



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมส่งเสริมการเกษตร
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

กรมส่งเสริมการเกษตร
๒๕๖๑

คำนำ

สำนักงาน ก.พ. ได้นำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมดุล (Human Resource Scorecard) มาเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ และภารกิจของหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเข้มแข็งในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหาร ทรัพยากรบุคคลไว้ ๕ มิติ ได้แก่ ๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ๒) มิติด้านประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๓) มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ๔) มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ๕) มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

กรมส่งเสริมการเกษตรได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ตามแนวทาง HR Scorecard เพื่อใช้เป็นกรอบและทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการเกษตร รวมทั้งยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

กรมส่งเสริมการเกษตร

๒๕๖๑

สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(๒)
สารบัญภาพ	(๓)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
- ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๒
- แผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน	๗
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๑๒
- ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๕
- ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)	๑๖
- แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)	๑๗
- วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร	๒๑
- เป้าประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมการเกษตร	๒๑
บทที่ ๒ การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard	๒๔
- มาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ	๒๔
- ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard	๒๖
บทที่ ๓ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร	๒๗
- สถานการณ์กำลังคนของกรมส่งเสริมการเกษตร	๒๗
- การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis)	๓๑
- การกำหนดกลยุทธ์ (TOWS matrix) เพื่อหาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓๒
- การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)	๓๓
บทที่ ๔ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ	๔๕
บทที่ ๕ การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	๕๔
เอกสารอ้างอิง	๕๕

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๑	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของเกษตรกร และองค์กรเกษตรกร	๑๗
๒	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร และยกระดับสู่มาตรฐานสากลด้วยงานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรม	๑๘
๓	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด	๑๙
๔	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตร	๑๙
๕	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพองค์กรและใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ	๒๐
๖	สถิติอัตราค่าจ้างกรรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๑ - ๒๕๖๑	๒๗
๗	แสดงโครงสร้างอายุข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ปี พ.ศ. ๒๕๖๑	๒๘
๘	แสดงการสูญเสียอัตราค่าจ้างข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๖๑	๒๘
๙	จำนวนผู้เกษียณอายุราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐)	๒๙
๑๐	การศึกษาของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร	๒๙
๑๑	ผลการดำเนินงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลย้อนหลัง ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ปัจจุบัน	๓๐
๑๒	แสดงประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร ปีพ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๓๔
๑๓	แสดงรายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕	๓๙
๑๔	การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ไปสู่การปฏิบัติ	๔๕

สารบัญภาพ

ภาพที่

- ๑ แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

หน้า

๒๓

บทที่ ๑

บทนำ

กรมส่งเสริมการเกษตรเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรภาคการเกษตร ครอบคลุมอยู่ทุกระดับในพื้นที่ โดยมีภารกิจในการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบคลุมเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน การส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มศักยภาพการผลิต การแปรรูป การเพิ่มมูลค่าการพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ โดยการศึกษา วิจัย พัฒนา กำหนดมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และการให้บริการเพื่อให้เกษตรกรมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคงมีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพ และสร้างค่านิยม ความมีคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรให้ดำเนินงานตามภารกิจดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ กรมส่งเสริมการเกษตรจึงได้จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำมาประกอบการจัดทำแผนฯ และเป็นแนวทางในการดำเนินการของกรมส่งเสริมการเกษตรด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๓. แผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

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

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

๗. แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๘. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร

๙. เป้าประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมการเกษตร

๑. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๐ก) แสดงข้อมูลยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑.๑ ยุทธศาสตร์ความมั่นคง

๑.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

๑.๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๑.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๑.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

กรมส่งเสริมการเกษตร นำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทาง และประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ ดังนี้

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- ๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- ๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- ๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- ๖) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- ๗) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๒.๑ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๐ข) รายงานว่าการพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะ ๕ ปี ที่จะสามารถต่อยอดในระยะต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐ ยุทธศาสตร์ โดยมี ๖ ยุทธศาสตร์ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และอีก ๔ ยุทธศาสตร์ที่เป็นปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ๑) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์
- ๒) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า

๓) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ

๕) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบสุขภาพภาครัฐและปรับระบบ

การเงินการคลังด้านสุขภาพ

๖) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย

๗) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเปราะบางประชากรร้อยละ ๔๐ ที่มีรายได้ต่ำสุดสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐและมีอาชีพ

๒) การกระจายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมและทั่วถึง

๓) เสริมสร้างศักยภาพชุมชน การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีสิทธิในการจัดการที่ดินและทรัพยากรภายในชุมชน

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม ทั้งในด้านการคลัง และด้านการเงิน
๒) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบันเพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน

๒.๑.๔ ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคงสมดุล และยั่งยืน
๓) การแก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม
๔) ส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕) สนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
๖) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
๗) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๒.๑.๕ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความ

มั่นคง และยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
๒) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทั้งการทหารและภัยคุกคามอื่น ๆ
๓) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ
๔) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งอำนาจอธิปไตยและสิทธิอธิปไตยในเขตทะเล

๕) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

๒.๑.๖ ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

๒) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ

๓) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน และอำนวยความสะดวก ตรงตามความต้องการ

๔) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๕) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม

๖) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

๒.๑.๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านขนส่ง

๒) การสนับสนุนการพัฒนาระบบขนส่ง

๓) พัฒนาระบบโลจิสติกส์

๔) พัฒนาด้านพลังงาน

๕) พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

๖) พัฒนาระบบน้ำประปา

๒.๑.๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม

๒) พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี

๓) พัฒนาสถานะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย

๒.๑.๙ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

๑) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง พัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนาภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ พัฒนาภาคใต้เป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย

๒) การพัฒนาเมือง

๓) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ

๒.๑.๑๐ ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แนวทางการพัฒนาที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ๑) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย
- ๒) พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT - GT, BIMSTEC และ JDS และภูมิภาคอาเซียนเพื่ออำนวยความสะดวกและลดต้นทุนด้านโลจิสติกส์
- ๓) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค
- ๔) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทย
- ๕) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาคและภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน
- ๖) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ
- ๗) เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์
- ๘) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติ ในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน
- ๙) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ
- ๑๐) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

๒.๒ แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๖๐) รายงานข้อมูลแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ถือเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาภาคการเกษตรในระยะ ๕ ปีแรก (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และนโยบายรัฐบาล

การกำหนดกรอบแนวคิดและทิศทางการพัฒนาของแผนพัฒนาการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ได้เน้นความต่อเนื่องกับแผนที่ผ่านมา โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกษตรกรให้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาอย่างสมดุล มีการรวมกลุ่มเป็นสถาบันเกษตรกรในชุมชนต่าง ๆ เพื่อผลักดันให้สามารถดำเนินงานในรูปของธุรกิจเกษตรที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชฯ มาขยายผลและประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องการพัฒนาการเกษตรในระยะต่อไป ถือเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนาประเทศจากวิถีการทำเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการการเกษตรแบบสมัยใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตร ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนาประเทศจากวิถีการทำเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการการเกษตรแบบสมัยใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตร ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญของการพัฒนาประเทศจากวิถีการทำเกษตรแบบดั้งเดิมไปสู่การบริหารจัดการการเกษตรแบบสมัยใหม่ โดยอาศัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตร ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และการพัฒนาประเทศภายใต้นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

ดังนั้น การพัฒนาการเกษตรภายใต้แผนพัฒนาการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) จะเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านที่สำคัญในระยะ ๕ ปีแรก ของยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ “ภาคเกษตรก้าวไกลด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ตลาดนำการผลิต ชีวิตเกษตรกรมีคุณภาพ ทรัพยากรการเกษตรมีความสมดุลและยั่งยืน”

เป้าหมาย

๑. ความผาสุกของเกษตรกรเพิ่มขึ้นอยู่ที่ระดับ ๘๕ ในปี ๒๕๖๔
๒. เกษตรกรมีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรเพิ่มขึ้นเป็น ๕๙,๔๖๐ บาทต่อครัวเรือน ในปี ๒๕๖๔
๓. เศรษฐกิจภาคเกษตรเติบโตเฉลี่ยร้อยละ ๓ ต่อปี
๔. จำนวนงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตรถูกนำไปใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ ๕ ต่อปี
๕. ทรัพยากรการเกษตรได้รับการฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุลและยั่งยืน

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการเกษตร ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ โดยมีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร เพื่อให้เกษตรกรพึ่งพาตนเองได้ มีความมั่นคงและภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม รวมทั้งพัฒนาศักยภาพของเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้เป็นผู้ประกอบธุรกิจเกษตร บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ต่อเนื่องมาตั้งแต่แผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๘ - ๑๐ โดยเน้นการขยายผลการทำการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมด้วยการสร้างและพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่เข้าสู่ภาคการเกษตร สร้างระบบสวัสดิการและดำเนินการปรับโครงสร้างหนี้สินให้กับเกษตรกร ส่งเสริมการทำเกษตรกรรมยั่งยืนให้เห็นผลในทางปฏิบัติโดยเฉพาะการทำเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทฤษฎีใหม่ และเกษตรอินทรีย์ ซึ่งจะช่วยเพิ่มรายได้ให้กับเกษตรกร รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ของเกษตรกรสู่เกษตรกรมืออาชีพให้สามารถบริหารจัดการฟาร์มแบบครบวงจรตั้งแต่การผลิต แปรรูป และการตลาด ตลอดจนสร้างการรวมกลุ่มเกษตรกรให้เข้มแข็งและสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายของเกษตรกร และสถาบันเกษตรกรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน เพื่อลดต้นทุนการผลิตและสร้างโอกาสในการแข่งขันของสินค้าเกษตร ใช้การตลาดนำการผลิตด้วยการส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรในรูปแบบแปลงใหญ่ มีการบริหารจัดการร่วมกันระหว่างภาครัฐ เกษตรกร กับภาคเอกชน เพื่อให้สินค้าเกษตรได้มาตรฐานรองรับความต้องการของตลาด ส่งเสริมการบริหารจัดการโซ่อุปทานสินค้าเกษตร สนับสนุนการจัดการองค์ความรู้ด้านโลจิสติกส์สินค้าเกษตร และโซ่อุปทานให้กับเกษตรกร สถาบันเกษตรกร และผู้ประกอบการธุรกิจเกษตร ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรโดยนาฏมิปัญญาท้องถิ่นมาสร้างเรื่องราว (Story) ให้กับสินค้าเกษตรและชุมชน เพื่อเป็นจุดขาย สร้างความเป็นเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของสินค้าเกษตร สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์กลางและพัฒนาระบบตลาดสินค้าเกษตร เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารอย่างยั่งยืน ตลอดจนสนับสนุนการจัดการความเสี่ยงที่จะกระทบต่อพืชผลทางการเกษตร การดำเนินงานดังกล่าวควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน กับเกษตรกร รวมถึงส่งเสริมการค้าชายแดน การพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ และความร่วมมือระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นส่วนสนับสนุนและสร้างผลประโยชน์ร่วมกันในการพัฒนาระดับภูมิภาค

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการเกษตรของประเทศให้มีศักยภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมด้านการเกษตรอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นความร่วมมือระหว่างภาครัฐกับภาคเอกชนในการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา โดยกำหนดกรอบงานวิจัยและสร้างนวัตกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่ พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการเกษตร และสร้างการเชื่อมโยงของข้อมูลอย่างเป็นระบบ รวมถึงส่งเสริมการนำงานวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ประโยชน์เน้นการเข้าถึงเทคโนโลยีการเกษตรของเกษตรกรรายย่อย และกลุ่มเกษตรกร เพื่อช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาภาคการเกษตรให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน เป็นประเด็นสำคัญของการพัฒนาภาคเกษตรบนพื้นฐานการบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเน้นการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรการเกษตรให้คงความหลากหลายทางชีวภาพ สนับสนุนกิจกรรมเกษตรเชิงอนุรักษ์เพื่อคงความสมดุลของทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม บริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และพื้นที่ทำกินทางการเกษตร และสร้างภูมิคุ้มกันทางการเกษตรต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ เป็นการปรับกระบวนการทำงานภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พัฒนาบุคลากรภาครัฐ และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องให้เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล รวมทั้งพัฒนากฎหมายใหม่ และปรับปรุงกฎหมายที่มีอยู่เดิมให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ จะช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรให้สามารถปรับตัวและทำงานในลักษณะบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (๒๕๖๑) รายงานภาพรวมแผนปฏิรูปประเทศ ๑๑ ด้าน ดังนี้

- ๑) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง
- ๒) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
- ๓) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย
- ๔) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม
- ๕) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ
- ๖) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข
- ๘) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสื่อมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๙) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
- ๑๐) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน
- ๑๑) คณะกรรมการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓.๑ ประเด็นการปฏิรูปที่สำคัญภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๑ ด้าน

