



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรมปศุสัตว์ (กองการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐๒ ๖๕๓ ๔๔๔๔ ต่อ ๒๑๕๓)  
ที่ กษ ๐๖๐๒/ว ๑๖๗๗๕ วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๕๙  
เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงสัตว์จรจัดและสุนัขจรจัด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

เรียน

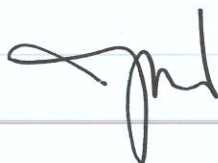
ด้วยกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงสัตว์จรจัดและสุนัขจรจัด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ขอให้ทุกส่วนราชการนำยุทธศาสตร์ข้างต้นไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และการจัดทำแผนงาน/โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ดังรายละเอียดที่แนบ นั้น

ในการนี้ กรมปศุสัตว์ได้พิจารณาความสอดคล้องของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงสัตว์จรจัดและสุนัขจรจัด พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ กับ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ของกรมปศุสัตว์ และได้พิจารณาผู้รับผิดชอบหรือผู้มีข้อมูลที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงสัตว์จรจัดและสุนัขจรจัด	ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงสัตว์จรจัดและสุนัขจรจัด	ผู้รับผิดชอบ/ผู้มีข้อมูล
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์	๑.๑ ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๔๐	ทุกหน่วยงานจัดทำแผนและพัฒนาตามเป้าหมาย
	๑.๒ ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ทุกหน่วยงานรายงานผลการประเมินการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๒.๑ มีการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปีในทุกหน่วยงาน	กกจ. จัดทำหลักสูตรและงบประมาณเพื่อดำเนินการ
	๒.๒ ร้อยละ ๑๐ ของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น	หน่วยงานรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับดีเด่นให้ กกจ.

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลกระทรวง เกษตรและสหกรณ์	ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์	ผู้รับผิดชอบ/ผู้มีข้อมูล
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้าง และพัฒนาเครือข่าย ด้านวิชาการและความ เป็นเลิศในด้ าน การเกษตรต่างประเทศ	๓.๑ มีโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้ง ในและต่างประเทศ อย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ	กรป.
	๓.๒ มีการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรด้านการเกษตร ต่างประเทศอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	กรป.
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่ม ประสิทธิภาพระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เชื่อมโยงกับการ พัฒนาบุคลากร	๔.๑ ร้อยละเฉลี่ยถ่วงน้ำหนักของความสำเร็จในการ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับ การพัฒนาบุคลากร(Career Path, Training Road Map, KM, IDP)	กกจ.
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มี คุณธรรม จริยธรรมและ มีคุณภาพชีวิตที่ดี	๕.๑ ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรและจิตบริการ ต่อปี	กกจ. และทุก หน่วยงานนำไปปฏิบัติ
	๕.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/ กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพ ชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และจิตบริการ ไม่ น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ต่อปี	กกจ. และทุก หน่วยงานนำไปปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณานำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบุคคล-  
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรและจัดทำ  
แผนงาน/โครงการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ต่อไป และให้ผู้รับผิดชอบ/ผู้มีข้อมูล  
ดำเนินการนำแผนยุทธศาสตร์ฯดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติและจัดเตรียมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อรายงานผล  
การดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ฯให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทราบในราวเดือน  
กันยายน ๒๕๖๐ ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่จะได้เสนอกรมฯทราบต่อไป



(นายอโยธ ทรินทรานนท์)  
อธิบดีกรมบุคคล



# บันทึกข้อความ

เลขที่	กรมปลัดฯ 20442
วันที่	12 พ.ค. 2559
เวลา	อน

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สถาบันเกษตรกรบริการ โทร. ๐ ๒๙๔๐ ๕๕๙๓

ที่ กษ ๐๒๑๐/๑ ๓๐๖๓ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

เรียน อธิบดีกรมปศุสัตว์

พทอ กก. ๑

ตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ นั้น

ในการนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ขอส่งยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว มาเพื่อให้หน่วยงานของท่านใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และการจัดทำแผนงาน/โครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

พทอ กลุ่มพัฒนาบุคลากร  
ชลกรสิทธิ์  
13 พ.ค. 2559

(นายไกรลาส กงษ์บุศย์)  
รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์  
ปฏิบัติราชการแทนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

643

งานช่วยนักบริหาร	4410
เลขรับที่	24 ส.ย. 2559
วันที่	16:๐๐ น.
เวลา	

เรียน อปส.

