



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
กรมวิชาการเกษตร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตร

วิสัยทัศน์

กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากล บนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

๑. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตรสู่กลุ่มเป้าหมาย
๒. กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิตพันธุ์พืชและปัจจัยการผลิต พัฒนาระบบตรวจรับรองสินค้าเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล
๓. อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์
๔. กำกับ ดูแล และพัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ

อำนาจหน้าที่

กรมวิชาการเกษตร มีภารกิจเกี่ยวกับพืช โดยศึกษา วิจัยและพัฒนาพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และปัจจัยการผลิต ถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตพืชสู่กลุ่มเป้าหมายทั้งภาครัฐ เอกชน และเกษตรกร บริการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ รับรองมาตรฐานสินค้าพืช รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับดิน น้ำ ปุ๋ย พืช วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช เพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตพืชเพื่อพัฒนาผลผลิตพืช ให้มีคุณภาพและปลอดภัยต่อผู้บริโภคตามมาตรฐานสากล และเพื่อให้บริการการส่งออกสินค้าเกษตรที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการกักพืช กฎหมายว่าด้วยปุ๋ย กฎหมายว่าด้วยพันธุ์พืช กฎหมายว่าด้วยวัตถุอันตราย กฎหมายว่าด้วยการควบคุมยาง กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองพันธุ์พืช และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒. ศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิจัย และพัฒนาวิชาการเกษตรด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับพืช
๓. ให้บริการด้านการวิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ และรับรองมาตรฐานสินค้าพืช และให้คำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องดิน น้ำ ปุ๋ย พืช วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช การบริการส่งออกสินค้าเกษตร และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๔. ให้บริการวิชาการ ข้อมูลข่าวสาร และเทคโนโลยีการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่ เกษตรกร เอกชน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

การจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓ กำหนดให้ ส่วนราชการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ล่วงหน้า โดยจัดทำเป็นเอกสารที่มีรายละเอียด เกี่ยวกับประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของเป้าประสงค์ แผนการดำเนินงาน ระยะเวลา งบประมาณที่ใช้ในแต่ละแผนงาน และผู้รับผิดชอบแผนงาน และให้จัดทำรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลส่งให้สำนักงาน ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

๒. กรมวิชาการเกษตร ได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๙ และจัดทำแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๕๙ ซึ่งแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าว ได้สิ้นสุดในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๙ ตามระเบียบดังกล่าวจึงต้องจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ โดยได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ตามแนวทาง HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคน ขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการบริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมิน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ไว้ ๕ มิติ ดังนี้

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

หมายถึง ส่วนราชการมีมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุน ให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง ส่วนราชการมีกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา มีความถูกต้องและทันเวลา มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความถูกต้อง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ มีผลให้เกิดการรักษาไว้ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุ เป้าหมาย พันธกิจ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผลและความคุ้มค่า

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง ส่วนราชการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

หมายถึง ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ เช่น บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒

ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

๑. แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ
๒. ประเมินสถานภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดผล
การปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์
๔. จัดทำรายละเอียดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติการเพื่อรองรับแผน
กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. กรณฯ เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
๖. แจ้งผู้รับผิดชอบดำเนินการตามแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลฯ
ที่รับผิดชอบ
๖. ผู้รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงาน ทุก ๖ เดือน ๙ เดือน และ ๑๒ เดือน
๗. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และสรุปผลเสนอกรณฯ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๒ ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร
๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

และมีเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน ๑๐ เป้าประสงค์ โดยนำไปเปรียบเทียบกับกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๕ มิติ ดังนี้

มาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ - มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้าน HR ซึ่งสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการและจังหวัดบรรลุพันธกิจเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ - มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต - มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน HR เพื่อดึงดูดให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) - มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	- หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป - กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
<p>มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) - มีระบบฐานข้อมูลด้าน HR ที่มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง - สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการ HR ต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) - มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ HR เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) 	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรักษาไว้ซึ่งผู้ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ (Retention) - ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน HR - การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) - การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง</p> <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มีแผนเส้นทางสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ - มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง - บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของ การตัดสินใจด้าน HR ตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลัก ความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน - มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส และ เป็นไปตามระบบคุณธรรม	- มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน - ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน - มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก เพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของ หน่วยงาน - ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่าย บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่าง ข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความ ผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร	- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ใน การสร้างสรรคและปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางแสดงความเชื่อมโยง
ยุทธศาสตร์กรมวิชาการเกษตร กับ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