แผนการปฏิรูปประเทศทั้ง ๑๑ ด้าน มีประเด็นขับเคลื่อนการปฏิรูปที่สำคัญ โดยสรุปใน ๖ มิติ ดังนี้

๓.๑.๑ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

การขับเคลื่อนการปฏิรูปเพื่อลดความเหลื่อมล้ำจะดำเนินการผ่านแผนการปฏิรูปประเทศ ๔ ด้านหลัก ได้แก่ แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย และแผนการปฏิรูปด้านการสาธารณสุข โดยจัดให้มีคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ในการเสนอมาตรการที่เหมาะสม รวมถึงการแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และการจัดตั้งสำนักงานทำหน้าที่ในการบูรณาการการแก้ไขปัญหาความยากจนและเหลื่อมล้ำ เพื่อวางกรอบแนวทาง สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานโดยผ่านกลไกระดับประเทศ ระดับหน่วยงาน และระดับพื้นที่ นอกจากนี้ ในการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคมจะรวมถึงการปรับปรุงกลไกทางการบริหาร และกลไกทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาษี เพื่อให้ผู้ประกอบการและประชาชนที่ไม่อยู่ในฐานภาษีเข้าสู่ระบบฐานภาษี และเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจสอบข้อมูลการเสียภาษีระหว่างหน่วยงานที่มีภารกิจในการจัดเก็บภาษี รวมทั้งเน้นการปรับปรุงโครงสร้างอัตราภาษีเงินได้ และการหักค่าลดหย่อนที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับระดับรายได้ รวมทั้งการสร้างกลไกทางภาษีที่จะช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยในสังคม การปรับปรุงสิทธิประโยชน์ ที่ได้รับจากสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเป็นธรรม

นอกจากการขับเคลื่อนการลดความเหลื่อมล้ำดังกล่าวข้างต้นแล้ว การดำเนินการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมจะมุ่งเน้นการส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) เพื่อให้เกิดธุรกิจที่จะกระจายผลกำไรกลับสู่สังคมและชุมชน ซึ่งจะช่วยสร้างโอกาสในการสร้างรายได้ของประชาชนและชุมชน การพัฒนาปัจจัยการผลิตในภาคเกษตรทั้งในด้านแหล่งน้ำ ระบบชลประทาน และระบบการประกันภัยพืชผล และการพัฒนาแรงงานในภาคเกษตรและแรงงานในภาคเศรษฐกิจอื่น ๆ ให้มีความสามารถมากขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ในระดับบุคคล นอกจากนี้ ประชาชนในพื้นที่ห่างไกลจะสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวินิจฉัยโรคขั้นต้นสามารถดำเนินการได้ผ่านคลินิกหมอครอบครัว และระบบการแพทย์ทางไกล การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเชื่อมโยงข้อมูลด้านสุขภาพของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงและบริหารจัดการข้อมูลสุขภาพของตนได้เมื่อต้องการ และภาครัฐสามารถบริหารจัดการด้านการเงินการคลังเพื่อสนับสนุนสวัสดิการด้านสุขภาพและสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๑.๒ การพัฒนาเศรษฐกิจ

การปฏิรูปเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศจะเป็นการพัฒนาเศรษฐกิจตั้งแต่ระดับชุมชน ระดับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ระดับผู้ประกอบการขนาดใหญ่ และเชื่อมโยงการผลิตของไทยกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค เพื่อให้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตสำคัญของห่วงโซ่การผลิตในภูมิภาค รวมทั้งการส่งเสริมธุรกิจ Start Up การพัฒนาพื้นที่ในภูมิภาค และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เช่น แหล่งน้ำ การเชื่อมโยงพื้นที่ภายในประเทศและกับประเทศในภูมิภาค และการพัฒนาด้านพลังงาน

ในภาพรวมของการปฏิรูปเศรษฐกิจจะมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานการผลิตในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม ภาคการบริการ และการสร้างนวัตกรรม โดยสร้างระบบกลาง (Single Platform) เชื่อมโยงเครือข่ายการส่งเสริมผลิตภาพ การมาตรฐาน และนวัตกรรม ครอบคลุมการทำหน้าที่ของหน่วยงานในการเพิ่มผลิตภาพ การจัดการโครงสร้างด้านการมาตรฐาน (Quality Infrastructure) และการสร้างสภาพแวดล้อม ที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ให้ทำงานไปในทิศทางที่หนุนเสริมกันอย่างเป็นระบบ มีการ

นำแผนงาน/โครงการไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งติดตามสถานการณ์ และประเมินผลการดำเนินงานนโยบายอย่างครบวงจร การจัดทำระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytic) ทั้งในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต สนับสนุนให้ผู้ประกอบการไทยไปลงทุนในต่างประเทศ และผู้ประกอบการภายในประเทศสามารถเชื่อมโยงการผลิตกับตลาดในภูมิภาค ส่งเสริมการเริ่มต้นทำธุรกิจในรูปแบบ Start Up และการพัฒนาอุตสาหกรรมที่จะเป็นฐานเศรษฐกิจใหม่ในอนาคต เช่น อุตสาหกรรมชีวภาพ อุตสาหกรรมการแพทย์ อุตสาหกรรมยานยนต์ไฟฟ้า อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมระบบกักเก็บพลังงาน และอุตสาหกรรมปิโตรเคมี ระยะที่ ๔ เป็นต้น เพื่อยกระดับฐานการผลิตของไทยให้สามารถแข่งขันได้ในระยะยาว รวมทั้งการพัฒนาการศึกษาเพื่อผลิตบุคลากรและแรงงานที่มีความสามารถสูง ในระดับต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาในภาคเกษตร อุตสาหกรรม และบริการ ตลอดจนปฏิรูประบบการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งระบบทรัพย์สินทางปัญญา เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศให้ความสำคัญกับการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการด้านพลังงานของประเทศตั้งแต่การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน การปรับโครงสร้างการจัดทำแผนการพัฒนากำลังการผลิตไฟฟ้า การส่งเสริมการแข่งขันในอุตสาหกรรมไฟฟ้าและก๊าซธรรมชาติที่สามารถสร้างความสมดุลกับความมั่นคงทางพลังงาน การส่งเสริมการผลิตพลังงานทดแทนในภาคครัวเรือนและชุมชน และการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านพลังงาน โดยเฉพาะระบบส่งและจำหน่ายไฟฟ้าให้สามารถรองรับเทคโนโลยีด้านพลังงานที่เปลี่ยนแปลงไปและสามารถรองรับการสร้างตลาดซื้อขายไฟฟ้าในอนาคต

การขับเคลื่อนการปฏิรูปเศรษฐกิจในระดับชุมชน จะมุ่งเน้นการรวมกลุ่มในระดับชุมชนทั้งในส่วนของวิสาหกิจชุมชน สหกรณ์ และวิสาหกิจเพื่อสังคม ที่เชื่อมโยงการผลิตของชุมชนสู่ตลาดผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นกลไกในการสร้างงานและรายได้ภายในชุมชน และการจัดตั้งกองทุน Social Investment Fund เพื่อสนับสนุนการสร้างสังคมผู้ประกอบการ สำหรับการพัฒนาในระดับผู้ประกอบการขนาดกลาง และขนาดย่อม (SMEs) จะมุ่งเน้นการส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำธุรกิจของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมให้สามารถแข่งขันได้

การปฏิรูปกฎหมายเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศจะมุ่งเน้นการปรับปรุงกฎหมายเพื่อขจัดอุปสรรคในการทำธุรกิจและลดภาระในเชิงข้อกฎหมายของผู้ประกอบการทุกระดับ มุ่งเน้นให้เกิดผลลัพธ์ที่เอื้อต่อการทำธุรกิจทั้งในด้านระบบการอนุมัติ/อนุญาต ระบบการอำนวยความสะดวกทางการค้า รวมทั้งการปรับปรุงโครงสร้างภาษีและมาตรการส่งเสริมเพื่อสนับสนุนธุรกิจ SMEs และธุรกิจ Start Up และการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง กับผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม รวมทั้งการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการพื้นที่โดยเฉพาะพื้นที่สำหรับการเกษตร เพื่อให้เกิดการทำเกษตรในพื้นที่ที่เหมาะสมและเป็นระบบ

๓.๑.๓ การสร้างสังคมและชุมชนที่เข้มแข็ง

การสร้างสังคมและชุมชนที่เข้มแข็งจะขับเคลื่อนการดำเนินการตั้งแต่ระดับบุคคลถึงระดับชุมชน โดยมุ่งเน้นให้คนในชุมชนทุกกลุ่มมีความมั่นคงด้านอาชีพ และรายได้ มีหลักประกันทางรายได้ในวัยเกษียณ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ และสวัสดิการทางสังคมที่เหมาะสม รวมทั้งสถาบันทางสังคมสามารถแบ่งเบาภาระการลงทุนทางสังคมของรัฐบาล ผ่านการออม สวัสดิการ และการลงทุนเพื่อสังคม ในการดำเนินการปฏิรูปสังคมจะมุ่งเน้นที่พื้นฐานของคนไทย โดยมุ่งเน้นให้คนไทยมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีบนหลักการสร้างนำซ่อม มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่การมีจิตสาธารณะเพิ่มขึ้น ภาครัฐ

ส่งเสริมให้ชุมชน/ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถจัดการตนเองและทำงานร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ได้ ในขณะที่สื่อเป็นโรงเรียนของสังคมในการให้ความรู้แก่ประชาชน ปลุกฝังวัฒนธรรมของชาติ และปลุกฝังทัศนคติที่ดี รวมทั้งภาครัฐกระจายอำนาจการบริหารจัดการในท้องถิ่นมากขึ้น โดยเฉพาะการให้องค์กรท้องถิ่นจัดเก็บข้อมูล และบริหารข้อมูลของชุมชน และบูรณาการข้อมูลสารสนเทศด้านสังคมกับทุกหน่วยงานและเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ทั้งนี้ การพัฒนาระบบสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็งจะมุ่งเน้นการจัดอุปสรรคในเชิงโครงสร้างซึ่งรวมถึงการจัดการข้อมูลและองค์ความรู้ทางสังคม เน้นการสร้างกลไกและเครื่องมือที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐทราบความต้องการของประชาชนได้อย่างชัดเจน สามารถนำไปจัดทำนโยบายที่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูลและให้เกิดการบูรณาการข้อมูลด้านสังคมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ยังเน้นให้สังคมเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ยอมรับในความแตกต่างและมีความเอื้ออาทรกันผ่านกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วม การเรียนรู้ การรับรู้ และการส่งเสริมกิจกรรม ทางสังคม เช่น การจัดพื้นที่สาธารณะให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เป็นต้น การส่งเสริมวัฒนธรรมระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขในรูปแบบการมีส่วนร่วมและการปรึกษาหารือ เพื่อสร้างการยอมรับในความคิดเห็นที่แตกต่าง โดยเริ่มปลุกฝังวัฒนธรรมประชาธิปไตยที่ถูกต้องผ่านการให้ความรู้ในโรงเรียนต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับปฐมวัย รวมทั้งการบรรจุสาระเกี่ยวกับ “การรู้เท่าทันสื่อ” ให้อยู่ในหลักสูตรการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าและเป็นวิชาพื้นฐานระดับอุดมศึกษา

๓.๑.๔ การฟื้นฟูและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การขับเคลื่อนการปฏิรูปด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจะให้ความสำคัญกับการดำเนินการใน ๖ ประเด็นหลัก ได้แก่ ๑) ทรัพยากรทางบก ๒) ทรัพยากรน้ำ ๓) ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ๔) ความหลากหลายทางชีวภาพ ๕) สิ่งแวดล้อม และ ๖) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นการฟื้นฟู อนุรักษ์ เพื่อสร้างฐานทรัพยากรของประเทศในระยะยาวควบคู่ไปกับการใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน โดยปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีความเป็นเอกภาพสามารถป้องกัน ปร่าบปราม และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติทั้งระบบ การปรับปรุงระบบข้อมูลเชิงพื้นที่สำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม ลดปัญหาข้อขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ของชุมชน และเพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ การดำเนินการภายใต้แผนการปฏิรูปประเทศจะครอบคลุมการสร้างกลไกการ มีส่วนร่วมกับองค์กรท้องถิ่น และชุมชน เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น ทั้งในด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ติดตามตรวจสอบการใช้ประโยชน์ทรัพยากร และการเฝ้าระวังด้านสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมงานวิจัยด้านป่าไม้ สัตว์ป่า และความหลากหลายทางชีวภาพ เพื่อการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพในเชิงเศรษฐกิจ การจัดทำแผนการใช้ที่ดินระดับตำบลเพื่อสนับสนุนภาคเกษตร ผลักดันการจัดตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการน้ำระดับชุมชน และศูนย์ข้อมูลน้ำระดับจังหวัด รวมทั้งระบบการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ

สำหรับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม จะครอบคลุมการพัฒนาเทคโนโลยี และกลไกการสร้าง ความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ในการจัดการขยะ น้ำเสีย และการระวังป้องกันมลพิษในเขตชุมชน และภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งการพัฒนากระบวนการด้านสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ขั้นการสอบสวน การระงับข้อพิพาท การพิจารณาคดีและการบังคับคดี เพื่อสร้างการเข้าถึงระบบยุติธรรมด้านสิ่งแวดล้อมและเป็นกลไกสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ

๓.๑.๕ การสร้างประสิทธิภาพและความโปร่งใสในกระบวนการทำงานของภาครัฐ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐจะมุ่งเน้นการยกระดับการบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สามารถให้บริการประชาชนผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และลดภาระของประชาชนในการรับบริการจากภาครัฐ ทั้งในด้านเอกสาร การชำระค่าธรรมเนียม และการอนุมัติ/อนุญาต การเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างภาครัฐเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน การปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีความกระตือรือร้นในระดับส่วนราชการ และระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เน้นการบริหารเชิงพื้นที่ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น การวางแผนกำลังคนและนำเทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้กำลังคนภาครัฐอยู่ในระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์สังคมผู้สูงอายุและฐานะการคลัง รวมทั้งพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจที่สามารถดึงดูดผู้มีความสามารถสูงเข้าสู่ระบบราชการ และปรับปรุงความเป็นนิติบุคคลของหน่วยงานระดับกรมเพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

การปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐจะครอบคลุมถึงการปฏิรูปหน่วยงานด้านเศรษฐกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสามารถเป็นกลไกในการขับเคลื่อน และติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจของประเทศ ปรับปรุงระบบคัดสรรผู้บริหารระดับสูงในหน่วยงานสำคัญ และพัฒนาระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการกำหนดนโยบาย มาตรการทางเศรษฐกิจ สังคม ทั้งในระดับภาพรวมและระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และกลุ่มเป้าหมายมากขึ้น

นอกจากการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐแล้ว แผนการปฏิรูปประเทศจะมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ โดยสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชนในการเฝ้าระวัง ชี้เบาะแส และการรักษาความลับของผู้ชี้เบาะแส ยกระดับหน่วยงานตรวจสอบให้เป็นกลไกอิสระและเป็นมืออาชีพในการเฝ้าระวังการทุจริตในหน่วยงาน ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่รัฐให้เหลือเท่าที่จำเป็น กำหนดวิธีการยื่นคำขอผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และกำหนดระยะเวลาการอนุมัติ อนุญาตที่ชัดเจน กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่ต้องแจ้งบัญชีทรัพย์สินต่อสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติทำการแจ้งบัญชีทรัพย์สินต่อผู้บังคับบัญชา และส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกของบุคลากรภาครัฐและประชาชนที่จะไม่อดทนต่อการทุจริต

๓.๑.๖ การพัฒนากฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม

การปฏิรูปกฎหมายจะมุ่งเน้นการปรับปรุงหรือยกเลิกกฎหมายที่ล้าสมัยและไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน โดยเฉพาะกฎหมายที่สร้างภาระให้แก่ประชาชน รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายเพื่อสนับสนุนการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งจะเชื่อมโยงการดำเนินการกับประเด็นการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการพัฒนาเศรษฐกิจ การดำเนินการตามแผนปฏิรูปประเทศในส่วนของกรปฏิรูปกฎหมายที่ล้าสมัยดังกล่าวจะจัดตั้งกลไกคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการทบทวนกฎหมายที่ล้าสมัย หมดความจำเป็นและกฎหมายบางฉบับที่สร้างความไม่เป็นธรรม อาทิ กฎหมายชายฝาก โดยปรับสำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมายให้เป็นสำนักงานคณะกรรมการทบทวนกฎหมายที่ล้าสมัยหรือสร้างภาระให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ แผนการปฏิรูปประเทศกำหนดให้มีการตรากฎหมายเท่าที่จำเป็นและทบทวนกฎหมายที่มีผลบังคับใช้แล้วเพื่อให้สอดคล้องกับที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ โดยกำหนดกลไกในการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การสร้างกลไกส่งเสริมการบังคับใช้กฎหมาย ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สร้างช่องทางการเข้าถึงฐานข้อมูลด้านกฎหมายสำหรับหน่วยงานภาครัฐ และภาคประชาชน รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทั้งในชั้นการบังคับใช้กฎหมาย การจัดทำและเสนอกฎหมาย รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

สำหรับการปฏิรูปด้านกระบวนการยุติธรรม จะเน้นการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการอำนวยความสะดวกที่สะดวก รวดเร็วแก่ประชาชน และกำหนดระยะเวลาการทำงานทุกขั้นตอนที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบความคืบหน้าในกระบวนการยุติธรรมได้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ จัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถแจ้งความต่างท้องที่ได้ทั่วประเทศ ประชาชนสามารถฟ้องร้องดำเนินคดีได้ทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ กระบวนการสอบสวนในคดีสำคัญจะมีัยการเข้าร่วมในการสอบสวน จัดทำระบบคุ้มครองพยานที่เหมาะสม ปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้สามารถพิจารณาโทษปรับตามฐานรายได้ และมีระบบช่วยเหลือผู้มีรายได้น้อยในด้านค่าใช้จ่ายในกระบวนการยุติธรรม ทบทวนการแยกประเภทของยาเสพติดและวัตถุออกฤทธิ์เป็นระยะให้สอดคล้องกับผลการวิจัยเกี่ยวกับอันตรายของสารเสพติดแต่ละประเภท การจัดให้มีล่ามที่เพียงพอสำหรับให้บริการในกระบวนการยุติธรรม และนำระบบการประชุมทางไกลมาปรับใช้เพื่อให้สามารถบริการล่ามได้อย่างทั่วถึง รวมทั้งพัฒนาและแก้ไขกฎหมายเพื่อลดอุปสรรคในการคืนสู่สังคมของผู้พ้นโทษที่มีความเสี่ยงต่ำ และพัฒนาระบบนิติวิทยาศาสตร์ให้มีมาตรฐานและทันสมัย ตลอดจนการจัดทำระบบประสานเชื่อมโยงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมที่ประชาชนสามารถติดต่อได้สะดวก

จัดทำระบบการพิจารณาคดีทางปกครองที่ประชาชนสามารถเข้าถึงความยุติธรรมทางปกครองได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย การสร้างกลไกให้องค์กรเอกชนที่มีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือประชาชนสามารถฟ้องคดีแทนผู้เสียหายในคดีที่มีผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะ และจัดทำระบบผู้เชี่ยวชาญเพื่อช่วยเหลือประชาชนในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม

๓.๒ ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการดำเนินการตามแผนการปฏิรูปประเทศระดับภาครัฐ

๓.๒.๑ หน่วยงานภาครัฐมีโครงสร้างที่ทันสมัย กะทัดรัด และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และมีระบบงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance Public Service) รวมทั้งมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถดึงดูดและ รักษาเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถสูง ซึ่งจะทำให้หน่วยงานภาครัฐมีกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส ยึดมั่นในคุณธรรมและวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตบนหลักธรรมาภิบาล พร้อมนำการพัฒนาประเทศ (Highly Competent Public Officials) พร้อมทั้งมีการตรวจสอบจากภาคประชาชน ซึ่งจะช่วยลดปัญหา การทุจริต

๓.๒.๒ ภาครัฐมีระบบฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านสังคมที่บูรณาการทุกหน่วยงานที่ประชาชนมีโอกาสสามารถเข้าถึงได้ รวมทั้งมีระบบการแก้ไขปัญหาคความยากจนและความเหลื่อมล้ำของประเทศที่เป็นบูรณาการ โดยการจัดตั้งสำนักงานบูรณาการแก้ไขปัญหาคความยากจนและความเหลื่อมล้ำส่งผลให้ประเทศไทยมีหน่วยงานหลักในการกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ด้านความยากจน และความเหลื่อมล้ำที่ชัดเจน ซึ่งช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาคได้อย่างแท้จริง

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (๒๕๕๙) รายงานแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นกรอบในการผลักดันให้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิดในทุกภาคส่วน การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน อันจะนำไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนของประเทศไทยตามนโยบายของรัฐบาลได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน คือ

๔.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ จะมุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูง ที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้แบบ ทุกที่ทุกเวลาโดยกำหนดให้เทคโนโลยีที่ใช้มีความเร็วพอเพียงกับความต้องการและให้มีราคาค่าบริการที่ไม่เป็น อุปสรรคในการเข้าถึงบริการของประชาชนอีกต่อไป นอกจากนี้ ในระยะยาวโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงจะกลายเป็นสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกับถนน ไฟฟ้า น้ำประปา ที่สามารถรองรับการ เชื่อมต่อของทุกคน และทุกสรรพสิ่ง โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๔.๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ มีความ ทันสมัยมีเสถียรภาพตอบสนองความต้องการใช้งานของทุกภาคส่วนในราคาที่เหมาะสมและเป็นธรรม

๔.๑.๒ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นหนึ่งในศูนย์กลางการเชื่อมต่อและแลกเปลี่ยนข้อมูล ของอาเซียน โดยเป็นเส้นทางผ่านการจราจรของข้อมูลในภูมิภาค และเป็นที่ตั้งของผู้ประกอบการเนื้อหารายใหญ่ ของโลก

๔.๑.๓ จัดให้มีนโยบายและแผนบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน คลื่นความถี่ และการหลอม รวมของเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรของประเทศอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๔.๑.๔ ปรับรัฐวิสาหกิจโทรคมนาคมให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความก้าวหน้าของอุตสาหกรรม ดิจิทัลเพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๔.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจะกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศ โดยผลักดันให้ภาคธุรกิจไทยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการลดต้นทุนการผลิตสินค้าและบริการ เพิ่มประสิทธิภาพใน การดำเนินธุรกิจ ตลอดจนพัฒนาไปสู่การแข่งขันเชิงธุรกิจรูปแบบใหม่ในระยะยาว นอกจากนี้ ยุทธศาสตร์ยัง มุ่งเน้นการสร้างระบบนิเวศสำหรับธุรกิจดิจิทัล เพื่อเสริมความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจไทยที่จะส่งผล ต่อการขยายฐานเศรษฐกิจและอัตราการจ้างงานของไทยอย่างยั่งยืนในอนาคต โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย แผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๔.๒.๑ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยผลักดันธุรกิจ ให้เข้าสู่ระบบการค้าดิจิทัลสู่สากล และให้เกิดการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลเพื่อปฏิรูปการผลิตสินค้าและบริการ

๔.๒.๒ เร่งสร้างธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology startup) ให้เป็นฟันเฟือง สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล

๔.๒.๓ พัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลของไทยให้มีความเข้มแข็งและสามารถแข่งขัน เชิงนวัตกรรมได้ในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่ไทยมีศักยภาพและเป็นอุตสาหกรรมแห่งอนาคต

๔.๒.๔ เพิ่มโอกาสทางอาชีพเกษตรและการค้าขายสินค้าของชุมชนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยดำเนินการร่วมกันระหว่างหน่วยงานจากทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน

๔.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลจะมุ่งสร้าง ประเทศไทยที่ประชาชนทุกกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มเกษตรกร ผู้ที่อยู่ในชุมชนห่างไกล ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และคนพิการ สามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ของรัฐผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีข้อมูล องค์กรความรู้ ทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น ในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยง่าย และสะดวก และมีประชาชนที่รู้เท่าทันข้อมูลข่าวสาร และมีทักษะในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๕ ด้าน คือ

๔.๓.๑ สร้างโอกาสและความเท่าเทียมในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ดิจิทัลสำหรับประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ กลุ่มผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล

๔.๓.๒ พัฒนาศักยภาพของประชาชนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์และ สร้างสรรค์รวมถึงความสามารถในการคิดวิเคราะห์ และแยกแยะข้อมูลข่าวสารในสังคมดิจิทัลที่เปิดกว้างและเสรี

๔.๓.๓ สร้างสื่อ คลังสื่อและแหล่งเรียนรู้ดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ประชาชนเข้าถึงได้อย่างสะดวก ผ่านทั้งระบบโทรคมนาคม ระบบแพร่ภาพกระจายเสียง และสื่อหลอมรวม

๔.๓.๔ เพิ่มโอกาสการได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐานของนักเรียนและประชาชน แบบทุกวัยทุกที่ ทุกเวลาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๓.๕ เพิ่มโอกาสการได้รับบริการทางการแพทย์และสุขภาพที่ทันสมัยทั่วถึง และเท่าเทียมสู่สังคมสูงวัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลจะมุ่งใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดบริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา นำไปสู่การหลอมรวมการทำงานของภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว นอกจากนี้ รัฐบาลดิจิทัลในอนาคตจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การบริหารบ้านเมือง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐ โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๔ ด้าน คือ

๔.๔.๑ จัดให้มีบริการอัจฉริยะที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริการที่อำนวยความสะดวกต่อประชาชน นักธุรกิจ และนักท่องเที่ยว

