำให้งานล่าช้า (ความถี่ 1) 35. บุคลากรลดลงแต่ปริมาณงานมากขึ้นทำให้งานอาจล่าช้าได้ (ความถี่ 1) 36. บางตำแหน่งกรมไม่สามารถเปิดสอบแข่งขันได้เอง (ความถี่ 1) 37. การสมัครสอบทุกตำแหน่งควรจะรับสมัครแบบออนไลน์ทั้งหมด (ความถี่ 1) 38. ภาระหน้าที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาบุคลากรปรับตัวไม่ทัน (ความถี่ 1) 39. ผู้ที่เข้ามาไม่ได้บางคนไม่ได้มีความสามารถแท้จริง (ความถี่ 1) 40. จำนวนบุคลากรมีจำกัดไม่เพียงพอต่อภารกิจของกรม (ความถี่ 1) 41. ขาดอัตรากำลังประเภททั่วไปพอเกษียณตำแหน่งหายทำให้ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน (ความถี่ 1) 42. ยังไม่สามารถวางฐานการเติบโตไม่ทันกัน (ความถี่ 1) 43. สถานที่บรรจุ ภูมิลำเนา (ความถี่ 1) 44. ไม่สามารถตีความข้อกำหนดเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งที่ชัดเจน (ความถี่ 1) 45. ไม่อัพเดทเว็บไซต์เข้าถึงยาก การตีความวุฒิศึกษายังเป็นปัญหา (ความถี่ 1) 46. ไม่เปิดโอกาสในการคัดเลือกเจ้าหน้าที่หรือบุคคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานให้มีโอกาสปรับระดับสายงานหรือปรับระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ความถี่ 1) 47. ผลงานน้อย (ความถี่ 1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	48. อาจมีการคัดเลือกจากบัญชีอื่นๆ ซึ่งไม่ตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการ (ความถี่ 1) 49. การแต่งตั้งอาจไม่ตรงตามวุฒิที่สรรหา (ความถี่ 1) 50. หาผู้บรรจุที่ตรงตามภารกิจค่อนข้างยาก (ความถี่ 1) 51. บางครั้งได้บุคคลากรมีความรู้ไม่ตรงตามที่ต้องการในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 1) 52. การเรียกบรรจุจากรายชื่อที่มีการขึ้นบัญชีไว้แล้วอาจทำให้ได้บุคลากรที่ไม่ตรงกับงานที่ต้องปฏิบัติ ควรเปิดสอบใหม่เพื่อให้ได้คุณสมบัติที่ตรงกับงานมากที่สุด (ความถี่ 1) 53. บางตำแหน่งบรรจุแต่งตั้งไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ความถี่ 1) 54. การขึ้นบัญชีและเรียกคนตามบัญชีทำให้ได้นักวิชาการไม่ตรงกับสาขาที่ต้องการ (ความถี่ 1) 55. วุฒิที่ได้รับบรรจุบางตำแหน่งไม่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน (ความถี่ 1) 56. ผู้บริหารที่ได้รับการแต่งตั้งอายุราชการน้อยขาดประสบการณ์ (ความถี่ 1) 57. แต่ไม่ปฏิบัติตามระบบ ขึ้นอยู่กับยุคสมัยของผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงาน (ความถี่ 1) 58. ขาดบุคลากรเชี่ยวชาญในตำแหน่งบางตำแหน่ง (ความถี่ 1) 59. มีการถ่ายเทสายวิชาการไปสายบริหารส่งผลต่องานวิจัยซึ่งเป็นบทบาทหลักของกรมฯ (ความถี่ 1) 60. คนที่ทำงานมาก่อนอายุงานมากไม่ได้รับพิจารณาแม้จะมีการปรับวุฒิการศึกษาแล้ว (ความถี่ 1) 61. วิธีการคัดเลือกไม่เหมาะสม เช่น การคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์ (ความถี่ 1) 62. ขาดความมั่นใจบางเรื่องในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	63. คนที่มีความสามารถไม่ได้รับการคัดเลือกหรือไม่สนใจงานราชการ (ความถี่ 1) 64. การเข้มงวดสรรหา (ความถี่ 1) 65. บุคลากรอาจมีการโยกย้ายเนื่องจากไม่ใช่บ้านเกิด (ความถี่ 1) 66. เอื้อประโยชน์ให้ญาติพี่น้อง (ความถี่ 1) 67. ความเป็นธรรมในการสรรหาบรรจุบุคคลากร (ความถี่ 1) 68. การใช้ระเบียบอาจเข้มงวดในบางกรณีไม่เท่าเทียมกัน (ความถี่ 1) 69. มีระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุหรือแต่งตั้งโยกย้ายหรือมีการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ (ความถี่ 1) 70. ยังมีเส้นสาย (ความถี่ 1) 71. งานยาก (ความถี่ 1) 72. ความรู้ ความเข้าใจ ต่างสายงาน (ความถี่ 1) 73. การแต่งตั้งงานบริหารวิชาการไม่มีองค์ความรู้เพียงพอ (ความถี่ 1) 74. บางตำแหน่งระยะเวลาในการรับสมัครน้อยเกินไป (ความถี่ 1) 75. ไม่มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งทดแทนตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เจ้าหน้าที่ธุรการ ซึ่งเป็นตำแหน่งทดแทนที่จำเป็นในการดำเนินงาน (ความถี่ 1) 76. การเปิดรับบุคลากรหรือการสรรหายังมีข้อจำกัดเฉพาะในกลุ่ม การเปิดเผยในการเปิดรับยังไม่เป็นสาธารณะ (ความถี่ 1) 77. ปริมาณงานและอัตรากำลังไม่สัมพันธ์กันควรพิจารณาเพิ่มตำแหน่งในหน่วยงานที่มีงานมากและงานที่ต้องแก้ไขปัญหาเร่งด่วน (ความถี่ 1) 78. การสรรหาบรรจุข้าราชการวุฒิปริญญาตรีน้อย (ความถี่ 1) 79. specของแต่ละตำแหน่งเป็นข้อจำกัดในการบรรจุบุคลากรให้ตรงกับงานที่ต้องรับผิดชอบ (ความถี่ 1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	80. ควรมีการให้สิทธิ์คนในพื้นที่ก่อน (ความถี่ 1) 81. การสรรหาหรือการแต่งตั้งส่วนใหญ่ไม่ได้ตำแหน่งหรือสายงานที่รับเข้าบรรจุจะยากในการทำงานต้องมาเรียนรู้หรือศึกษาเพิ่มเติม (ความถี่ 1) 82. ไม่สามารถดึงคนที่มีประสิทธิภาพให้อยู่ในระบบราชการได้, มีการเปลี่ยนแปลงในบางตำแหน่งงานบ่อยโดยเฉพาะงานที่ต้องการความชำนาญความสามารถเฉพาะด้านแต่ค่าตอบแทนน้อย (ความถี่ 1) 83. การวางคนและตำแหน่งยังมีการขาดช่วงอยู่บ้าง (ความถี่ 1) 84. ไม่ค่อยเปิดรับวุฒินักวิชาการเกษตรปฏิบัติงานจึงมีการลาออกของบุคลากรเดิมที่มีองค์ความรู้ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่องต้องมีการฝึกอบรมให้กับผู้เข้ามาปฏิบัติงานซึ่งบางหน่วยงานต้องการผู้มีความชำนาญเฉพาะด้าน (ความถี่ 1) 85. การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขาดความชัดเจนกรณีที่มีการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา (ความถี่ 1) 86. ชี้แจงไม่ชัด (ความถี่ 1) 87. การดำเนินการสรรหาบางครั้งไม่สามารถดำเนินตามความต้องการของหน่วยงานได้เนื่องจากหน่วยงานต้องการสาขาวิชาที่เฉพาะเกินไป (ความถี่ 1) 88. เปิดสมัครน้อย ไม่ต่อเนื่อง (ความถี่ 1) 89. มีคนสมัครน้อย (ความถี่ 1) 90. ตำแหน่งบางตำแหน่งน้อยเกิน /มีการใช้เส้นสายเยอะเกินทำให้ได้บุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ (ความถี่ 1) 91. บุคคลที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมาก มักสอบไม่ผ่าน กพ. (ความถี่ 1) 92. การแต่งตั้งมีเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่ไม่สามารถเอื้อต่อกันได้ (ความถี่ 1) 93. ไม่มีแนวทางพัฒนาบุคคลากรให้เป็นไปตามแผนความก้าวหน้าในสายงาน (ความถี่ 1)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	94. ไม่สามารถจัดบุคลากรที่มีความสามารถลงในสาขาวิชาที่ชำนาญได้ (ความถี่ 1) 95. ผู้เกี่ยวข้องไม่ได้เป็นผู้คัดเลือกและสรรหาอาจทำให้ไม่ได้ผู้ที่มาทำงานไม่มีความชำนาญจริง (ความถี่ 1) 96. การแต่งตั้งผู้บริหารบางหน่วยงานคัดเลือกบุคคลที่มีอายุน้อยเกินไปและเลือกตามพวกพ้อง (ความถี่ 1) 97. การคัดเลือกบุคลากรที่ตรงกับสายงาน เช่น ควรมีข้อสอบเฉพาะทางสำหรับตำแหน่งนั้นและความสามารถพื้นฐานที่ควรมีในยุคสมัยปัจจุบันที่ต้องใช้ทำงาน รวมถึงทดสอบทางด้านจิตวิทยา ความอดทน ความมีวินัย ซื่อสัตย์ เป็นต้น (ความถี่ 1) 98. หน่วยงานภูมิภาคจะไม่มีนักวิจัยเหมือนในกรมที่ครบทุกด้าน (ความถี่ 1) 99. การเปลี่ยนค่างาน (ความถี่ 1)