เพื่อโปรดทราบ ตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์จัดส่งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ตามที่แนบ ทั้งนี้ กกจ.จะได้ประสานผู้เกี่ยวข้องจัดทำแนวทางนำแผนดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติต่อไป

ทราบดำเนินการ

(นายยุทธ หรินทรานนท์)  
อธิบดีกรมปศุสัตว์  
- 6 ก.ค. 2559

ศิริกุล 21 มิ.ย. 2559  
(นางสาวศิริกุล กลิ่นทอง)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
นางภัทรวรรณ ลำดี  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

(นายพนม มีศิริพันธ์)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



## บันทึกข้อความ

วันที่	๑๒ มี.ค.
ที่	๑๒.๔๕๙ ๑๐.๑๖

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สถาบันเกษตรกรบริการ โทร. ๐ ๒๙๔๐ ๕๕๙๓

ที่ กษ ๐๒๑๐/๑๖๕ วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความเห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผ่านรองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ (นายโอภาส กลั่นบุศย์)

ตามที่กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ได้เห็นชอบให้มีการศึกษาและจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยให้สถาบันเกษตรกรบริการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการยกร่างยุทธศาสตร์ดังกล่าว โดยแต่งตั้งคณะทำงานยกร่างยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล กษ. ขึ้นประกอบด้วย ๓ หน่วยงาน คือ กองการเจ้าหน้าที่ สำนักพัฒนาระบบบริหารและสถาบันเกษตรกร สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อพิจารณากลับรองและให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ นั้น

สถาบันเกษตรกรบริการ ขอสรุปการดำเนินการได้ดังนี้

๑. การดำเนินการโดยคณะทำงานยกร่างยุทธศาสตร์ฯ ซึ่งได้เริ่มดำเนินการจัดทำ(ร่าง)ยุทธศาสตร์ฯ ตั้งแต่เดือนมกราคม ๒๕๕๘ - มีนาคม ๒๕๕๙ โดยมีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้

- ๑) ทบทวนสถานภาพการพัฒนาัพยากรบุคคล กษ.
- ๒) รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานในสังกัด และความคิดเห็นจากผู้แทนหน่วยงานในสังกัด
- ๓) ยกร่างยุทธศาสตร์
- ๔) จัดสัมมนารับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) ยุทธศาสตร์ โดยเชิญผู้แทนสำนักงาน ก.พ. กระทรวงการคลัง กระทรวงพาณิชย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และหน่วยงานในสังกัดมาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
- ๕) จัดประชุมคณะทำงานยกร่างยุทธศาสตร์ฯ เพื่อพิจารณาปรับร่างยุทธศาสตร์ และกำหนดตัวชี้วัดเป้าประสงค์

๒. ผลการประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์พิจารณา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๕๙ ที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ มีมติเห็นชอบ (ร่าง) ยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ฯ รับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีข้อแก้ไข เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๕๙ ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**วิสัยทัศน์** “บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคู่คุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี”

### พันธกิจ

๑. พัฒนาศักยภาพให้เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี
๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหา การเกษตรและสหกรณ์

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้รู้คิด และเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้กฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน
๓. เสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ทันต่อ

การเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างและพัฒนาบุคลากรในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์

๑. พัฒนานักบริหารที่มีองค์ความรู้ทางด้านวิชาการให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
๒. สร้างภาวะผู้นำ (การเปลี่ยนแปลง) องค์กรเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของ

องค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตร

ต่างประเทศ

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและ

ต่างประเทศ

๒. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตรต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการ

พัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์

๑. สร้างและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๒. สร้างเส้นทางการฝึกอบรมมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๓. พัฒนาและปรับปรุงกลไกการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกการเป็นข้าราชการที่ดี มีวินัยและจิตบริการ
๒. ปลูกฝังค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร
๓. พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๒. มอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใช้เป็นกรอบในการจัดทำ

แผนงาน/โครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๓. มอบหมายสถาบันเกษตรกรการยกร่างคำสั่งคณะทำงานติดตามประเมินผลการดำเนินงาน

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

(นางสาวนฤมล สัจวงวงศ์)  
ผู้อำนวยการสถาบันเกษตรกร  
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์



# บันทึกข้อความ

การตรวจรับ
วันที่ ๑๕ มี.ย. ๕๙
เวลา

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ สถาบันเกษตรกรบริการ โทร. ๐ ๒๙๔๐ ๕๕๙๓

ที่ กษ ๐๒๑๐/๔๑๘ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความเห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เรียน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เรื่องนี้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกร ซึ่งมีผู้แทนส่วนราชการในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ร่วมเป็นกรรมการได้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ร่างยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ดังกล่าวแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

๑. เห็นชอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๒. มอบหมายให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔
๓. มอบหมายสถาบันเกษตรกรบริการร่างคำสั่งคณะทำงานติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พักพิงเกษตรกร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

(นายวิฑูรย์ นามบุรี)  
รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

- ให้ไปขอความเห็น
  - มอบหมายหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ข้อ 2. และ ข้อ 3.
  - เตรียมจัดแผนและงบประมาณให้พร้อมไปเดือน ๓ และ
- ปี ๒๕๕๙ คดีคดีกรมการ

๑๕ มี.ย. ๕๙

(นายวิฑูรย์ นามบุรี)  
รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

เสนอ กยพ. ดำเนินการ

อนุมัติ  
กยพ. ๕๙  
(นายวิฑูรย์ นามบุรี)  
รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ผู้อำนวยการศูนย์บริการเกษตรกร  
(นายวิฑูรย์ นามบุรี)  
รองปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

สถาบันเกษตรกรบริการ
จ. กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
วันที่ ๑๕ มี.ย. ๕๙
เวลา ๑๕.๒๐

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลบุคคลของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