๔.๔.๒ ปรับเปลี่ยนการทำงานของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล โดยเน้นบูรณาการการลงทุนในทรัพยากรการเชื่อมโยงข้อมูล และการทำงานของหน่วยงานรัฐเข้าด้วยกัน

๔.๔.๓ สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ตามมาตรฐาน open data และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคธุรกิจในกระบวนการทำงานของรัฐ

๔.๔.๔ พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ (government service platform) เพื่อรองรับการพัฒนาต่อยอดแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่

๔.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลจะให้ความสำคัญกับการพัฒนากำลังคน วิทยาลัยทุกสาขาอาชีพ ทั้งบุคลากรภาครัฐ และภาคเอกชน ให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ และการพัฒนาบุคลากรในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ให้มีความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในระดับมาตรฐานสากลเพื่อนำไปสู่การสร้างและจ้างงานที่มีคุณค่าสูงในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วยแผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๔.๕.๑ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงาน ที่รวมถึงบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน บุคลากรทุกสาขาอาชีพ และบุคลากรทุกช่วงวัย

๔.๕.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีเฉพาะด้านให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อรองรับความต้องการในอนาคต

๔.๕.๓ พัฒนาผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร

๔.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจะมุ่งเน้นการมีกฎหมาย กฎระเบียบ กติกา และมาตรฐานที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์สากล เพื่ออำนวยความสะดวก ลดอุปสรรค เพิ่มประสิทธิภาพในการประกอบกิจกรรมและทำธุรกรรมออนไลน์ต่าง ๆ รวมถึงสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความเชื่อมั่น ตลอดจนคุ้มครองสิทธิให้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วนเพื่อรองรับการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานที่เพิ่มขึ้นในอนาคต โดยยุทธศาสตร์นี้ประกอบด้วย แผนงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน คือ

๔.๖.๑ กำหนดมาตรฐาน กฎ ระเบียบ และกติกาด้านดิจิทัลให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่ออำนวยความสะดวกด้านการค้าและการใช้ประโยชน์ในภาคเศรษฐกิจและสังคม

๔.๖.๒ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลให้มีความทันสมัยสอดคล้องต่อพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลและบริบทของสังคม

๔.๖.๓ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการทำธุรกรรมออนไลน์ ด้วยการสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและการสื่อสาร การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การคุ้มครองผู้บริโภค

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

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (๒๕๖๐) ได้จัดทำยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานในการพัฒนาภาคการเกษตรให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ทั้ง ๖ ยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนปฏิรูปของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (สปท.)

ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) มุ่งในการแก้ไขจุดอ่อน และเสริมจุดแข็งให้เอื้อต่อการพัฒนาภาคการเกษตรในระยะยาว เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “เกษตรกรรมมั่นคง ภาคการเกษตรมั่งคั่ง ทรัพยากรการเกษตรยั่งยืน” โดยมีแนวทางไปสู่เป้าหมาย คือ

๕.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร

แนวทางการพัฒนา

๑) สร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรและสถาบันเกษตรกร Smart Farmer, Smart Group, Smart Enterprise

๒) เสริมสร้างความภาคภูมิใจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพเกษตรกรกรม

๓) บริหารจัดการแรงงานภาคเกษตรและเทคโนโลยีเพื่อทดแทนแรงงานอย่างเป็นระบบรองรับสังคมเกษตรสูงอายุ

๕.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสินค้าเกษตรตลอดโซ่อุปทาน

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพมาตรฐานสินค้าสู่มาตรฐานระดับสากล โดยใช้วิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและความรู้แบบองค์รวม

๒) ส่งเสริมการเกษตรตลอดโซ่อุปทานสอดคล้องกับความต้องการของตลาดและมูลค่าสูง มุ่งสู่การเป็นฟาร์มอัจฉริยะ

๕.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มความสามารถในการแข่งขันภาคการเกษตรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการขับเคลื่อนเกษตร ๔.๐ ภายใต้ Thailand ๔.๐

๒) บริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเกษตร ให้เกษตรกรเข้าถึงและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างทั่วถึง

๓) พัฒนางานวิจัยและสารสนเทศให้ไปสู่เชิงพาณิชย์ ประชาสัมพันธ์และเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลในระดับโลก

๕.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา

๑) บริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรอย่างยั่งยืนที่สอดคล้องกับ SDGs (Sustainable Development Goals)

๒) พัฒนาบุคลากรและองค์กรการเกษตรให้มีความสมดุลและยั่งยืน

๕.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

แนวทางการพัฒนา

๑) พัฒนาบุคลากรและนักวิจัย ให้เป็น Smart officers และ Smart researchers

๒) เชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานของหน่วยงานทุกภาคส่วนโดยกลไกภาครัฐและปรับระบบบริหารงานให้ทันสมัย

๓) ปรับปรุงและพัฒนากฎหมายด้านการเกษตรเพื่อรองรับบริบทการเปลี่ยนแปลง

๖. ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๖๐ข) ได้จัดทำยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. โดยกำหนดกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐไว้ดังนี้

๖.๑ กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

๖.๑.๑ ระบบการสรรหาที่ส่งเสริมให้ส่วนราชการเป็นเจ้าภาพหลักเพื่อให้ได้มาซึ่งคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับส่วนราชการ

๖.๑.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการสรรหาและเลือกสรรด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

๖.๒ กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

๖.๒.๑ ระบบจำแนกตำแหน่งที่รองรับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่คล่องตัว สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๖.๒.๒ ระบบค่าตอบแทน ที่เพิ่มความสามารถของส่วนราชการในการดึงดูดและรักษาบุคลากรคุณภาพ

๖.๒.๓ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่สนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ

๖.๒.๔ ระบบการแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อน ที่คล่องตัว โปร่งใส เป็นธรรม

๖.๓ กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity & Passion) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

๖.๓.๑ ระบบทุนรัฐบาล ที่ดึงดูดและรักษาคณะคนเก่งคนดี สนับสนุนยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ และมีความเป็นบูรณาการระหว่างแหล่งทุนต่าง ๆ

๖.๓.๒ ระบบการพัฒนาข้าราชการ ที่ส่งเสริมการเตรียมกำลังคนและสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว

๖.๓.๓ ระบบการส่งเสริมจริยธรรม ที่สอดคล้องกับการบริบทของส่วนราชการ

๖.๓.๔ ระบบมาตรฐานวินัย ที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที และเป็นธรรม

๖.๔ กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy) โดยดำเนินการในเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

๖.๔.๑ การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือน ให้ทันสมัย สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๖.๔.๒ ระบบการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพ

๖.๔.๓ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในระดับภูมิภาคและระดับโลก ที่ส่งเสริมบทบาทของประเทศไทยในด้านการบริหาร

๗. แผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

กรมส่งเสริมการเกษตร (๒๕๖๐) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติงานระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ไว้ ๕ ประเด็น คือ

๗.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร

๗.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร และยกระดับสู่มาตรฐานสากลด้วยงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม

๗.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

๗.๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตร

๗.๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพองค์กรและใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ

โดยมีเป้าหมาย ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมความมั่นคงในอาชีพของเกษตรกรและองค์กรเกษตรกร

ระยะ ๒๐ ปี	ระยะ ๕ ปี
<u>เป้าหมาย</u>	<u>เป้าหมาย</u>
๑) องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งในระดับ A ร้อยละ ๘๐	๑) องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งในระดับ A ร้อยละ ๒๕
๒) เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง	๒) เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓) เกษตรกรทุกคน เป็น Smart Farmer	๓) เกษตรกรร้อยละ ๑๕ เป็น Smart Farmer
๔) ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่มีความเข้มแข็งในระดับ A ร้อยละ ๑๐๐	๔) ศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่มีความเข้มแข็งในระดับ A ร้อยละ ๘๐

ตารางที่ ๑ (ต่อ)

ระยะ ๒๐ ปี	ระยะ ๕ ปี
<u>ตัวชี้วัด</u> ๑) ร้อยละขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ๒) คุณภาพชีวิตของเกษตรกร ๓) ร้อยละของเกษตรกรที่เป็น Smart Farmer ๔) ร้อยละของศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่มีความเข้มแข็ง	<u>ตัวชี้วัด</u> ๑) ร้อยละขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ๒) คุณภาพชีวิตของเกษตรกร ๓) ร้อยละของเกษตรกรที่เป็น Smart Farmer ๔) ร้อยละของศูนย์เรียนรู้การเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรที่มี

แนวทาง/โครงการหลัก

- ๑) สนับสนุนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒) ส่งเสริมการผลิตเพื่อความมั่นคงด้านอาชีพ
- ๓) พัฒนาเกษตรกรให้เป็น Smart Farmer
- ๔) เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน
- ๕) พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางการเกษตรของชุมชน
- ๖) เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายการทำงานในพื้นที่และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน

ตารางที่ ๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตร และยกระดับสู่มาตรฐานสากลด้วยงานวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรม

ระยะ ๒๐ ปี	ระยะ ๕ ปี
<u>เป้าหมาย</u> ๑) การทำเกษตรแบบแปลงใหญ่ด้านพืช ๔๒ ล้านไร่ ๒) เกษตรกรร้อยละ ๘๐ ผลิตสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ๓) ต้นทุนการผลิตลดลง ผลผลิตเพิ่มขึ้น ๔) รายได้เฉลี่ยเกษตรกร ๓๙๐,๐๐๐ บาท ๕) เกษตรกรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี <u>ตัวชี้วัด</u> ๑) พื้นที่ทำการเกษตรแบบแปลงใหญ่ด้านพืชเพิ่มขึ้น ๒) ร้อยละของเกษตรกรที่สามารถผลิตสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ๓) เกษตรกรสามารถลดต้นทุนการผลิต และ/หรือเพิ่มผลผลิต ๔) รายได้ต่อหัวของเกษตรกร (บาท/คน) ๕) ร้อยละของเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสามารถนำไปประยุกต์ใช้	<u>เป้าหมาย</u> ๑) การทำเกษตรแบบแปลงใหญ่ด้านพืช ๑๐ ล้านไร่ ๒) เกษตรกรร้อยละ ๒๐ ผลิตสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ๓) ต้นทุนการผลิตลดลง ผลผลิตเพิ่มขึ้น ๔) เกษตรกรมีรายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตรเพิ่มขึ้นเป็น ๕๙,๔๖๐ บาทต่อครัวเรือนในปี ๒๕๖๔ ๕) เกษตรกรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี <u>ตัวชี้วัด</u> ๑) พื้นที่ทำการเกษตรแบบแปลงใหญ่ด้านพืชเพิ่มขึ้น ๒) ร้อยละของเกษตรกรที่สามารถผลิตสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน ๓) เกษตรกรสามารถลดต้นทุนการผลิต และ/หรือเพิ่มผลผลิต ๔) รายได้เงินสดสุทธิทางการเกษตร ๕) ร้อยละของเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสามารถนำไปประยุกต์ใช้

แนวทาง/โครงการหลัก

- ๑) สร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลผลิตทางการเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) พัฒนาตลาดและเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตร
- ๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และขยายงานส่งเสริมการเกษตรสู่ภาคบริการ
- ๔) เสริมสร้างภาพลักษณ์สินค้าเกษตรของไทย

ตารางที่ ๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ระยะ ๒๐ ปี	ระยะ ๕ ปี
<u>เป้าหมาย</u> ๑) ผลผลิตขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนมีมูลค่าเพิ่มขึ้น ๒) มีช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น <u>ตัวชี้วัด</u> ๑) ร้อยละของผลผลิตขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนที่มีการพัฒนาให้มีมูลค่าสูงขึ้น ๒) จำนวนช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร	<u>เป้าหมาย</u> ๑) ผลผลิตขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนมีมูลค่าเพิ่มขึ้น ๒) มีช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรเพิ่มขึ้น <u>ตัวชี้วัด</u> ๑) ร้อยละของผลผลิตขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนที่มีการพัฒนาให้มีมูลค่าสูงขึ้น ๒) จำนวนช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร

แนวทาง/โครงการหลัก

- ๑) สร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลผลิตทางการเกษตรโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๒) พัฒนาตลาดและเพิ่มช่องทางการจำหน่ายสินค้าเกษตร
- ๓) ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และขยายงานส่งเสริมการเกษตรสู่ภาคบริการ
- ๔) เสริมสร้างภาพลักษณ์สินค้าเกษตรของไทย

ตารางที่ ๔ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการผลิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตร

ระยะ ๒๐ ปี	ระยะ ๕ ปี
<u>เป้าหมาย</u> ๑) เกษตรกรมีการทำเกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้น ๒) เกษตรกรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและปัจจัยการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนมีความเข้มแข็งในระดับ A ร้อยละ ๑๐๐ ๔) ศูนย์จัดการดินปุ๋ยชุมชนมีความเข้มแข็งในระดับ A ⁺ และ A ร้อยละ ๑๐๐	<u>เป้าหมาย</u> ๑) เกษตรกรมีการทำเกษตรกรรมยั่งยืนเพิ่มขึ้น ๒) เกษตรกรสามารถบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและปัจจัยการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนมีความเข้มแข็งในระดับ A ร้อยละ ๒๕ ๔) ศูนย์จัดการดินปุ๋ยชุมชนมีความเข้มแข็งในระดับ A ⁺ และ A ร้อยละ ๔๐