4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการชัดเจน (ความถี่ 45) 2. การใช้ระบบ DPIS ทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการชัดเจนมากขึ้น (ความถี่ 29) 3. มีการกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการชัดเจนสอดคล้องกับงาน (ความถี่ 10) 4. มีการทำตามระบบ กฎ ระเบียบที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน และมีความโปร่งใส เป็นธรรม มีการประเมินผลฯอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (ความถี่ 11)	1. ผลการประเมินไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์(ความถี่ 62) 2. วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีน้อยทำให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการต้องทำภายใต้วงเงินที่มีอย่างจำกัด ไม่สามารถเลื่อนเงินเดือนได้ตามผลการประเมินอย่างแท้จริง (ความถี่ 15) 3. ระบบ DPIS ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังมีรูปแบบที่ค่อนข้างสับสนต่อการป้อนข้อมูลการประเมินผลของผู้ใช้ (ความถี่ 6) 4. ขั้นตอนการประเมินผลยุ่งยาก ซับซ้อน ไม่น่าเชื่อถือและขาดความยืดหยุ่น (ความถี่ 6) 5. ระบบทำให้การทำงานล่าช้า ไม่สามารถใส่ข้อมูลที่ทำงานจริงได้ครบถ้วน (ความถี่ 4) 6. ขาดการประเมินรอบด้าน ใช้การวัดผลที่ไม่มีรูปธรรมชัดเจน (ความถี่ 3)