ยุทธศาสตร์กรมวิชาการเกษตร	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การสร้างความเป็นเลิศทางด้านการวิจัยและบูรณาการจัดการ ด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตรเพื่อการพัฒนาการผลิตที่ยั่งยืน</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้า ในอาชีพทุกตำแหน่ง</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความ เป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>๑. แผนอัตรากำลัง</p> <p>๒. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมวิชาการเกษตร</p> <p>๓. แผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>๔. แผนพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๕. แผนพัฒนารายบุคคล</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับมาตรฐานการผลิตพืชและผลิตภัณฑ์สู่ระดับสากล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความ เป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง</p>	<p>๑. แผนอัตรากำลัง</p> <p>๒. แผนพัฒนาศักยภาพให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. แผนพัฒนารายบุคคล</p>

ยุทธศาสตร์กรมวิชาการเกษตร	แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒	
	ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงาน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเป็นเลิศในการเป็นศูนย์กลางความหลากหลายทางชีวภาพที่เป็นประโยชน์ในการผลิตพืช	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	๑. แผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. แผนพัฒนารายบุคคล
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศในด้านการบริหารจัดการองค์กร	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร	๑. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. แผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. แผนพัฒนารายบุคคล ๕. แผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๖. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ ๗. แผนสร้างความผูกพันองค์กร ๘. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน ๙. การชี้แจงทำความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานต่างๆ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒
 (ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๑๐ เป้าประสงค์
 ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ ๑๔ ตัวชี้วัด และแผนงาน/โครงการรองรับแผนกลยุทธ์ ๑๒ แผนงาน/โครงการ)

วิสัยทัศน์กรมวิชาการเกษตร	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒
<p>กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากล บนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ๓. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง ๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร ๗. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของบุคลากร
พันธกิจกรมวิชาการเกษตร	
<ol style="list-style-type: none"> ๑. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร สู่กลุ่มเป้าหมาย ๒. กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิตพันธุ์พืชและปัจจัยการผลิต พัฒนาระบบตรวจรับรองสินค้าการเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ๓. อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์ ๔. กำกับ ดูแล และพัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ 	

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีที่ดำเนินการ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	๑.๑ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	ร้อยละ ๕๐	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง	ร้อยละ ๑๐๐	๑. แผนอัตรากำลัง	กกจ. และทุกหน่วยงาน	๒๕๖๐-๒๕๖๒
	๑.๒ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	ร้อยละ ๕๐	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้าง	ร้อยละ ๑๐๐	๒. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	กพร. และ กกจ.	๒๕๖๐-๒๕๖๒

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีที่ดำเนินการ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	๒.๑ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๔๐	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	๓. แผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ.	๒๕๖๐-๒๕๖๒
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร	๒.๒ มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๓๐	๒.๒.๑ จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำ	ร้อยละ ๑๐๐	๔. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน	กกจ.	๒๕๖๐-๒๕๖๒
	๒.๓ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๓๐	๒.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้นหลังเข้ารับฟังการชี้แจง	ร้อยละ ๑๐๐	๕. การชี้แจงทำความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานต่างๆ	กกจ.	๒๕๖๐-๒๕๖๒

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีที่ดำเนินการ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพ ทุกตำแหน่ง	๓.๑ มีแผนเส้นทางสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพทุก ตำแหน่งหลักของกรมฯ	ร้อยละ ๓๐	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ	ร้อยละ ๑๐๐	๖. แผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	กกจ.	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ร้อยละ ๔๐	๓.๒.๑ ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๑๐๐			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมือ อาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้า สู่สากลพร้อมตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง	๓.๒ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	ร้อยละ ๓๐	๓.๓.๑ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ร้อยละ ๑๐๐	๗. แผนพัฒนาบุคลากรให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	กกจ. และทุกหน่วยงาน	๒๕๖๐-๒๕๖๒
		ร้อยละ ๓๐	๓.๓.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ร้อยละ ๑๐๐			