Vision	บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ควบคุมคุณธรรม นำการเปลี่ยนแปลง มีคุณภาพชีวิตที่ดี				
Mission	๑. พัฒนาศูนย์พยาบาลให้ เป็นมืออาชีพ นำการเปลี่ยนแปลง สู่ความเป็นสากล ๒. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเป็นบุคลากรที่ดี ๓. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล				
ยุทธศาสตร์	พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์	สร้างและพัฒนาศูนย์พยาบาลในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	สร้างและพัฒนาเครือข่ายด้านวิชาการและความเป็นเลิศในด้านการเกษตรต่างประเทศ	เพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาศูนย์พยาบาล	ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พยาบาลให้มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
คำอธิบายยุทธศาสตร์	มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างครอบคลุมทุกระดับ ทั้งข้าราชการ และพนักงานราชการ โดยมุ่งเสริมสร้างความเป็นมืออาชีพของบุคลากร ๒ แนวทาง ได้แก่ ๑) การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะทั่วไป ตามภารกิจ โดยเฉพาะการสร้างทักษะการคิด กฎหมาย และการใช้เทคโนโลยี เพื่อต่อยอดในการปฏิบัติงาน ๒) การพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะทาง เช่น ชลประทาน ฝนหลวง ปศุสัตว์ ฯลฯ เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดของการพัฒนาและแก้ปัญหาการเกษตรและสหกรณ์	มุ่งเน้นการสร้างและพัฒนาศูนย์พยาบาลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงใน ๓ ระดับ แบ่งเป็น ๑) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นกลุ่มนักบริหาร เพื่อสร้างคนกลุ่มนี้ให้เป็นผู้นำองค์กรและผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดี ๒) ภาวะผู้นำ ซึ่งเน้นบุคลากรทุกกลุ่ม ที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำขององค์กร เพื่อเสริมสร้างแนวคิดและทักษะด้าน "ภาวะผู้นำ" ให้เกิดขึ้นในองค์กร ๓) การเตรียมพร้อมเป็นผู้นำ จะเน้นบุคลากรในกลุ่มผู้มีศักยภาพ เพื่อเตรียมคนกลุ่มนี้ขึ้นสู่การเป็นผู้นำ	มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่ระดับสากล โดยมีแนวทางมุ่งเสริมสร้าง ๒ ประเด็นหลัก คือ ๑) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับทั้งในและต่างประเทศ ๒) พัฒนาศูนย์พยาบาลให้เกี่ยวข้องกับด้านการเกษตรต่างประเทศ	มุ่งยกระดับงานด้านทรัพยากรบุคคลในภาพรวมทั้งกระทรวง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องสอดคล้องและพัฒนาไปควบคู่กัน เน้นความโปร่งใสหันต่อยุคสมัย มีระบบการบริหารจัดการที่ดี	มุ่งเน้นการพัฒนามิติด้านจิตใจของบุคลากรเป็นสำคัญ ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
เป้าประสงค์	บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะสมรรถนะ ให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑) มีเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการทั้งในและต่างประเทศเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านการเกษตรและสหกรณ์ ๒) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพด้านการเกษตรต่างประเทศ	มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และเป็นที่ยอมรับ	๑) บุคลากรได้รับการพัฒนาให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ผูกพันต่อองค์กร และมีจิตบริการ ๒) บุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
ตัวชี้วัด	๑. ร้อยละของบุคลากรในหน่วยงานที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งต่อปี เป้าหมาย : (ร้อยละ) ปี ๒๕๖๐ ร้อยละ ๔๐ ปี ๒๕๖๑ ร้อยละ ๕๐ ปี ๒๕๖๒ ร้อยละ ๖๐ ปี ๒๕๖๓ ร้อยละ ๗๐ ปี ๒๕๖๔ ร้อยละ ๘๐ ๒. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ เทคโนโลยีสารสนเทศและสมรรถนะ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ (ใช้ในปี ๒๕๖๒-๒๕๖๔)	๑. มีการจัดอบรมหลักสูตรเพื่อพัฒนาศูนย์พยาบาลให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี ในทุกหน่วยงาน ๒. ร้อยละ ๑๐ ของผู้ได้รับการพัฒนา มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเยี่ยม	๑. มีโครงการความร่วมมือด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ ๒. มีการพัฒนาศูนย์พยาบาลในหลักสูตรด้านการเกษตรต่างประเทศอย่างน้อย ๑ หลักสูตรต่อปี	ร้อยละเฉลี่ยตัวนำหนักของความสำเร็จในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาศูนย์พยาบาล (Career path, Training Road Map, KM, IDP,...) (ร้อยละ ๔๐)	๑. ร้อยละ ๗๐ ของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กรและจิตบริการ ต่อปี ๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร และจิตบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ต่อปี
กลยุทธ์	๑. ส่งเสริมบุคลากรให้เป็นผู้รู้คิด และเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๒. ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้กฎหมาย กฎระเบียบในการปฏิบัติงาน ๓. เสริมสร้างความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. พัฒนานักบริหารที่มีองค์ความรู้ทางด้านวิชาการให้ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๒. สร้างภาวะผู้นำ (การเปลี่ยนแปลง) องค์กรเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓. เสริมสร้างและพัฒนาศูนย์พยาบาลเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้นำ	๑. เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางด้านวิชาการกับหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ ๒. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตรต่างประเทศ	๑. สร้างและพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๒. สร้างเส้นทางการศึกษาอบรมมาใช้ในการพัฒนาศูนย์พยาบาล ๓. พัฒนาและปรับปรุงกลไกการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก การเป็นข้าราชการที่ดี มีวินัยและจิตบริการ ๒. ปลูกฝังค่านิยมและความผูกพันต่อองค์กร ๓. พัฒนาสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุนการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี