

## ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นปัญหา / อุปสรรค	เป้าประสงค์ / ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบ
<p>๑. การดำเนินการที่ผ่านมา ไม่สอดคล้องกับการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• การปรับแผนกลยุทธ์ HR</li> <li>• งบประมาณ</li> <li>• นโยบายบริหารฯ</li> </ul>
<p>๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ยังไม่ครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้านได้อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกัน</p>	<p>๑. ด้านพัฒนาระบบบริหารกำลังคน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- วางระบบเข้าสู่ตำแหน่ง</li> <li>- พัฒนาปรับปรุงการประเมินฯ</li> <li>- ทบทวนโครงสร้างตำแหน่ง</li> <li>- เสริมสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ</li> <li>- กำหนดแผนการนำสมรรถนะมาใช้ให้ชัดเจนและผลักดันให้เป็นไปตามแผน</li> <li>- ทำประชาพิจารณ์เกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะเพื่อใช้ใน HR</li> <li>- วางระบบการเตรียมคนเข้าสู่ตำแหน่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ไม่มีแผนกลยุทธ์ด้านวินัยและระบบคุณธรรม</li> <li>• ไม่มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ</li> </ul>
<p>๒. การกำหนดแผนกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล ยังไม่ครอบคลุมกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ทุกด้านได้อย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกัน</p>	<p>๒. ด้านสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- เชื่อมโยงสมรรถนะฐานข้อมูลมาตรฐานตำแหน่งกับสมรรถนะฐานข้อมูลบุคคล เพื่อการวางแผนพัฒนาพนักงาน</li> </ul> <p>๓. ด้านสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ระเบียบฯ กำหนด</li> </ul> <p>๔. ด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ไม่มีแผนกลยุทธ์ด้านวินัยและระบบคุณธรรม</li> <li>• ไม่มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ</li> </ul>
	<p><b>การพัฒนาระบบบริหาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• พัฒนาระบบ HR ให้มีความเข้มแข็งการพัฒนาบุคลากร</li> <li>• บุคลากรได้รับการพัฒนา (อบรม / ศึกษาดูงานอย่างทั่วถึง)</li> </ul> <p>พัฒนาทักษะในการเป็นผู้บริหาร</p>	

ประเด็นปัญหา / อุปสรรค	เป้าประสงค์ / ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบ
๓. การกำหนดแผนกลยุทธ์ HR ที่ผ่าน มาเน้นกำหนดแผนการแก้ปัญหา จำเป็นเร่งด่วนตามสภาวะการณ์	(เฉพาะตำแหน่งบริหารหรือเตรียมขึ้น เป็นผู้บริหาร) พัฒนาผู้บริหารระหว่างการดำรง ตำแหน่ง	
๔. การไม่ปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ HR อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมเท่าที่ควร		ทำให้ไม่มีการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ ครอบคลุมและครบถ้วน ตามแผนงาน/ โครงการเป้าหมายที่กำหนดไว้
๕. การปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ของ คณะทำงานทำให้การประชุมไม่ ต่อเนื่องมีผลกระทบต่อการดำเนินการ ตามแผนกลยุทธ์ HR ที่ต้องอาศัยความ ร่วมมือหลายฝ่ายและส่งผลต่อการ ติดตามประเมินผลรายเดือนและไตร มาสซึ่งอาจไม่เป็นไปตามที่กำหนด	๑.๑ เชื่อมโยงสมรรถนะฐานข้อมูล สมรรถนะกับฐานข้อมูลบุคคล เพื่อ วางแผนพัฒนาพนักงาน - ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลสมรรถนะ	การบูรณาการดำเนินการตามแผนปฏิบัติ การตามแผนเป็นไปได้ยาก
๖. การติดตามหลักเกณฑ์และแนว ปฏิบัติด้าน HR ตามระเบียบคณะ กรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและ พัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๔ ในช่วง เปลี่ยนผ่านล่าช้าและไม่ชัดเจน เท่าที่ควร	๑.๑ วางระบบเข้าสู่ตำแหน่ง - จำนวนสายงานที่มีการจัดทำระบบ การเข้าสู่ตำแหน่ง ๑.๒ พัฒนา / ปรับการประเมินให้เอื้อ ต่อการวางแผนอัตรากำลัง - ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง ตามการประเมินบุคคลและผลงานให้ เอื้อต่อการวางแผนอัตรากำลังคน	- การปรับแผนกลยุทธ์ HR การขยายระยะเวลาการดำเนินการสะสม ไปไว้ในปีสุดท้ายของแผน
๗. การสื่อสารทำความเข้าใจรวมถึง การสร้างตระหนักในสำคัญ ประโยชน์และผลลัพธ์ที่เน้นจากแผน กลยุทธ์ HR ต่อบุคลากรภายในองค์กร ไม่ต่อเนื่องและทั่วถึง		การดำเนินการตามตัวชี้วัดสร้างภาระต่อ ผู้เกี่ยวข้องส่งผลให้การขับเคลื่อนและ การสนับสนุนมีไม่มากเท่าที่ควร
๘. การกำหนดตัวชี้วัดเป้าหมายไม่ ชัดเจน	๑.๑ เชื่อมโยงฐานข้อมูลสมรรถนะกับ ฐานข้อมูลบุคคลเพื่อการวางแผนพัฒนา พนักงาน - ระดับความสำเร็จในการพัฒนา ระบบฐานข้อมูลสมรรถนะ	ปรับแก้ตัวชี้วัดจนเบี่ยงเบนไปจาก วัตถุประสงค์เดิมหรือไม่เป็นไปตาม เป้าหมายที่กำหนด
๙. การปรับแผนกลยุทธ์ HR ให้เป็นไป ตามกรอบการประเมินหลักการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดีทำได้ยาก	๑.๑ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจาก ที่กฎหมาย/ระเบียบฯ กำหนดไว้ - ระดับความสำเร็จในการจัด สวัสดิการเพิ่มเติม	ขั้นตอนการดำเนินการยุ่งยากซับซ้อน

## ๑. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

### จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ กระจายอยู่ในพื้นที่ ทำงานใกล้ชิดกับเกษตรกร
๒. การทำงานเน้นการทำงานเป็นทีมทำให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน
๓. มีโครงสร้างการทำงานที่ครอบคลุมทุกระดับ จึงมีความใกล้ชิดเกษตรกรมาก
๔. บุคลากรมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ใหม่ๆ
๕. มีการรายงานข้อมูลและสถานการณ์ผ่านทาง social media, video conference ช่วยในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๖. ข้อมูลสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร

### จุดอ่อน (Weakness)

๑. การบริหารงานยังเป็นแบบตั้งรับมากกว่าเชิงรุก และยังไม่ได้ใช้แผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานอย่างแท้จริง
๒. ยังขาดการรวบรวมองค์ความรู้ และเตรียมความพร้อมของบุคลากรในการส่งเสริมการทำการเกษตรแบบ Smart Farming
๓. การบูรณาการงานร่วมกันภายในองค์กรยังไม่ครอบคลุมทุกมิติ
๔. บุคลากรบางส่วนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๕. บุคลากรไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานทั้งประเทศ และการสร้างบุคลากรทดแทนทำได้ล่าช้า
๖. บุคลากรในพื้นที่มีภารกิจมาก และเร่งด่วนในเวลาจำกัด ทำให้คุณภาพของผลงานลดน้อยลง

### โอกาส (Opportunity)

๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมความร่วมมือในรูปแบบประชารัฐเพื่อพัฒนาภาคการเกษตร
๒. กระทรวงเกษตรฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเกษตรกร Smart Farmer
๓. สังคมผู้สูงอายุ ทำให้รูปแบบการดำเนินชีวิตและบริบทเปลี่ยนไป เป็นโอกาสในการพัฒนาสินค้าการเกษตรสำหรับผู้สูงอายุ

### อุปสรรค (Threat)

๑. แรงงานภาคการเกษตรมีแนวโน้มลดลง
๒. การรวมกลุ่มของเกษตรกรและการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งยังมีน้อย และขาดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการ
๓. ขาดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการแปรรูปและพัฒนาสินค้าการเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

## ๒. ข้อเสนอแนะ

ไม่มี