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีที่ดำเนินการ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก			
ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไป ตามระบบคุณธรรม	๔.๑ มีระบบการบริหารทรัพยากร บุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม	ร้อยละ ๑๐๐	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของ การปรับปรุงหลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๗๐	๙. การทบทวนและ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ.	๒๕๖๐-๒๕๖๒
			๔.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๕			
			๔.๑.๓ ร้อยละของจำนวนข้อ ร้องเรียนด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ลดลง	ร้อยละ ๑๕			

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	ปีที่ดำเนินการ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กร	๕.๑ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ใน การสร้างสรรคและปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐	๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและเสริมสร้างความ ผูกพัน และความพึงพอใจของ บุคลากรของกรมฯ	ร้อยละ ๔๐	๑๑. แผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิตและเสริมสร้างความ ผูกพัน และความพึงพอใจ ของบุคลากรของกรมฯ	กกจ. และทุกหน่วยงาน	๒๕๖๐-๒๕๖๒
			๕.๑.๒ ร้อยละ ความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อสวัสดิการ	ร้อยละ ๒๐			
			๕.๑.๓ ระดับความสำเร็จใน การจัดทำแผนสร้างความ ผูกพันองค์กร	ร้อยละ ๔๐	๑๒. แผนสร้างความ ผูกพันองค์กร	กกจ. และทุกหน่วยงาน	๒๕๖๐-๒๕๖๒

แผนงาน/โครงการรองรับ
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒
กรมวิชาการเกษตร
จำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ ๑.๑ : หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนงาน/โครงการที่ ๑ : แผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ปริมาณงาน และการใช้กำลังคนทุกประเภท เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๑. แผนอัตรากำลัง	๑. ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ๒. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน เช่น อัตรากำลังทุกประเภท ปริมาณงานย้อนหลัง (๓ ปี) ๓. จัดทำรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลัง เพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๔. วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ๕. จัดทำเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ๖. พิจารณาการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ตามเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ๗. จัดทำร่างแผนอัตรากำลังของกรมฯ ๘. เสนอกรมฯ พิจารณา	ปี ๒๕๖๐ ดำเนินการข้อ ๑ - ๕ ปี ๒๕๖๑ ดำเนินการข้อ ๖ ปี ๒๕๖๒ ดำเนินการข้อ ๗-๘	กกจ. และ ทุกหน่วยงาน	ปี ๒๕๖๐ ได้เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ปี ๒๕๖๑ กำหนดอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน ปี ๒๕๖๒ ได้แผนอัตรากำลังของกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ ๑.๒ : กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนงาน/โครงการที่ ๒ : แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้าง

คำอธิบาย หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ และการแบ่งงานภายใน เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

ซึ่งขณะนี้กรมฯ ได้จัดทำคำขอปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในเสนอกระทรวงแล้ว

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๒. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	๑. ศึกษาบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ๒. ศึกษาวิเคราะห์ระบบงานที่เปลี่ยนแปลง ๓. ศึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และการแบ่งงานภายใน ๔. จัดทำการแบ่งงานภายในที่ปรับปรุงตามโครงสร้างใหม่ ๕. จัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ปรับปรุง ๖. ศึกษาการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลัง ในหน่วยงานเดิม ๗. จัดอัตรากำลังในหน่วยงานที่ปรับปรุงใหม่ ๘. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๙. เสนอ อ.ก.พ.กรมฯ เห็นชอบ ๑๐. เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ เห็นชอบ	ปี ๒๕๖๐ ดำเนินการข้อ ๑ - ๕ ปี ๒๕๖๒ ดำเนินการข้อ ๖ - ๑๐	กพร. และ กกจ.	ปี ๒๕๖๐ จัดทำการแบ่งงานภายในที่ปรับปรุงตาม โครงสร้างใหม่ พร้อมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบ ของหน่วยงานที่ปรับปรุง ปี ๒๕๖๒ กรมฯ มีโครงสร้างและการแบ่งงานภายใน และจัดอัตรากำลังตามกฎหมายกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมฯ ฉบับใหม่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๒.๑ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการที่ ๓ : แผนการพัฒนากระบวนการสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๓. แผนการพัฒนากระบวนการสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. สำรวจความต้องการใช้ข้อมูลของบุคลากรในกรมฯ ๒. วิเคราะห์เพื่อกำหนดแบบฟอร์มในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในกรมฯ ๓. ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูล ๔. ออกแบบรายงานจากระบบฐานข้อมูลเพื่อเสนอผู้บริหาร ๕. แจกประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดำเนินการทุกกิจกรรม	กกจ.	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ มีระบบฐานข้อมูลที่สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ ๒.๒ : มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการที่ ๔ : การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน

ตัวชี้วัด ๒.๒.๑ : จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำ

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน หรือทบทวนคู่มือที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยเพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน โดยจัดทำคู่มือปีละ ๒ คู่มือ รวมเป็นจำนวน ๖ คู่มือ

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๔. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน	๑. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว ๒. จัดทำแบบสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงาน ๓. ดำเนินการสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ๔. ประมวลผลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานใหม่ ๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๖. เวียนคู่มือให้ทุกหน่วยงาน	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดำเนินการทุกกิจกรรม	กกจ.	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ มีคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล ปีละ ๒ คู่มือ รวมจำนวน ๖ คู่มือ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ ๒.๓ : บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการที่ ๕ : การชี้แจงทำความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานต่างๆ

ตัวชี้วัด ๒.๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้นหลังเข้ารับฟังการชี้แจง

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการชี้แจงให้ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีความถูกต้อง โดยดำเนินการทุกปี

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๕. การชี้แจงทำความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานต่างๆ	๑. ทดสอบความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ก่อนเริ่มชี้แจง ๒. ดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ทดสอบความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล หลังเข้ารับฟังการชี้แจง ๔. สรุปผล	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดำเนินการทุกกิจกรรม	กกจ.	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ผู้รับฟังการชี้แจงมีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ ๓.๑ : มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ

แผนงาน/โครงการที่ ๖ : แผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวชี้วัด ๓.๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อจัดทำเส้นทางส่งมอบประสบการณ์และผลงานของตำแหน่งหลักของกรมฯ

เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด้าน ปีละ ๑ ตำแหน่ง รวมจำนวน ๓ ตำแหน่ง

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๖. แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. ทบทวนคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของกรมฯ ๒. ศึกษากฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๓. คณะทำงานฯ พิจารณาตำแหน่งหลักของกรมฯ เพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งเป้าหมายในการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. ร่างแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งหลัก ๕. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๖. เสนอกรมฯ เห็นชอบ	ปี ๒๕๖๐ ดำเนินการข้อ ๑-๖ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ดำเนินการข้อ ๒-๖	กกจ.	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งหลัก ปีละ ๑ ตำแหน่ง รวมจำนวน ๓ ตำแหน่ง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ๓.๒ : มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แผนงาน/โครงการที่ ๗ : แผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๗. แผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. ร่าง แผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณาและเห็นชอบ ๕. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๖. ดำเนินการตามแผน ๗. ติดตามประเมินผลการดำเนินการ	ปี ๒๕๖๐ ดำเนินการข้อ ๑-๗ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ดำเนินการข้อ ๒-๗	กกจ.	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และดำเนินการตามแผน

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ๓.๓ : บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล

แผนงาน/โครงการที่ ๘ : แผนพัฒนารายบุคคล

ตัวชี้วัด ๓.๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยดำเนินการทุกปี

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม		ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๘. แผนพัฒนารายบุคคล	๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ ๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. มีการติดตามและประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดำเนินการทุกกิจกรรม	กกจ. และทุกหน่วยงาน	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ ๔.๑ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม

แผนงาน/โครงการที่ ๙ : การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๔.๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๙. การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ศึกษา กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ร่าง หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณาและเห็นชอบ ๕. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๖. ประกาศใช้และแจ้งเวียนหน่วยงาน	ปี ๒๕๖๐ ดำเนินการข้อ ๑ - ๖ ปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ดำเนินการข้อ ๒ - ๖	กกจ.	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีละ ๑ หลักเกณฑ์ รวมจำนวน ๓ หลักเกณฑ์

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ ๔.๑ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม

แผนงาน/โครงการที่ ๑๐ : การสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๔.๑.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑.๓ : ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจบุคลากรของกรมฯ ที่มีต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการทุกปี

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๑๐. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ดำเนินการตามแผน ๓. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในกรมฯ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเก็บข้อมูลจำนวนข้อร้องเรียน ๔. สรุปผลสำรวจและข้อมูลการร้องเรียน	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดำเนินการทุกกิจกรรม	กกจ.	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ - ตัวชี้วัดที่ ๔.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐ - ตัวชี้วัด ๔.๑.๓ ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง ข้อร้องเรียนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง ร้อยละ ๑๐๐

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ ๕.๑ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการที่ ๑๑ : แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ

ตัวชี้วัด ๕.๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ

๕.๑.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของกรมฯ

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุก และความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ โดยดำเนินการทุกปี

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๑๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ	๑. ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา ๒. นำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจบุคลากรของกรมฯ ๓. เสนอคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกพิจารณา ๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๕. ดำเนินการตามแผน ๖. สำนักรวจความพึงพอใจ ๗. ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการตามแผน	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดำเนินการทุกกิจกรรม	กกจ. และทุกหน่วยงาน	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ - ตัวชี้วัด ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และดำเนินการตามแผน - ตัวชี้วัด ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของกรมฯ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกรมฯ ร้อยละ ๘๐

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ ๕.๑ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการที่ ๑๒ : แผนสร้างความผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัด ๕.๑.๓ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันองค์กร

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เป้าหมาย
๑๒. แผนสร้างความผูกพันองค์กร	๑. หน่วยงานวิเคราะห์และจัดทำแผนสร้างความผูกพันของหน่วยงาน ๒. ดำเนินการตามแผน ๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผน	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ ดำเนินการทุกกิจกรรม	กกจ. และทุกหน่วยงาน	ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ จัดทำแผนสร้างความผูกพันองค์กร และดำเนินการตามแผน

แผนปฏิบัติการ
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
กรมวิชาการเกษตร
จำนวน ๑๒ แผนงาน/โครงการ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ ๑.๑ : หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนงาน/โครงการที่ ๑ : แผนอัตรากำลัง

ตัวชี้วัด ๑.๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์ปริมาณงาน และการใช้กำลังคนทุกประเภท โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นการศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำ
เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ซึ่งจะนำไปพิจารณาการกำหนดอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละหน่วยงาน

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๑. แผนอัตรากำลัง	๑. ศึกษา วิเคราะห์ บทบาท ภารกิจของหน่วยงาน ๒. รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องของหน่วยงาน เช่น อัตรากำลังทุกประเภท ปริมาณงานย้อนหลัง (๓ ปี) ๓. จัดทำรายละเอียดข้อมูลอัตรากำลังเพื่อประกอบการ วิเคราะห์อัตรากำลัง ๔. วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ๕. สรุปผลและจัดทำเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ. และ ทุกหน่วยงาน	๑ คะแนน มีข้อมูลอัตรากำลัง และปริมาณงานย้อนหลัง ของหน่วยงาน ๓ คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำเกณฑ์การกำหนด อัตรากำลัง ๕ คะแนน ได้เกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ ๑.๒ : กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

แผนงาน/โครงการที่ ๒ : แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

ตัวชี้วัด ๑.๒.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้าง

คำอธิบาย หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ ซึ่งขณะนี้กรมฯ ได้จัดทำคำขอปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในเสนอกระทรวงแล้ว

โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นการวิเคราะห์ บทบาทภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบงาน เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายในให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๒. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	๑. ศึกษาบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ๒. ศึกษาวิเคราะห์ระบบงานที่เปลี่ยนแปลง ๓. ศึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และการแบ่งงานภายใน ๔. จัดทำการแบ่งงานภายในที่ปรับปรุงตามโครงสร้างใหม่ ๕. จัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ปรับปรุง	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษา บทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ๒ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์ระบบงานที่เปลี่ยนแปลง ๓ คะแนน ศึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน และการแบ่งงานภายใน ๔ คะแนน จัดทำการแบ่งงานภายในที่ปรับปรุงตามโครงสร้างใหม่ ๕ คะแนน จัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ปรับปรุง

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๒.๑ : มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการที่ ๓ : แผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๒.๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๓. แผนการพัฒนาระบบฐานข้อมูล สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. สำรวจความต้องการใช้ข้อมูลของบุคลากรในกรมฯ ๒. วิเคราะห์เพื่อกำหนดแบบฟอร์มในการเก็บข้อมูล จากบุคลากรในกรมฯ ๓. ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูล ๔. ออกแบบรายงานจากระบบฐานข้อมูลเพื่อเสนอผู้บริหาร ๕. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบเพื่อนำไป ใช้ประโยชน์ต่อไป	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ.	๑ คะแนน สำรวจความต้องการใช้ข้อมูลของบุคลากรในกรมฯ ๒ คะแนน วิเคราะห์เพื่อกำหนดแบบฟอร์มในการเก็บข้อมูล จากบุคลากรในกรมฯ ๓ คะแนน ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูล ๔ คะแนน ออกแบบรายงานจากระบบฐานข้อมูลเพื่อเสนอผู้บริหาร ๕ คะแนน แจ้งประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบเพื่อนำไป ใช้ประโยชน์ต่อไป

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ ๒.๒ : มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการที่ ๔ : การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน

ตัวชี้วัด ๒.๒.๑ : จำนวนคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลที่จัดทำ

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน หรือทบทวนคู่มือที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยเพื่อสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

โดยจัดทำปีละ ๒ คู่มือ ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ

๒) การประเมินผลงานเพื่อปรับระดับชั้นงานของลูกจ้างประจำ

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๔. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน บริหารทรัพยากรบุคคล ให้แก่หน่วยงาน	๑. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว ๒. จัดทำแบบสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงาน ๓. ดำเนินการสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ๔. ประมวลผลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานใหม่ ๕. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๖. เวียนคู่มือให้ทุกหน่วยงาน	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ.	๑ คะแนน ไม่มีการจัดทำคู่มือ ๓ คะแนน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ คู่มือ ๕ คะแนน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ คู่มือ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ ๒.๓ : บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน/โครงการที่ ๕ : การชี้แจงทำความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานต่างๆ

ตัวชี้วัด ๒.๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้นหลังเข้ารับฟังการชี้แจง

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการชี้แจงให้ความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกับผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานมีความถูกต้อง โดยดำเนินการทุกปี

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๕. การชี้แจงทำความเข้าใจ การปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงานต่างๆ	การชี้แจงให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้หน่วยงานแต่ละครั้ง มีกิจกรรมดังนี้ ๑. ทดสอบความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล ก่อนเริ่มชี้แจง ๒. ดำเนินการชี้แจงทำความเข้าใจการปฏิบัติงาน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ทดสอบความรู้ของผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร ทรัพยากรบุคคล หลังเข้ารับฟังการชี้แจง ๔. สรุปผล	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ.	๑ คะแนน ผู้รับฟังการชี้แจงมีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔๐ ๒ คะแนน ผู้รับฟังการชี้แจงมีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕๐ ๓ คะแนน ผู้รับฟังการชี้แจงมีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๐ ๔ คะแนน ผู้รับฟังการชี้แจงมีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๐ ๕ คะแนน ผู้รับฟังการชี้แจงมีความรู้ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ ๓.๑ : มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ

แผนงาน/โครงการที่ ๖ : แผนสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ตัวชี้วัด ๓.๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อจัดทำเส้นทางสัมประสพการณ์และผลงานของตำแหน่งหลักของกรมฯ

เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด้าน

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๖. แผนสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	๑. ทบทวนคณะทำงานจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของกรมฯ ๒. ศึกษากฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๓. คณะทำงานฯ พิจารณาตำแหน่งหลักของกรมฯ เพื่อกำหนดเป็นตำแหน่งเป้าหมายในการจัดทำ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔. ร่างแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของตำแหน่งหลัก จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๕. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๖. เสนอกรมฯ เห็นชอบ	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ.	๑ คะแนน ทบทวนคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพให้แก่บุคลากรของกรมฯ ๒ คะแนน พิจารณากำหนดตำแหน่งเป้าหมายในการจัดทำแผน สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ คะแนน ร่างแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔ คะแนน เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๕ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ๓.๒ : มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

แผนงาน/โครงการที่ ๗ : แผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ตัวชี้วัด ๓.๒.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ โดยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคคลตามแผนต่อไป

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๗. แผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓. ร่าง แผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๔. เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณาและเห็นชอบ ๕. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๖. ดำเนินการตามแผน ๗. ติดตามประเมินผลการดำเนินการ	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ.	๑ คะแนน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒ คะแนน ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๓ คะแนน ร่างแผนพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๔ คะแนน เสนอคณะกรรมการฯ พิจารณา ๕ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ ๓.๓ : บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล

แผนงาน/โครงการที่ ๘ : แผนพัฒนารายบุคคล

ตัวชี้วัด ๓.๓.๑ : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้ โดยดำเนินการทุกปี

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๘. แผนพัฒนารายบุคคล	๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ ๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. มีการติดตามและประเมินประสิทธิผลการพัฒนา	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ. และทุกหน่วยงาน	๑ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๔๐ ๒ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๕๐ ๓ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๖๐ ๔ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๗๐ ๕ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ ๔.๑ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม

แผนงาน/โครงการที่ ๙ : การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๔.๑.๑ : ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๙. การทบทวนและปรับปรุง หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนและ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ศึกษา ฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์ ๔. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณาและเห็นชอบ ๕. เสนอกรมฯ เห็นชอบ	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ.	๑ คะแนน แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ คะแนน ศึกษา ฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ คะแนน ร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์ ๔ คะแนน เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๕ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ ๔.๑ : มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม

แผนงาน/โครงการที่ ๑๐ : การสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด ๔.๑.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑.๓ : ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสำรวจความพึงพอใจบุคลากรของกรมฯ ที่มีต่อการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยดำเนินการทุกปี

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๑๐. การสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ดำเนินการตามแผน ๓. สำรวจความพึงพอใจของบุคลากรในกรมฯ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเก็บข้อมูลจำนวนข้อร้องเรียน ๔. สรุปผลสำรวจและข้อมูลการร้องเรียน	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ.	๑) ตัวชี้วัดที่ ๔.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๔๐ ๒ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๕๐ ๓ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๖๐ ๔ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๗๐ ๕ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๘๐

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
				<p>๒) ตัวชี้วัด ๔.๑.๓ ร้อยละของจำนวนข้อร้องเรียน ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง</p> <p>๑ คะแนน ข้อร้องเรียนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง ร้อยละ ๐</p> <p>๓ คะแนน ข้อร้องเรียนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง ร้อยละ ๕๐</p> <p>๕ คะแนน ข้อร้องเรียนด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ลดลง ร้อยละ ๑๐๐</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ ๕.๑ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการที่ ๑๑ : แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ

ตัวชี้วัด ๕.๑.๑ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ

๕.๑.๒ : ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของกรมฯ

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ โดยดำเนินการทุกปี

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๑๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ	<p>๑. ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา</p> <p>๒. นำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผูกพันและความพึงพอใจบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๓. เสนอคณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันพิจารณา</p> <p>๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๕. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๖. สำนักรวความพึงพอใจ</p> <p>๗. ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการตามแผน</p>	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ. และทุกหน่วยงาน	<p>๑) ตัวชี้วัด ๕.๑.๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</p> <p>๑ คะแนน ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา</p> <p>๒ คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</p> <p>๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔ คะแนน สำนักรวความพึงพอใจ</p> <p>๕ คะแนน ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการตามแผน</p>

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
				<p>๒) ตัวชี้วัด ๕.๑.๒ ร้อยละความพึงพอใจ ของบุคลากรต่อสวัสดิการของกรมฯ</p> <p>๑ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกรมฯ ร้อยละ ๔๐</p> <p>๒ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกรมฯ ร้อยละ ๕๐</p> <p>๓ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกรมฯ ร้อยละ ๖๐</p> <p>๔ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกรมฯ ร้อยละ ๗๐</p> <p>๕ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการของกรมฯ ร้อยละ ๘๐</p>

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ ๕.๑ : บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนงาน/โครงการที่ ๑๒ : แผนสร้างความผูกพันองค์กร

ตัวชี้วัด ๕.๑.๓ : ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความผูกพันองค์กร

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนสร้างความผูกพันองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและรักษาทรัพยากรบุคลากรที่มีค่าให้อยู่กับองค์กรต่อไป

แผนงาน/โครงการ	กิจกรรมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐
๑๒. แผนสร้างความผูกพันองค์กร	๑. หน่วยงานวิเคราะห์และจัดทำแผนสร้างความผูกพัน ของหน่วยงาน ๒. ดำเนินการตามแผน ๓. รายงานผลการดำเนินการตามแผน	ต.ค. ๕๙ - ก.ย. ๖๐	กกจ. และทุกหน่วยงาน	๑ คะแนน หน่วยงานวิเคราะห์และจัดทำแผนสร้างความผูกพัน ๓ คะแนน ดำเนินการตามแผนฯ ๕ คะแนน รายงานผลการดำเนินการตามแผน