ตารางที่ ๔ (ต่อ)

ระยะ ๒๐ ปี	ระยะ ๕ ปี
<u>ตัวชี้วัด</u> ๑) จำนวนเกษตรกรที่ทำเกษตรกรรมยั่งยืน ๒) ร้อยละของเกษตรกรที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและปัจจัยการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ร้อยละของศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ๔) ร้อยละของศูนย์จัดการดินปุ๋ยชุมชนที่มีความเข้มแข็ง	<u>ตัวชี้วัด</u> ๑) จำนวนเกษตรกรที่ทำเกษตรกรรมยั่งยืน ๒) ร้อยละของเกษตรกรที่สามารถบริหารจัดการทรัพยากรการเกษตรและปัจจัยการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓) ร้อยละของศูนย์จัดการศัตรูพืชชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ๔) ร้อยละของศูนย์จัดการดินปุ๋ยชุมชนที่มีความเข้มแข็ง

แนวทาง/โครงการหลัก

- ๑) สนับสนุนการทำเกษตรกรรมยั่งยืน
- ๒) ส่งเสริมการใช้ปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพและบริหารจัดการทรัพยากรเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมการบริหารจัดการศัตรูพืชอย่างยั่งยืน

ตารางที่ ๕ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาศักยภาพองค์กรและใช้นวัตกรรมในการบริหารจัดการ

ระยะ ๒๐ ปี	ระยะ ๕ ปี
<u>เป้าหมาย</u> ๑) ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ทุกคน เป็น Smart Officer ๒) หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ทุกหน่วยงานเป็น Smart Office <u>ตัวชี้วัด</u> ๑) ร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็น Smart Officer ๒) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่เป็น Smart Office	<u>เป้าหมาย</u> ๑) ข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ ๒๕ เป็น Smart Officer ๒) หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ร้อยละ ๒๕ เป็น Smart Office <u>ตัวชี้วัด</u> ๑) ร้อยละของข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตรที่เป็น Smart Officer ๒) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตร ที่เป็น Smart Office

Smart Officer หมายถึง บุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตรที่ปฏิบัติงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เป็นเป้าหมายในการพัฒนาให้เป็น Smart Officer ที่มีความรักเกษตรกรเหมือนญาติ มีความรอบรู้ทางวิชาการและนโยบาย ใช้เทคโนโลยีมาช่วยเหลือเกษตรกร สร้างความเข้มแข็งแก่เกษตรกรและองค์กรเกษตรกร มุ่งนำเกษตรกรสู่ Green Economy และ Zero waste agriculture มีความภาคภูมิใจในองค์กรและความเป็นข้าราชการ

แนวทาง/โครงการหลัก

- ๑) พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer
- ๒) พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศ และองค์ความรู้
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์และสร้างการเรียนรู้
- ๔) พัฒนาศักยภาพหน่วยงานให้เป็น Smart Office เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ
- ๕) พัฒนาระบบองค์กรและการบริหารจัดการ
- ๖) สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมการส่งเสริมการเกษตร และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับ

๘. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกรมส่งเสริมการเกษตร

วิสัยทัศน์

เกษตรกรมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม และมีรายได้ที่มั่นคง

พันธกิจ

- ๑) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการผลิตและจัดการสินค้าเกษตรตาม

ความต้องการของตลาด

๓) ให้บริการทางการเกษตรและผลิตปัจจัยทางการเกษตรเพื่อสนับสนุนและจำหน่ายแก่เกษตรกร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๔) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร และบูรณาการการทำงานกับทุกภาคส่วน

ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

กรมส่งเสริมการเกษตร (๒๕๕๗) ระบุว่ากฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๒ ให้กรมส่งเสริมการเกษตรมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน การส่งเสริมและพัฒนาเพิ่มศักยภาพการผลิต การแปรรูป การเพิ่มมูลค่า การพัฒนาคุณภาพสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ โดยการศึกษา วิจัย พัฒนา กำหนดมาตรการและแนวทางในการส่งเสริมการเกษตร ตลอดจนการถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร และการให้บริการทางการเกษตร เพื่อให้เกษตรกรมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีคุณภาพชีวิตที่ดี และพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- ๑) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกร ครอบคลุมเกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตและการจัดการสินค้าเกษตร
- ๔) ฝึกอบรม ถ่ายทอดเทคโนโลยี และให้บริการทางการเกษตร
- ๕) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านการส่งเสริมการเกษตร
- ๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี

หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

๙. เป้าประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัดของกรมส่งเสริมการเกษตร

เป้าประสงค์

๑) เกษตรกร องค์กรเกษตรกร และวิสาหกิจชุมชน มีความเข้มแข็ง มีรายได้และอาชีพที่มั่นคง สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๒) สินค้าเกษตรมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน สอดคล้องกับความต้องการของตลาด และสามารถแข่งขันได้

๓) มีการบริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตรอย่างสมดุลและยั่งยืน

เป้าหมาย

๑) องค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนมีความเข้มแข็งในระดับ A ร้อยละ ๘๐

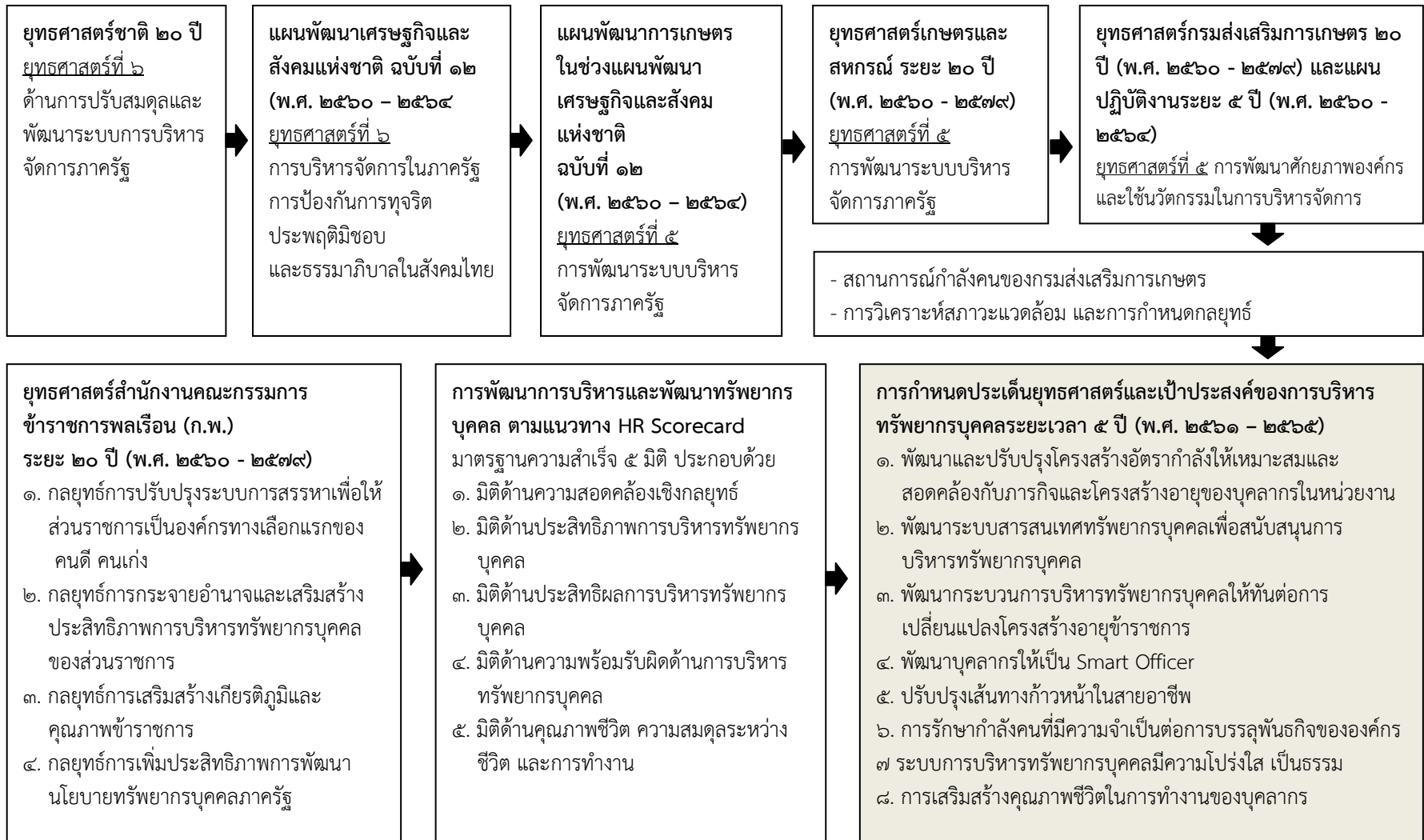
๒) เกษตรกรมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง

๓) รายได้เฉลี่ยของเกษตรกร ๓๙๐,๐๐๐บาท/คน

๔) เกษตรกรมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละขององค์กรเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนที่มีความเข้มแข็ง
- ๒) คุณภาพชีวิตของเกษตรกร
- ๓) รายได้ต่อหัวของเกษตรกร (บาท/คน)
- ๔) ร้อยละของเกษตรกรที่ได้รับการถ่ายทอดเทคโนโลยีสามารถนำไปประยุกต์ใช้



ภาพที่ ๑ แบบแสดงการเชื่อมโยงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

บทที่ ๒

การพัฒนาการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแนวทาง HR Scorecard

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (๒๕๖๐ก) แสดงข้อมูลเรื่อง HR Scorecard หรือ การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยสำนักงาน ก.พ.ได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ ดังนี้

๑. นำ HR Scorecard มาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. กำหนดให้ทุกส่วนราชการจะต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง

HR Scorecard

๓. กำหนดให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของสำนักงาน

ก.พ.ร.

องค์ประกอบของการประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย HR Scorecard ประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

๑) มาตรฐานความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการและจังหวัด (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบรรลุ

๒) ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ (Critical Success Factors) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุ มาตรฐานความสำเร็จ

๓) มาตรวัดหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวที่บ่งชี้ว่า ส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔) ผลการดำเนินงาน หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัด ได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับ มาตรฐานแห่งความสำเร็จ ทั้งนี้ มาตรฐานความสำเร็จที่เป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการต้องบริหารทรัพยากร บุคคลให้บรรลุ เป็นมาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ประกอบด้วย

- (๑) มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
- (๒) มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๓) มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๔) มิติด้านความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๕) มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

มาตรฐานความสำเร็จ ๕ มิติ ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑) นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด

๒) มีการวางแผนและบริหารกำลังคน (Workforce Planning and Management)

๓) มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)

๔) มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริหาร (Continuity and Replacement Plan)

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

๑) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๒) แผนบริหารอัตรากำลัง

๓) การบริหารกำลังคนที่มีสมรรถนะสูง (Talent Management)

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด มีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย เป็นต้น มีความถูกต้องและทันเวลา

๒) ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย

๓) สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องประมาณรายจ่ายเหมาะสมสะท้อนผลิตภาพและคุ้มค่า

๔) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

๑) จัดระบบงานบุคคลเพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลา

๒) ประเมินความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓) จัดทำฐานข้อมูลกำลังคน

๔) ระบบงานอัตโนมัติรองรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ก่อให้เกิดผลดังนี้

๑) การรักษาข้าราชการและปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด

๒) ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

๓) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้เพื่อพัฒนาข้าราชการและปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๔) มีระบบการบริหารผลงานและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

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

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดจะต้อง

๑) การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และการดำเนินการทางวินัยบนหลักการของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักมนุษยธรรม

๒) ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและพร้อมให้มีการตรวจสอบ

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

- ๑) กระบวนการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส
- ๒) ราชการใสสะอาด

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการหรือจังหวัดมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- ๑) ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน
- ๒) การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการตามกฎหมายกำหนด
- ๓) ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการ

และผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

สิ่งที่ส่วนราชการควรดำเนินการ คือ

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

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยมีการดำเนินการ ดังนี้

๑. จัดกิจกรรมพัฒนาหรือเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทาง HR Scorecard

๒. ดำเนินการประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการ

๒.๑ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.๒ การวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการ

๓.๑ วิเคราะห์ทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการของส่วนราชการ

๓.๒ กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ โดยการ

๔.๑ กำหนดเป้าประสงค์

๔.๒ กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPIs) ข้อมูลพื้นฐาน (Baseline) และค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด

๕. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอแผนกลยุทธ์ฯ ต่อฝ่ายบริหาร

บทที่ ๓

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร

การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสมรรถนะของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสมรรถนะสูงจะเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับส่วนราชการ และช่วยให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งเสริมให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ กรมส่งเสริมการเกษตรได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒. ประเมินสภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมทั้งวิเคราะห์ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๔. คณะทำงานฯ ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เสนอคณะกรรมการฯ ให้ความเห็นชอบ

๕. แปลงแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติโดยจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๖. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่เจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางและเป็นข้อมูลประกอบในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถานการณ์กำลังคนของกรมส่งเสริมการเกษตร

กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร รายงานสถานการณ์กำลังคนของกรมส่งเสริมการเกษตร ดังนี้

ตารางที่ ๖ สถิติอัตรากำลังกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๑ - ๒๕๖๑

ปี	ข้าราชการ (ราย)			ลูกจ้างประจำ (ราย)	พนักงานราชการ (ราย) ครอบคลุมตำแหน่ง	รวม (ราย)
	ส่วนกลาง	ส่วนภูมิภาค	รวม			
๒๕๑๑			๑,๗๒๖			๑,๗๒๖
๒๕๓๑	๒,๐๗๔	๙,๕๑๔	๑๑,๖๑๕	๓,๒๖๓		๑๔,๘๗๘
๒๕๔๑	๑,๗๗๕	๑๐,๑๗๓	๑๑,๙๔๘	๒,๖๕๖		๑๔,๖๐๔
๒๕๕๑	๑,๑๓๙	๘,๘๓๗	๙,๙๗๖	๑,๒๗๗	๒,๓๙๕	๑๓,๖๔๘
๒๕๖๑	๑,๑๘๖	๘,๐๙๒	๙,๒๗๘	๖๖๘	๒,๔๙๕	๑๒,๔๔๑

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๖๑ง.

ตารางที่ ๗ โครงสร้างอายุข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ปี พ.ศ. ๒๕๖๑

ช่วงอายุ (ปี)	ส่วนกลาง/กทม. (ราย)	จังหวัด (ราย)	อำเภอ (ราย)	รวม (ราย)	ร้อยละ
ไม่เกิน ๓๐	๙๕	๑๒๒	๓๘๐	๕๙๗	๗.๐๐
๓๑ - ๓๕	๒๐๕	๔๒๒	๑,๐๘๐	๑,๗๐๗	๒๐.๐๒
๓๖ - ๔๐	๒๑๕	๓๖๖	๙๗๐	๑,๕๕๑	๑๘.๑๙
๔๑ - ๔๕	๑๑๙	๒๒๔	๔๑๓	๗๕๖	๘.๘๗
๔๖ - ๕๐	๑๐๙	๑๕๒	๒๗๓	๕๓๔	๖.๒๖
๕๑ - ๕๕	๑๓๙	๒๓๑	๖๑๖	๙๘๖	๑๑.๕๖
๕๖ ปีขึ้นไป	๒๑๔	๔๐๑	๑,๗๘๐	๒,๓๙๕	๒๘.๑๐
รวม	๑,๐๙๖	๑,๙๑๘	๕,๕๑๒	๘,๕๒๖	๑๐๐

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๖๑จ.

ตารางที่ ๘ การสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑

เหตุในการออกจากราชการ	ปีงบประมาณ (ราย)					รวมทั้ง ทั้งหมด
	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	
ลาออกจากราชการ	๑๔๘	๑๖๕	๒๗๖	๒๐๕	๒๒๑	๑,๐๑๕
เสียชีวิต	๔๒	๑๙	๒๐	๒๐	๑๐	๑๑๑
ออกจากราชการเหตุวินัย	๒	๕	๓	๒	๑	๑๓
โอนไปเป็นข้าราชการประเภทอื่น	๗	๑๓	๗	๑๓	๗	๔๗
โอนไปเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ	๔๙	๕๒	๕๐	๓๕	๓๐	๒๑๖
เกษียณ	๒๒๗	๒๖๖	๓๔๙	๓๙๔	๔๕๕	๑,๖๙๑
รวม	๔๗๕	๕๑๐	๗๐๕	๖๖๙	๗๒๔	๓,๐๙๓

หมายเหตุ : ข้อมูลวันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๑

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๖๑ข.

ตารางที่ ๙ จำนวนผู้เกษียณอายุราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐)

ประเภท หน่วยงาน	ปีที่เกษียณ (พ.ศ.)										รวม	ร้อยละ
	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐		
ส่วนกลาง/กทม.	๓๖	๓๙	๕๙	๔๙	๔๘	๒๙	๒๙	๓๐	๑๘	๓๒	๓๖๙	๑๐.๖๖
จังหวัด	๕๙	๙๖	๙๖	๑๐๘	๘๓	๔๑	๓๙	๕๐	๔๕	๓๙	๖๕๖	๑๘.๙๕
อำเภอ	๓๖๐	๔๕๖	๔๔๓	๓๙๒	๒๓๐	๑๕๐	๑๓๑	๑๐๖	๙๒	๗๖	๒,๔๓๖	๗๐.๓๘
รวม	๔๕๕	๕๙๑	๕๙๘	๕๔๙	๓๖๑	๒๒๐	๑๙๙	๑๘๖	๑๕๕	๑๔๗	๓,๔๖๑	๑๐๐.๐๐

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๖๑น.

ตารางที่ ๑๐ การศึกษาของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร

ประเภท	ระดับการศึกษา (ราย)				รวม
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	
ข้าราชการ	๘๗๒	๖,๒๔๔	๑,๓๘๙	๒๑	๘,๕๒๖
ลูกจ้างประจำ	๖๑๙	๓๕	-	-	๖๕๔
พนักงานราชการ	๑,๐๖๙	๙๘๙	๑	-	๒,๐๕๙
รวม	๒,๕๖๐	๗,๒๖๘	๑,๓๙๐	๒๑	๑๑,๒๓๙

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๖๑ก.

ตารางที่ ๑๑ ผลการดำเนินงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลย้อนหลัง ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ปัจจุบัน

ลำดับที่	ชื่อตำแหน่ง/สายงาน	ระดับตำแหน่ง	ผลการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ย้อนหลัง ๕ ปี						รวมทั้งสิ้น
			ปี ๕๖ (จำนวน)	ปี ๕๗ (จำนวน)	ปี ๕๘ (จำนวน)	ปี ๕๙ (จำนวน)	ปี ๖๐ (จำนวน)	ปี ๖๑ (จำนวน)	
๑	รองอธิบดี (นักบริหาร)	ต้น				๑			๑
๒	ผู้ทรงคุณวุฒิ (นักวิชาการเกษตร)	ทรงคุณวุฒิ			๑				๑
๓	ผู้เชี่ยวชาญ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์)	เชี่ยวชาญ				๑			๑
๔	ผู้เชี่ยวชาญ (นักวิชาการตรวจสอบภายใน)	เชี่ยวชาญ			๑				๑
๕	ผู้อำนวยการกอง/ศูนย์	สูง	๓						๓
๖	เกษตรจังหวัด	สูง	๑๒		๑๒				๒๔
๗	หัวหน้ากลุ่มงานในส่วนกลาง (นักวิเคราะห์นโยบายและแผน)	ชำนาญการพิเศษ	๑						๑
๘	หัวหน้ากลุ่มงานในส่วนกลาง (นักวิชาการสถิติ)	ชำนาญการพิเศษ				๑			๑
๙	ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการ (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร)	ชำนาญการพิเศษ						๒	๒
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการ (วิศวกรการเกษตร)	ชำนาญการพิเศษ	๒			๒			๔
๑๑	หัวหน้ากลุ่มอารักขาพืช (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร)	ชำนาญการพิเศษ	๑๙		๑๓	๙		๒	๔๓
๑๒	เกษตรอำเภอ (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร)	ชำนาญการพิเศษ	๑๐๙			๘๓		๑๑๙	๓๑๑
๑๓	ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ภายใต้กลุ่ม (นักวิชาการสถิติ)	ชำนาญการพิเศษ				๑			๑
๑๔	เกษตรตำบล (นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร)	ชำนาญการพิเศษ		๗๕		๑๓๔			๒๐๙
๑๕	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (เจ้าพนักงานธุรการ)	อาวุโส	๑๑	๓	๑๒	๓๙	๕	๔	๗๔
๑๖	หัวหน้าฝ่ายสื่อสาร (นายช่างไฟฟ้า)	อาวุโส			๑				๑
๑๗	หัวหน้าฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์ (นายช่างเทคนิค)	อาวุโส			๑				๑
รวม			๑๕๗	๗๘	๔๑	๒๗๑	๕	๑๒๗	๖๗๙

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๖๑ค.

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการเกษตร นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่จะสนับสนุนและผลักดันให้ยุทธศาสตร์ของส่วนราชการประสบความสำเร็จ โดยข้อมูลดังกล่าวต่อไปนี้ ส่วนหนึ่งนำมาจากผลการวิเคราะห์การประเมินสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อกรมส่งเสริมการเกษตร ในแผนยุทธศาสตร์ส่งเสริมการเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. นักส่งเสริมรุ่นใหม่มีการใส่ใจในการค้นหานวัตกรรม ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. การทำงานในพื้นที่เน้นการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน
๓. มีโครงสร้างการทำงานที่ครอบคลุมทุกระดับโดยเฉพาะระดับตำบล ซึ่งใกล้ชิดเกษตรกรมากที่สุด
๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ กระจายอยู่ในพื้นที่ ทำงานใกล้ชิดกับเกษตรกร มีทักษะในการแก้ไขปัญหา สามารถพัฒนาให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้
๕. บุคลากรมีความพร้อมที่จะพัฒนาความรู้ใหม่ ๆ ยอมรับและมีการปรับแนวคิดในการทำงาน
๖. บุคลากรมีความสามารถ เสียสละ เข้าถึงและเป็นที่ยอมรับของเกษตรกร
๗. มีการรายงานข้อมูล/สถานการณ์ต่าง ๆ ผ่าน Social Media ช่วยให้ผู้สามารถตัดสินใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๘. มีข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก
๙. มีเครือข่ายคอมพิวเตอร์รองรับการสื่อสารและการประชุมผ่านระบบ Video Conference
๑๐. มีศูนย์เรียนรู้ทางการเกษตร เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาเกษตรกรในชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การบริหารงานยังเป็นแบบตั้งรับมากกว่าการดำเนินการเชิงรุก และยังไม่ใช้แผนยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนและนำองค์กรอย่างแท้จริง
๒. การกำหนดตัวชี้วัดส่วนใหญ่มุ่งเน้นเชิงปริมาณและไม่สะท้อนผลการดำเนินงานในเชิงคุณภาพ
๓. การบูรณาการงานร่วมกันภายในกรมส่งเสริมการเกษตรยังไม่ครอบคลุมทุกมิติ
๔. เจ้าหน้าที่ในพื้นที่มีภารกิจมาก รวมทั้งได้รับการมอบหมายงานนอกภารกิจเพิ่มเติมซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานตามภารกิจหลัก
๕. การสนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานยังไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย
๖. ยังขาดการรวบรวมองค์ความรู้ และการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการส่งเสริมการทำเกษตรแบบ Smart Farming
๗. บุคลากรบางส่วนโดยเฉพาะในระดับภูมิภาคไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อให้ความพร้อมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ
๘. มีบุคลากรใกล้จะเกษียณเป็นจำนวนมาก แต่การสร้างบุคลากรทดแทนทำได้ล่าช้า
๙. การปฏิบัติภารกิจที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วนภายใต้เวลาที่จำกัด ทำให้ผลงานไม่มีคุณภาพ

โอกาส (Opportunity)

๑. มีพระราชบัญญัติส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมและพัฒนาวิสาหกิจชุมชน
๒. การเข้าสู่สังคมสูงอายุส่งผลต่อทั้งเศรษฐกิจ รูปแบบการดำเนินชีวิตและการบริโภคเป็นโอกาสในการพัฒนาสินค้าและบริการทางการเกษตรสำหรับผู้สูงอายุ

๓. วิถีชีวิตของคนในยุคดิจิทัล เป็นโอกาสในการขายสินค้าทางออนไลน์ ทำให้เกษตรกรเข้าถึงผู้บริโภคได้โดยตรง
๔. เกษตรกรมีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่สืบทอดกันมาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการประกอบอาชีพ
๕. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐเพื่อพัฒนาภาคการเกษตร
๖. นโยบายกระทรวงเกษตรฯ กำหนดให้บูรณาการการทำงานในทุกระดับ และมีกลไกของการบูรณาการการทำงานในระดับพื้นที่
๗. นโยบายให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Young Smart Farmer เพื่อทดแทนเกษตรกรผู้สูงอายุ
๘. นโยบายของประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนา โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงและการทำเกษตรทฤษฎีใหม่
๙. มีการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สามารถใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพ การผลิต และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าเกษตร
๑๐. มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องจักรกลการเกษตรที่สามารถทดแทนแรงงานในภาคการเกษตร

อุปสรรค (Threat)

๑. การรวมกลุ่มของเกษตรกรและสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งยังมีน้อย และขาดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. แรงงานภาคการเกษตรมีแนวโน้มลดลง
๓. การเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุในภาคเกษตรจะส่งผลต่อการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีใหม่
๔. เกษตรกรส่วนใหญ่ขาดโอกาสในการเข้าถึงแหล่งวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร เงินทุน
๕. การบริหารและการจัดทำโครงการงบประมาณเป็นแบบ Top Down ทำให้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของพื้นที่
๖. นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง
๗. ขาดข้อมูลความต้องการของเกษตรกรเพื่อประกอบการกำหนดนโยบายที่เหมาะสม
๘. เกษตรกรขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินทำกิน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาและวางแผนการผลิตในระยะยาว
๙. ขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการแปรรูปและพัฒนาผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

การกำหนดกลยุทธ์ (TOWS matrix) เพื่อหาแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์เชิงรุก

- พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- สื่อสารข้อมูลด้านโครงสร้างอายุของข้าราชการให้ทุกหน่วยงานได้ทราบ
- การพัฒนากำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดประโยชน์ที่แท้จริงกับองค์กร และเกษตรกร
- การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เกิดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและครอบคลุมทุกพื้นที่

กลยุทธ์เชิงป้องกัน

- บุคลากรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงาน
- เจ้าหน้าที่เป็นสื่อกลางการพัฒนาเกษตรกรในด้านการรับรู้ข่าวสารด้านการเกษตรจากการใช้

เทคโนโลยีสารสนเทศ

๓. การสำรวจความพึงพอใจของเกษตรกรต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งด้านบทบาท หน้าที่ ภารกิจ และการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล รวมถึงความต้องการ/ข้อเสนอแนะจากเกษตรกรในการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาด้านการเกษตร

๔. การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับและเกษตรกร

๕. ใช้การประชุมผ่านระบบ Video Conference โดยมีบุคลากรทุกระดับและเกษตรกรเข้าร่วม ประชุม เพื่อระดมความคิดเห็นทุกระดับ

กลยุทธ์เชิงแก้ไข

๑. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ

๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer

๓. ปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการ

๔. เร่งรัดการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการรุ่นใหม่ทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ

กลยุทธ์เชิงรับ

๑. รักษากำลังคนที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร

๒. การวางแผนการดำเนินงานตามภารกิจกรมส่งเสริมการเกษตร

๓. การปรับแผนรองรับเมื่อเกิดกรณีนโยบายเร่งด่วน

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ของกรมส่งเสริมการเกษตรภายใต้กรอบแนวคิดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงาน ก.พ. ที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้กำหนดไว้ ๘ ประเด็น ๑๓ เป้าประสงค์ ดังนี้

๑. มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและโครงสร้างอายุของบุคลากรในหน่วยงาน

๒. มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ

๓. มิติด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษากำลังคนที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร

๔. มิติด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

๕. มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ ๑๒ ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
<p>มิติด้านความสอดคล้อง เชิงกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้เหมาะสม และสอดคล้อง กับภารกิจ และโครงสร้างอายุของบุคลากร ในหน่วยงาน</p>	<p>๑.๑ กรมส่งเสริมการเกษตร มีโครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ</p> <p>๑.๒ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของกระทรวงเกษตร และสหกรณ์ และกรมส่งเสริม การเกษตร</p> <p>๑.๓ กรมฯ มีนโยบาย/แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับ สถานการณ์</p>	<p>๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง</p> <p>๑.๓ กำหนดนโยบาย/แผนการ บริหารงานบุคคล</p>	<p>๑.๑ ระดับความสำเร็จในการ ปรับปรุงโครงสร้างภายในกรม</p> <p>๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ โครงสร้างกรม</p> <p>๑.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนปฏิบัติการรองรับการ เปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ ข้าราชการ</p>	<p>๔๐</p> <p>๓๐</p> <p>๓๐</p>	<p>กพร./กกจ.</p> <p>กกจ.</p> <p>กกจ.</p>

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
มิติด้านประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer (ต่อ)	๔.๒ มีเครือข่ายในการพัฒนาบุคลากร อย่างทั่วถึง	๔.๒ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่ สังคมดิจิทัล	๔.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล	๒๐	สพท. /ศสท.
		๔.๓ โครงการพัฒนาและส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้มุ่งสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้	๔.๓ จำนวนกิจกรรมเพื่อพัฒนาและ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ มุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	๒๐	สพท.
		๔.๔ การพัฒนาระบบพี่เลี้ยงแก่ บุคลากรรุ่นใหม่ (Mentoring)	๔.๔ ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการโครงการพัฒนา ระบบพี่เลี้ยงแก่บุคลากร รุ่นใหม่ (Mentoring)	๒๐	สพท.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕.๑ จัดทำแผนเส้นทางทาง ก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ แต่งตั้งตามเส้นทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑๐๐	กกจ.
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษากำลังคนที่มีความจำเป็นต่อการ บรรลุพันธกิจขององค์กร	๖.๑ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑ การคัดเลือกบุคคลและ หน่วยงานดีเด่น	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ คัดเลือก ได้รับการแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๔๐	กกจ.
		๖.๒ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๖.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา	๖๐	สพท.

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
<p>มิติด้านความพร้อมรับผิด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</p> <p>ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความ โปร่งใส เป็นธรรม</p>	<p>๗.๑ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๗.๑ การสื่อสารและสร้างความ เข้าใจด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล/เสริมสร้างความรู้ ด้านวินัยข้าราชการ</p> <p>๗.๒ สร้างช่องทางในการรับฟัง ข้อคิดเห็น ข้อเสนอเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล</p> <p>๗.๓ กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน มีประสิทธิภาพ</p>	<p>๗.๑ ร้อยละของจำนวน ข้อร้องเรียนด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลที่ ลดลง</p> <p>๗.๒ มีช่องทางการรับฟัง ข้อคิดเห็น/ข้อร้องเรียน</p> <p>๗.๓ ร้อยละข้อร้องเรียนได้รับการ แก้ไข</p>	<p>๓๕</p> <p>๓๕</p> <p>๓๐</p>	<p>กกจ.</p> <p>กกจ.</p> <p>กกจ.</p>
<p>มิติด้านคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</p> <p>การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>๘.๑ สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของบุคลากรในองค์กรด้านความพึง พอใจบุคลากรต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>๘.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>๘.๑ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรที่มีต่อ สภาพแวดล้อม และ บรรยากาศในการทำงาน</p>	<p>๔๐</p> <p>๓๐</p>	<p>กกจ.</p> <p>กกจ.</p>

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	น้ำหนัก	ผู้รับผิดชอบ
<p>มิติด้านคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากร</p>	<p>๘.๒ การพัฒนาการจัดสวัสดิการใน องค์กร</p>	<p>๘.๒ การสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ๘.๓ พัฒนาสวัสดิการในองค์กร</p>	<p>๘.๒ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรด้านการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหารกับข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ๘.๓ ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรด้านการบริการ การบริหารจัดการสวัสดิการ ในองค์กร</p>	<p>๓๐</p>	<p>กกจ.</p>

ตารางที่ ๑๓ แสดงรายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	
มิติด้านความสอดคล้อง เชิงกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลัง ให้เหมาะสมและ สอดคล้องกับภารกิจและ โครงสร้างอายุของ บุคลากร	๑.๑ กรมส่งเสริม การเกษตร มีโครงสร้างที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ	๑.๑ การปรับปรุง โครงสร้าง การแบ่งส่วน ราชการ กรมส่งเสริม การเกษตร	๑.๑ ระดับความสำเร็จใน การปรับปรุงโครงสร้าง ภายในกรม	ไม่มี				มี	๔๐	๔๐	กพร./กกจ.
	๑.๒ วางแผนกำลังคน ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของ กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ และ กรมส่งเสริม การเกษตร	๑.๒ จัดทำแผน อัตรากำลัง	๑.๒ ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผน อัตรากำลังให้ สอดคล้องกับ โครงสร้างกรม	ไม่มี แผน				มี แผน	๓๐	๓๐	กกจ.
	๑.๓ กรมฯ มีนโยบาย/ แผนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ สอดคล้องกับ สถานการณ์	๑.๓ กำหนดนโยบาย/ แผนการ บริหารงานบุคคล	๑.๓ ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนปฏิบัติ การรองรับการ เปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ ข้าราชการ	ไม่มี แผน				มี แผน	๓๐	๓๐	กกจ.

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

มติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	
มิติด้านประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลเพื่อ สนับสนุนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ ถูกต้องทันเวลา	๒.๑ ปรับปรุง กระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๕๐	๕๐	กกจ.
	๒.๒ ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคลสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูล สารสนเทศด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลให้ถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน	๒.๒ ข้อมูลการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมี ความถูกต้องและเป็น ปัจจุบัน	ไม่มี การ ปรับปรุง					มี การ ปรับปรุง	๕๐	๕๐
มิติด้านประสิทธิผลการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนากระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุข้าราชการ	๓.๑ การวางแผนและการ สร้างบุคลากรเพื่อ ทดแทนบุคลากรที่จะ เกษียณอายุราชการ	๓.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการ รองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ ข้าราชการ	๓.๑ กรมฯ มีแผนปฏิบัติการ รองรับการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างอายุ ข้าราชการ	ไม่มี แผน				มี แผน	๑๐๐	๑๐๐	กกจ.

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	
มิติด้านประสิทธิผลการ บริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer	๔.๑ บุคลากรได้รับการ พัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทักษะ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เป็นผู้ทรงความรู้ (Knowledge Worker) และรองรับ ทิศทางการปฏิบัติงาน ในอนาคตอย่าง สร้างสรรค์	๔.๑ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน	๔.๑ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะตาม แผนพัฒนาบุคลากร	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๓๐	๗๐	สพท.
		๔.๒ การพัฒนาทักษะ ด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการ ขับเคลื่อนองค์กร เข้าสู่สังคมดิจิทัล	๔.๒ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล						๒๐		
	๔.๓ โครงการพัฒนา และส่งเสริม วัฒนธรรมการ เรียนรู้มุ่งสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้	๔.๓ จำนวนกิจกรรมเพื่อ พัฒนาและส่งเสริม วัฒนธรรมการเรียนรู้ มุ่งสู่องค์กรแห่งการ เรียนรู้	๑	๒	๓	๔	๕	๒๐			สพท.
๔.๒ มีเครือข่ายในการ พัฒนาบุคลากรอย่าง ทั่วถึง	๔.๔ ระดับความสำเร็จ ในการดำเนินการ โครงการพัฒนา ระบบพี่เลี้ยงแก่ บุคลากรรุ่นใหม่ (Mentoring)	๔.๔ การพัฒนาระบบ พี่เลี้ยงแก่บุคลากรรุ่น ใหม่ (Mentoring)	๑	๒	๓	๔	๕	๓๐	๓๐	สพท.	

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		ผู้รับผิดชอบ	
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์		
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> ปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้า ในสายอาชีพ</p> <p>มิติด้านประสิทธิผลการ บริหารทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การรักษากำลังคนที่มี ความจำเป็นต่อการบรรลุ พันธกิจขององค์กร</p>	๕.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๕.๑ จัดทำแผนเส้นทาง ทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการแต่งตั้งตาม เส้นทางก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	กกจ.	
	๖.๑ บุคลากรมีขวัญและ กำลังใจในการ ปฏิบัติงานและ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ การคัดเลือก ได้รับการแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น	๖.๑ การคัดเลือกบุคคล และหน่วยงานดีเด่น	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๔๐	๔๐	๔๐	กกจ.
		๖.๒ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา	๖.๒ การสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้และการ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๖๐	๖๐	๖๐	สพท.

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	
มิติด้านความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๗.๑ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗.๑ การสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/เสริมสร้างความรู้ด้านวินัยข้าราชการ	๗.๑ ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๓๕	๓๕	สพท.
			๗.๒ มีช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อร้องเรียนด้านการบริหารงานบุคคล	๑		๒		๓	๓๕	๓๕	กกจ.
			๗.๓ กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนมีประสิทธิภาพ	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๓๐	๓๐	กกจ.

ตารางที่ ๑๓ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระดับเป้าหมาย					น้ำหนัก		ผู้รับผิดชอบ
				๑	๒	๓	๔	๕	ตัวชี้วัด	เป้าประสงค์	
มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเสริมสร้างคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของ บุคลากร	๘.๑ สร้างความผาสุก และ ความผูกพันของ บุคลากรในองค์กร ด้านความพึงพอใจ บุคลากรต่อ สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการ ทำงาน	๘.๑ ปรับปรุง สภาพแวดล้อมและ บรรยากาศในการ ทำงาน	๘.๑ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศใน การทำงาน	๕๐	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๔๐	๔๐	กกจ.
		๘.๒ การสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับ บุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	๘.๒ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรด้าน การสร้าง ความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารกับ ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๓๐	๓๐	กกจ.
	๘.๒ การพัฒนาการจัด สวัสดิการในองค์กร	๘.๓ พัฒนาสวัสดิการใน องค์กร	๘.๓ ระดับความพึงพอใจ ของบุคลากรด้าน การบริการ การ บริหารจัดการ สวัสดิการในองค์กร	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๓๐	๓๐	กกจ.

บทที่ ๔

การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ กรมส่งเสริมการเกษตร เป็นสิ่งเชื่อมโยงให้การปฏิบัติงานของกรมส่งเสริมการเกษตรบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ ดังนั้น ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ จะแปลงไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนโดยมีแผนงาน/โครงการรองรับ รวมทั้งกลไกต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๑ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ไปสู่การปฏิบัติ

ตารางที่ ๑๔ การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ไปสู่การปฏิบัติ

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
				รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔		ปี ๖๕
๕ มิติ/๑๐ ประเด็นยุทธศาสตร์	๑๒ เป้าประสงค์	๑๗ ตัวชี้วัด	๑๗ โครงการ													
มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรา กำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ และโครงสร้างอายุของหน่วยงาน	๑.๑ กรมส่งเสริมการเกษตร มีโครงสร้างที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ	๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร	๑.๑ ระดับความสำเร็จในการปรับปรุงโครงสร้างภายในกรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑							กพร./ กกจ.

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ		
				รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓		ปี ๖๔	ปี ๖๕
มิติด้านความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง และอัตรากำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจ และโครงสร้างอายุของหน่วยงาน	๑.๒ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และการเกษตร ๑.๓ กรมาฯ มีนโยบาย/แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับสถานการณ์	๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑.๓ กำหนดนโยบาย/แผนการบริหารงานบุคคล	๑.๒ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างกรม	๑	๑	๑	๑	๑	๑							กกจ.
			๑.๓ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑							

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ		
				รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓		ปี ๖๔	ปี ๖๕
มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องทันเวลา ๒.๒ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑ ปรับปรุงกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒.๒ ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๙๐	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐							กกจ.
				ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕							
มิติด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	๓.๑ การวางแผนและการสร้างบุคลากรเพื่อทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ	๓.๑ จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	๓.๑ กรมฯ มีแผนปฏิบัติการรองรับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุข้าราชการ	๑ แผน	๑	๑	๑	๑	๑							กกจ.

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย						งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ									
				รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔		ปี ๖๕								
มิติด้านประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer	๔.๑ บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และ ทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เป็นผู้ทรง ความรู้ (Knowledge Worker) และ รองรับการ ภารกิจ ทาง การปฏิบัติ งานใน อนาคต อย่าง สร้างสรรค์	๔.๑ การพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ๔.๒ การพัฒนาทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ การขับเคลื่อนองค์กร เข้าสู่สังคมดิจิทัล ๔.๓ โครงการพัฒนาและ ส่งเสริมวัฒนธรรมการ เรียนรู้มุ่งสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้	๔.๑ ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตาม แผนพัฒนาบุคลากร เป้าหมาย ร้อยละ ๗๐ ปี ๔.๒ ร้อยละของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนา ทักษะด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล เป้าหมาย ปี ๖๒ ร้อยละ ๔๐ ปี ๖๓ ร้อยละ ๕๐ ปี ๖๔ ร้อยละ ๖๐ ปี ๖๕ ร้อยละ ๗๐ ๔.๓ จำนวนกิจกรรมเพื่อ พัฒนาและส่งเสริม ให้เกิดวัฒนธรรมการ เรียนรู้มุ่งสู่องค์กร แห่งการเรียนรู้	-	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	๗๐	-	-	๔๐	๕๐	๖๐	๗๐	-	-	๕	๕	๕	๕	สหพ.	สหพ. /ศสท.	สหพ.

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ		
				รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓		ปี ๖๔	ปี ๖๕
มิติด้านประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้เป็น Smart Officer (ต่อ)	๔.๒ มีเครือข่ายใน การพัฒนา บุคลากรอย่าง ทั่วถึง	๔.๔ การพัฒนาระบบพี่ เลี้ยงแก่บุคลากร รุ่นใหม่ (Mentoring)	๔.๓ จำนวนกิจกรรมเพื่อ พัฒนาและส่งเสริมให้ เกิดวัฒนธรรมการ เรียนรู้มุ่งสู่องค์กรแห่ง การเรียนรู้ ๔.๔ ระดับความสำเร็จใน การดำเนินการ โครงการ ๑) จัดทำระบบพี่ เลี้ยง (กำหนดเกณฑ์/ คุณสมบัติ) ๒) เสนอกรมฯ ให้เห็นชอบ ในการกำหนดใช้ ระบบพี่เลี้ยงสอนงาน ๓) รับสมัครและพัฒนาพี่ เลี้ยง ๔) รายงานผลการดำเนิน งานทั้ง พี่เลี้ยงและ ชรก.ใหม่ ๕) นำผลการประเมินมา ปรับปรุงเพื่อรับการ ประเมินทดลองการ ปฏิบัติงาน	-	-	๕	๕	๕	๕							สพท.

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ		
				รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓		ปี ๖๔	ปี ๖๕
<p>มิติด้านประสิทธิภาพ</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</p> <p>ปรับปรุงเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ</p>	๕.๑ เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕.๑ จัดทำแผนเส้นทางทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตามเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑แผน	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐							กกจ.
<p>มิติด้านประสิทธิภาพ</p> <p>การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การรักษากำลังคนที่มีความจำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กร</p>	๖.๑ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๖.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ๖.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	๖.๑ การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานดีเด่น ๖.๒ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากร	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐							กกจ.
				ร้อยละ ๙๐ ของจำนวนบุคลากร	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐	๙๐							สพท.

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด(KPIs)	โครงการ	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ				
				รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓		ปี ๖๔	ปี ๖๕		
มิติด้านความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม	๗.๑ สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๗.๑ การสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/เสริมสร้างความรู้ด้านวินัยข้าราชการ ๗.๒ สร้างช่องทางในการรับฟังข้อคิดเห็น ข้อร้องเรียนด้านการบริหารงานบุคคล ๗.๓ กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนมีประสิทธิภาพ	๗.๑ ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง	ร้อยละ ๕๐	๑๐	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐							กกจ.		
			๗.๒ มีช่องทางการรับฟังข้อคิดเห็น/ข้อร้องเรียน	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕									กกจ.
			๗.๓ ร้อยละข้อร้องเรียนได้รับการแก้ไข															

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ)

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	โครงการ	ตัวชี้วัด(KPIs)	เป้าหมาย					งบประมาณ (ล้านบาท)					ผู้รับผิดชอบ	
				รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓	ปี ๖๔	ปี ๖๕	รวม	ปี ๖๑	ปี ๖๒	ปี ๖๓		ปี ๖๔
มิติด้านคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตใน การทำงานของบุคลากร	๘.๑ สร้างความผาสุก และความผูกพัน ของบุคลากรใน องค์กรด้านความ พึ่งพอใจบุคลากร ต่อสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในการทำงาน	๘.๑ ปรับปรุง สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในการทำงาน ๘.๒ การสร้าง ความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหาร กับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	๘.๑ ระดับความ พึ่งพอใจของ บุคลากรที่มีต่อ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ ในการทำงาน	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖						กกจ.
			๘.๒ ระดับความ พึ่งพอใจของ บุคลากรด้านการ สร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่าง ผู้บริหาร กับข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖	๗๖						
๘.๒ การพัฒนาการจัด สวัสดิการในองค์กร	๘.๓ พัฒนาสวัสดิการ ในองค์กร	๘.๓ ระดับความพึง พอใจของบุคลากร ด้านการบริการ การบริหารจัดการ สวัสดิการใน องค์กร	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕	ระดับ ๕						

๔.๒ กลไกขับเคลื่อนและเครื่องมือ

การแปลงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากจะใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานแล้ว ยังคงต้องมีเครื่องมือและกลไกการขับเคลื่อนอื่น ๆ ที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะผลักดันไปพร้อม ๆ กัน ดังต่อไปนี้

กลไกการขับเคลื่อน

๑. ผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารของหน่วยงานย่อย รวมทั้งผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ความสำคัญและผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

๒. จัดตั้งคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ รวมทั้งคณะทำงาน หรือผู้รับผิดชอบหลักที่จะปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในระดับหน่วยงานย่อย เพื่อ

๒.๑ เป็นเครือข่ายในการถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่การปฏิบัติของหน่วยงานย่อย

๒.๒ กระจายเป้าหมาย ความรับผิดชอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒.๓ สร้างความรู้ความเข้าใจ ให้กับองค์กรทุกระดับเพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคล

อย่างเป็นระบบ

๓. ผลักดันให้มีการนำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ เป็นกรอบ/แนวทางในการปฏิบัติงาน และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อ

๓.๑ เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในแนวทางและทิศทางเดียวกัน

๓.๒ มีระบบแผนปฏิบัติการประจำปีที่สามารถใช้ประกอบในการปฏิบัติงาน และวางแผนใน

อนาคต

๔. ให้มีการติดตามและรายงานผล ข้อขัดข้อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาให้งานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เครื่องมือ

๑. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑

๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ กรมส่งเสริมการเกษตร

๓. ระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง/เชื่อมโยงกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. คู่มือ/แนวทางการดำเนินงาน

๕. เอกสาร/สื่อความรู้ต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖. กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. งบประมาณตามโครงการ/กิจกรรม

๘. กรอบ/ทิศทางแนวนโยบายระดับประเทศ และระดับกรม

๙. แผนพัฒนาบุคลากรของกรมส่งเสริมการเกษตร แผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

บทที่ ๕

การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

การปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ จะเป็นไปตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ต้องมีการติดตามและประเมินผล เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานได้ทราบผลของการดำเนินการ และสามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นและนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดกรอบแนวทางในการติดตามและการรายงานผลการประเมิน ไว้ดังนี้

๕.๑ การติดตามผลการดำเนินงาน

การติดตามผลการดำเนินงานของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ตามแนวทาง HR Scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารและหน่วยงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ทราบความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนที่กำหนด โดยดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี และสอบถามความพึงพอใจของบุคลากรภายใน กรมส่งเสริมการเกษตรต่อแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ประจำปีเพื่อใช้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

๕.๒ การรายงานผล

การรายงานผลการปฏิบัติงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายปี ตามน้ำหนัก/ระดับความสำคัญของข้อมูลที่จะต้องรายงานในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

๑. ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานตามงาน/โครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมส่งเสริมการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๒. แผนการปฏิบัติการประจำปีของหน่วยงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และผลการดำเนินงาน

๓. ผลการปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔. ข้อขัดข้อง ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ๒๕๖๐. ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนพัฒนาการเกษตรในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). แหล่งที่มา : <http://planning.dld.go.th/th/index.php/th/>. ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. ๒๕๕๙. แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. แหล่งที่มา : www.mict.go.th. ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๑.

กรมส่งเสริมการเกษตร. ๒๕๕๗. โครงสร้างการแบ่งงานภายในของส่วนราชการ กรมส่งเสริมการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๗. (อัดสำเนา)

_____. ๒๕๖๐. ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการเกษตร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) และแผนปฏิบัติงาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). กรุงเทพฯ : บริษัท นิเวศธรรมดาการพิมพ์ (ประเทศไทย) จำกัด.

กองการเจ้าหน้าที่ กรมส่งเสริมการเกษตร. ๒๕๖๑ก. การศึกษาของบุคลากรกรมส่งเสริมการเกษตร. (อัดสำเนา)

_____. ๒๕๖๑ข. จำนวนผู้เกษียณอายุราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ในช่วง ๑๐ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๗๐). (อัดสำเนา)

_____. ๒๕๖๑ค. ผลการดำเนินงานปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง ข้อมูลย้อนหลัง ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ - ปัจจุบัน. (อัดสำเนา)

_____. ๒๕๖๑ง. สถิติอัตรากำลังกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๑ - ๒๕๖๑. (อัดสำเนา)

_____. ๒๕๖๑จ. แสดงการสูญเสียอัตรากำลังข้าราชการของกรมส่งเสริมการเกษตร ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๑. (อัดสำเนา)

_____. ๒๕๖๑ฉ. แสดงโครงสร้างอายุข้าราชการกรมส่งเสริมการเกษตร ปี พ.ศ. ๒๕๖๑. (อัดสำเนา)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. ๒๕๖๐ก. คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิวิ่ง จำกัด.

_____. ๒๕๖๐ข. ยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙). แหล่งที่มา : <https://www.ocsc.go.th/>. ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ๒๕๖๐ก. ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙). แหล่งที่มา : <http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=index>. ๒๐ เมษายน ๒๕๖๑.

_____. ๒๕๖๐ข. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔). http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=7240. ๑ มิถุนายน ๒๕๖๑.

_____. ๒๕๖๑. ภาพรวมแผนการปฏิรูปประเทศ. แหล่งที่มา : http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=๗๐๙๙. ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๑.