

แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. 2565

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ในบทที่ 3 ได้กำหนด  
แผนปฏิบัติการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 ดังนี้แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล  
สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. 2565

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. 2565

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ		
			1	2	3	4	5			
<b>มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์</b>  ยุทธศาสตร์ที่ 1 วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กฟก.	1.1 การจัดทำแผนอัตรากำลัง(workforce planning)  1.2 การจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน(job description)  1.3 การจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพ(career path)  1.4 การจัดทำขั้นตอนการทำงาน(work flow analysis)	-มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง  -มีการจัดทำแบบบรรยายลักษณะงาน  -มีการจัดทำแผนทางเดินสายอาชีพ  -มีการจัดทำขั้นตอนการทำงาน						มี มี มี มี	บุคคล บุคคล บุคคล บุคคล	
<b>มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.1การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  2.2พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคคลให้ครบถ้วนและทันสมัย	-ร้อยละของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้  -ร้อยละความสมบูรณ์ของระบบฐานข้อมูล	40	50	60	70	80		บุคคล บุคคล	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	3.1การจัดทำแผนพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ กฟก.  3.2จัดทำคู่มือหรือข้อมูลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม	-มีแผนการฝึกอบรม  -มีคู่มือการปฏิบัติงาน						มี มี	อบรม บุคคล	
<b>มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากร	4.1การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน  4.2การพัฒนาบุคคลให้มีความรู้และทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงาน	-มีระบบการประเมินผลบุคลากรที่เหมาะสม  -ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามสายงาน	40	50	60	70	80		มี อบรม	บุคคล บุคคล
<b>มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</b>  ยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล	5.1การสื่อสารและการสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล  5.2การส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน	-ร้อยละการรับรู้และเข้าใจของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับข้อมูลข่าวสาร  -ระดับความสำเร็จของการดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม	40	50	60	70	80		1 2 3 4 5	บุคคล บุคคล

มิติ/ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ
			1	2	3	4	5	
<b>มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน</b>  ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	6.1การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงาน 6.2การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้สะอาด เหมาะสมกับการทำงาน และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6.3การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน 6.4การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน 6.5การจัดอบรมหรือดูงานหรือการให้ข้อมูลเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	-ร้อยละความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อสวัสดิการ -ร้อยละความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน -ร้อยละความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงาน -ร้อยละความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อองค์กร -ร้อยละความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ต่อกิจกรรมเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	30	40	50	60	70	บุคคล
			40	50	50	70	80	บุคคล
			40	50	60	70	80	บุคคล
			40	50	60	70	80	บุคคล
			40	50	60	70	80	บุคคล