จุดแข็ง	จุดอ่อน
	7. เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคที่ทำระบบ DPIS ไม่มีความรู้ความเข้าใจในการลงระบบ (ความถี่ 3) 8. หัวข้อการประเมินไม่ครอบคลุมกับบุคลากรที่มีการทำงานและผลงานที่หลากหลายมากๆในกรมฯ (ความถี่ 3) 9. ผู้บังคับบัญชาเวียนสลับการประเมินดีเด่นของข้าราชการในหน่วยงาน (ความถี่ 2) 10. ขาดการแก้ไขคำสั่งรายชื่อกรรมการประจำปีเนื่องจากมีการเกษียณอายุราชการ (ความถี่ 1) 11. บางครั้งข้อกำหนดต่างๆและการอบรมข้าราชการใหม่ไม่สอดคล้องกับเงื่อนไขของเวลาประเมิน(ความถี่ 1)

5) ด้านฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีฐานข้อมูลที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้หากมีข้อผิดพลาดก็สามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว (ความถี่ 89) 2. การประเมินผลงานทางระบบฐานข้อมูลรวดเร็ว (ความถี่ 1) 3. มีบัญชีแสดงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง (ความถี่ 1) 4. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ความถี่ 3) 5. มีข้อมูลบุคลากรแต่ละรายที่ได้รับการพัฒนา (ความถี่ 1)	1. ข้อมูลในระบบไม่เป็นปัจจุบัน (ความถี่ 61) 2. ช่องทางการเข้าถึงข้อมูลมีจำกัด เมื่อต้องการข้อมูลไม่สามารถค้นหาได้ง่าย (ความถี่ 12) 3. การนำฐานข้อมูลมาใช้ยังไม่ครบถ้วน ข้อมูลอยู่ในชั้นความลับเป็นส่วนใหญ่ ไม่สามารถดูได้/ไม่มีข้อมูล (ความถี่ 6) 4. ขาดการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์การใช้งานระบบและการใช้ฐานข้อมูลให้เป็นประโยชน์ (ความถี่ 4) 5. นำไปใช้ประโยชน์ไม่ทั่วถึง (ความถี่ 4) 6. ควรมีการเชื่อมข้อมูลกัน เช่นการฝึกอบรมเสร็จข้อมูลการฝึกกอบรมการจะส่งไปอยู่ในรายการฝึกอบรมของแต่ละบุคคล (ความถี่ 2)

