

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
กำลังคนมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน	๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ระดับ ๑	ระดับ ๒-๕	-	-	ระดับ ๑-๕	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะกรรมการ ระดับ ๒ มีการดำเนินการประเมินสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร โดยวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ บทบาทและภารกิจของหน่วยงาน ระดับ ๓ มีการกำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่งและระดับ ระดับ ๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ระดับ ๕ เผยแพร่แผนอัตรากำลังให้หน่วยงานในสังกัด	คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งของ สศก.
	๒. การสรรหาบุคลากรเชิงรุก	๓	๓	๓	๓	๓	- ร้อยละอัตรากำลังว่างของข้าราชการในภาพรวม	สกก. (สกก.)

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
	๓. โครงการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์สศก. และทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ระดับ ๕	-	-	-	-	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ สศก. ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงาน ระดับ ๒ ประเมินสภาพแวดล้อมภายใน ภายนอก ระดับ ๓ ประชุมคณะทำงานและผู้มีส่วนได้เสีย ระดับ ๔ ปรับ แก้ไข(ร่าง)แผนพัฒนาบุคลากร สศก. ตามมติที่ประชุม ระดับ ๕ ประกาศและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร สศก.	สลก. (สพบ.)
		-	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	- ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามโครงการในแผนพัฒนาบุคลากรของ สศก.	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท.๑-๑๒
	๔. โครงการทดแทนอัตรากำลังเกษียณ	ระดับ ๕	-	-	-	ระดับ ๕	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนทดแทนอัตรากำลังเกษียณ ระดับ ๑ วิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลังข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ ระดับ ๒ สรุปโครงสร้างอายุของข้าราชการสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐	สลก. (ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล/สจจ./สพบ.)

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
		-	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	<p>ระดับ ๓ สรุปจำนวนข้าราชการที่จะเกษียณอายุในปี ๒๕๖๐ - ๒๕๗๐ (จำแนกตามตำแหน่ง/ระดับ)</p> <p>ระดับ ๔ วิเคราะห์ผลกระทบจากการเกษียณอายุของข้าราชการ</p> <p>ระดับ ๕ จัดทำแผนทดแทนอัตรากำลังเกษียณ</p> <p>- ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนทดแทนอัตรากำลังเกษียณ</p>	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท.๑-๑๒

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
๑. พัฒนาระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัย	๑. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล รายงานที่ ๑ การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง รายงานที่ ๒ การลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน รายงานที่ ๓ สวัสดิการและการลา (บำเหน็จบำนาญ การลาตามระเบียบ) รายงานที่ ๔ เงินเดือนและค่าตอบแทน รายงานที่ ๕ การกำหนดตำแหน่ง	๑	๒	๓	๔	๕	- จำนวนรายงานของระบบการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล	สลก. (สกก.)
		-	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	- ร้อยละของผู้ใช้ระบบที่มีความพึงพอใจต่อระบบรายงานการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล	สลก. (สกก.)
	๒. ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	- ร้อยละของข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน - ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	สลก. (สกก.)
๒. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๓. การจัดทำคู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	๑	- จำนวนคู่มือการบริหารทรัพยากรบุคคล	สลก. (สกก.)

มิตีที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน	๑. แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๕ แผน	๑๙ แผน	๑๙ แผน	๑๙ แผน	๑๙ แผน	- จำนวนแผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของแต่ละสำนัก/ศูนย์/กอง/สศท. (๑ แผน ต่อหน่วยงาน)	สำนัก/ศูนย์/กอง/สศท.๑-๑๒
	๒. โครงการสำรวจความพึงพอใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของ สศก.	-	ระดับ ๓	-	-	-	- ระดับความสำเร็จในการสำรวจความพึงพอใจ ระดับ ๑ ออกแบบสำรวจ ระดับ ๒ ประมวลผลและวิเคราะห์ ระดับ ๓ สรุปเสนอ ลธก.	สศก. (สจจ.)

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
ส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้	๑. ทบทวนกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	อย่างน้อย ๑	อย่างน้อย ๒	อย่างน้อย ๒	อย่างน้อย ๒	อย่างน้อย ๒	- จำนวนกระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้มีการทบทวน)	สลก. (สจจ.)
	๒. การสร้างการรับรู้กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	-	อย่างน้อย ๒	อย่างน้อย ๒	อย่างน้อย ๒	อย่างน้อย ๒	- จำนวนช่องทางในการเผยแพร่กระบวนการงานในการบริหารทรัพยากรบุคคล	สลก. (สจจ.)
	๓. การทบทวนหลักเกณฑ์น้ำหนักในการประเมินคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นตามผลงานและสมรรถนะที่เหมาะสม	-	ระดับ ๕	-	-	-	- ระดับความสำเร็จของการกำหนดหลักเกณฑ์และนำน้ำหนักมาใช้ในการคัดเลือกและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น เพื่อความโปร่งใสด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล <u>ระดับ ๑</u> ทบทวนการกำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินของทุกตำแหน่งเพื่อประกอบการคัดเลือกและเลื่อนระดับที่สูงขึ้น	สลก. (สจจ.)

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
							<p><u>ระดับ ๒</u> กำหนดน้ำหนักและวิธีการคิดคะแนนของทุกตำแหน่งเสนอผู้บริหารเพื่ออนุมัติในหลักการ</p> <p><u>ระดับ ๓</u> จัดทำเครื่องมือหรือแนวทางการสัมภาษณ์หรือแบบทดสอบที่เหมาะสมกับตำแหน่งในแต่ละระดับ</p> <p><u>ระดับ ๔</u> เสนอผลการทบทวนแก่ผู้บริหารและ อ.ภ.ภ.กรม ให้ความเห็นชอบ</p> <p><u>ระดับ ๕</u> ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ</p>	
	๔. การจัดการข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	- ร้อยละของข้อร้องเรียนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดการ	สลก. (สภจ.)

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนางองค์กรไปสู่การทำงานอย่างมีความมั่นคงและผาสุก

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. โครงการเสริมสร้างความผาสุกของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร	-	๙๐	๑๐๐			- ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผาสุกของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๒) - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร ระดับ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ระดับ ๒ สํารวจและวิเคราะห์ข้อมูลผลการสำรวจความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ระดับ ๓ จัดทำแผนเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ระดับ ๔ เสนอเลขาธิการให้ความเห็นชอบแผนฯ ระดับ ๕ แจ่งเวียนแผนฯ เพื่อให้สำนัก/ศูนย์/กอง ได้รับทราบและดำเนินการตามแผนที่กำหนด	สกก. (สพบ.)
		-	-	ระดับ ๕	-	-		

เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ	ค่าเป้าหมาย					ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		
					๘๕	๙๐	- ร้อยละของกิจกรรมที่ดำเนินการตามแผนเสริมสร้างความผูกของสำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร (ปี ๒๕๖๓-๒๕๖๖)	