6) ด้านสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. กรมมีนโยบายในการจัดการสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เช่น สถานที่ทำงาน บ้านพักสวัสดิการ ด้านการเงิน (ความถี่ 81) 2. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานเพื่อนร่วมงานมีความรักสามัคคี มีความเป็นพี่เป็นน้อง มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จของทีม (ความถี่ 10) 3. มีการจัดทำพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลกรในหน่วยงานทุกปี (ความถี่ 7) 4. มีความสะดวกและทั่วถึง (ความถี่ 6) 5. มีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงและทันสมัยซึ่งสามารถรองรับภาระงานได้เพียงพอ (ความถี่ 6)	1. สวัสดิการไม่ทั่วถึง และไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากร (ความถี่ 22) 2. ขาดการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์โครงการ/สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ (ความถี่ 18) 3. เครื่องใช้สำนักงานยังไม่เพียงต่อความต้องการ เก่า และไม่ทันสมัย (ความถี่ 15) 4. ไม่ค่อยมีโครงการและสวัสดิการใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรในกรมฯ เช่น ควรเพิ่มจำนวนรถตู้ การจัดทำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ไม่มีที่พัก และสถานที่ออกกำลังกาย (ความถี่ 8) 5. ยังขาดความร่วมมือกันทางต่างสายงาน (ความถี่ 8) 6. ควรพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยการทำงาน เช่น สภาพรถยนต์ น้ำท่วมขังในที่ทำงานเวลาฝนตก (ความถี่ 2)

7. ด้านวินัยและคุ้มครองจริยธรรม

จุดแข็ง	จุดอ่อน
1. มีกฎ ระเบียบ ข้อกำหนด นโยบายด้านวินัยและคุ้มครองจริยธรรม ที่ชัดเจน มีการวางแผนในการเสริมสร้างวินัยและป้องกันการกระทำผิดวินัย (ความถี่ 47)	1. บุคลากรละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขาดวินัยคุณธรรมและจริยธรรม (ความถี่ 15)
2. เจ้าหน้าที่ด้านวินัยและคุ้มครองจริยธรรมเป็นผู้มีความรอบรู้ด้านระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ (ความถี่ 12)	2. ขาดความจริงจังและเข้มงวดในการดำเนินการทางวินัย (ความถี่ 14)
3. การดำเนินการด้านวินัยโปร่งใส ตรวจสอบได้ (ความถี่ 11)	3. บุคลากรขาดความเชี่ยวชาญ ในเรื่องระเบียบและไม่มีความชัดเจนในเรื่องแนวทางการปฏิบัติงาน (ความถี่ 14)
4. มีจริยธรรมของการเป็นข้าราชการที่ดี (ความถี่ 9)	4. บางครั้งขาดความยุติธรรม เลือกปฏิบัติ (ความถี่ 13)
5. มีแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริต มีการประเมิน ITA (ความถี่ 8)	5. เกิดข้อกังวลหากมีข้อร้องเรียนจริง ว่ามีความปลอดภัยและเป็นธรรมหรือไม่ (ความถี่ 9)
6. บุคลากรส่วนใหญ่มีระเบียบวินัย คุณธรรมและจริยธรรม มีความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน (ความถี่ 4)	6. ขาดกำลังคน ทำให้การดำเนินงานทางวินัยล่าช้า (ความถี่ 8)
7. ส่งเสริมให้มีความเป็นวินัย ระเบียบ มีหน้าที่ส่งเสริมและเผยแพร่จริยธรรม อย่างสม่ำเสมอ (ความถี่ 4)	7. ควรเพิ่มการจัดฝึกอบรมด้านวินัยและจริยธรรมให้มากขึ้นเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกประเภท (ความถี่ 6)
8. ผู้บริหารระดับสูงให้ความใส่ใจ (ความถี่ 3)	

3. ท่านคาดหวังให้กองการเจ้าหน้าที่สนับสนุนงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร

1) มีการอบรมเพิ่มเติมความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ (ความถี่ 15)
2) มีความรวดเร็ว ฉับไวในการทำงาน มีความรู้ ข้อมูลที่สามารถพึ่งพาได้ (ความถี่ 12)
3) เป็นธรรม ยึดมั่นในกฎระเบียบสร้างโอกาสในการพัฒนาบุคลากรในทุกประเภทงานปฏิรูประบบการพัฒนาบุคลากรอย่างมีเป้าหมาย เสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และพัฒนาให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน (ความถี่ 10)
4) เพิ่มอัตรากำลังทั้งข้าราชการและพนักงานราชการ (ความถี่ 8)
5) ขยายกรอบตำแหน่งและอัตรากำลังให้เหมาะสม และพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะกับสภาวะปัจจุบัน (ความถี่ 7)
6) การพัฒนาบุคลากรควรทั่วถึง ครอบคลุมและต่อเนื่องและเพิ่มความหลากหลายของหลักสูตรเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรของกรมฯ (ความถี่ 7)
7) พัฒนาฐานข้อมูลบุคคลให้เป็นระบบเพื่อนำมาใช้บริหารทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 6)
8) การสรรหาอัตรากำลังและการจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการและพนักงานราชการที่รวดเร็วมากขึ้น (ความถี่ 6)
9) สร้างโอกาสให้ทุกสายงานได้รับความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียม ไม่แยกสายงานหลัก สายงานสนับสนุน(ความถี่ 6)
10) สามารถประสานกับกองการเจ้าหน้าที่ได้หลากหลายช่องทางของการสื่อสาร เพื่อให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงานกับกลุ่มต่างๆภายในกองการเจ้าหน้าที่ หรือการมี Call Center (ความถี่ 5)
11) ให้ข้อมูลที่ชัดเจนและถูกต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความรอบรู้ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง พร้อมปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีระบบการทำงานที่รวดเร็วทันสมัย (ความถี่ 4)
12) อยากเห็นบุคลากรสามารถปรับการทำงานให้เข้ากับสถานะการณ์ปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับวิถีเดิมๆ เปิดใจและพร้อมพัฒนาระบบงานใหม่ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (ความถี่ 4)
13) วางแผนการบริหารอัตรากำลังให้มีความต่อเนื่อง (ความถี่ 2)
14) ให้พัฒนาบุคลากรให้มีความชำนาญในสายงานเพิ่มขึ้น การพัฒนาด้านภาษา และการอบรมให้มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน (ความถี่ 2)
15) ให้จัดสรรบุคคลากรที่มีภูมิลำเนาในหน่วยงานนั้นๆ เพื่อแก้ปัญหาการโยกย้ายตำแหน่งให้ลดลง (ความถี่ 4)
16) ตำแหน่งประเภททั่วไปเมื่อเกษียณไม่ควรยุบทำให้ขาดบุคลากรปฏิบัติงานหรือหาตำแหน่งประเภททั่วไปเพิ่มมากขึ้นในหน่วยงาน (ความถี่ 3)
17) เปิดโอกาสในการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าในสายงาน (ความถี่ 2)
18) ควรสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านใดด้านหนึ่งอย่างเท่าเทียมกันทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง หรือ 1 หลักสูตร โดยจำแนกหลักสูตรในการพัฒนาออกเป็นหมวดหมู่ เช่น ด้านภาษา ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ ด้านบริหาร ด้านสารบรรณ ด้านจริยธรรม เป็นต้น (ความถี่ 2)
19) ควรมีการสร้างตำแหน่งรองหัวหน้างานมารองรับตำแหน่งที่กำลังจะเกษียนอายุเพื่อให้เกิดการสอนงานระหว่างรุ่นสู่รุ่น อาจจะเพิ่มตำแหน่งเข้ามาก่อนตำแหน่งนั้นๆจะเกษียน 2-3 ปี เพื่อสร้างประสบการณ์และความชำนาญให้ผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้างานแทนในตำแหน่งนั้นๆ (ความถี่ 2)
20) กำหนดหลักสูตรแบบ e leaning ทดแทน classroom training ด้วยหลักสูตรทันสมัยต่อสภาวการณ์ปัจจุบัน (ความถี่ 1)

21) ควรจัดหลักสูตรที่เป็นประโยชน์กับ ขรก. จนท. ของกรมฯ ให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติราชการ (ความถี่ 1)

22) พิจารณาเรื่องสวัสดิการหรือเงินประจำตำแหน่งให้กับตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์เนื่องจากมีความเสี่ยงและอันตราย จากการปฏิบัติให้เทียบเท่ากับบางตำแหน่งที่มีความเสี่ยง (ความถี่ 1)

23) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือออกให้ความรู้เกี่ยวกับงาน ให้เจ้าหน้าที่ส่วนภูมิภาคได้รับทราบข้อมูลที่ถูกต้องและต่อเนื่องทุกปี (ความถี่ 1)