

แผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔  
จำนวน ๑๖ แผนงาน

สรุปผลคะแนนแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

มิติ	ค่าน้ำหนักของมิติ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐	๑๔.๙๖
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๑๔.๔๘
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕	๒๐.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๑๓.๒๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๕	๒๔.๐๐
รวม	๑๐๐	๘๗.๘๔

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและเหมาะสมกับ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	หน่วยงานในกรมฯ มี อัตรากำลัง ที่เหมาะสม กับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ไป  (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๑. แผนอัตรากำลัง	กกจ.  (คณะทำงานศึกษาสภาพ กำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับ ระบบราชการ ๔.๐)	ระดับความสำเร็จในการศึกษาสภาพ กำลังคนที่สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๒	๑.๕๐
		๒. แผนการสรรหา บุคลากรให้รองรับ ระบบราชการ ๔.๐		ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการ สรรหาบุคลากรให้รองรับระบบราชการ ๔.๐ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๒	๑.๕๐
	กรมฯ มีโครงสร้างที่ เหมาะสมกับบริบทที่ เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๓. แผนปรับปรุง โครงสร้างกรมฯ	กพร. และ กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิรู องค์การ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗.๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้า ในอาชีพทุกตำแหน่ง	มีแผนเส้นทางสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพทุกตำแหน่งหลัก ของกรมฯ  (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๔. แผนสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	กกจ.  (คณะทำงานจัดทำข้อมูล ประสบการณ์ในงานที่ หลากหลายตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประเภท อำนาจการ)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูล ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของ ตำแหน่งประเภทอำนาจการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๕	๒.๑๐
		๕. แผนการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานตำแหน่ง สำคัญของกรมฯ		ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานตำแหน่งสำคัญของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๓	๑.๒๖
		๖. แผนสืบทอด ตำแหน่ง	คณะทำงานจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพและ แผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๕	๑.๘๐
					คะแนนรวม มติที่ ๑	๑๔.๙๖

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๗. แผนการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๕.๒๕
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร	มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๘. แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน	กกจ.	ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๔	๒.๑๐
				ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๒.๖๓
	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๙. แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม	กกจ. (คณะทำงานจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและจัดการชี้แจงการบริหารงานบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่)	ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๒.๒๕
				ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๒.๒๕
<b>คะแนนรวม มติที่ ๒</b>						<b>๑๔.๔๘</b>

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพ ท้นต่อการ เปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง  (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๑๐. แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่ เปลี่ยนแปลง	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง  (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๖.๒๕
		๑๑. แผนพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยน สู่รัฐบาลดิจิทัล	กกจ. และ คณะทำงานจัดทำ แผนพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยน สู่รัฐบาลดิจิทัล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อ ปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล  (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๑	๑.๒๕
	บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล  (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๑๒. แผนพัฒนารายบุคคล	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ  (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๑๒.๕๐
					คะแนนรวม มิติที่ ๓	๒๐.๐๐

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากร บุคคลให้มีความโปร่งใส และ เป็นไปตามระบบคุณธรรม	มีระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่มีความ โปร่งใส เป็นธรรม  (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑๓. แผนการทบทวนและ ปรับปรุงหลักเกณฑ์การ บริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. (กลุ่มสรรหาบรรจุและ แต่งตั้ง)	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๕	๕.๒๕
		๑๔. แผนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	ศปท.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริต  (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๕	๕.๒๕
		๑๕. แผนการสำรวจความ คิดเห็นและความพึงพอใจ ของข้าราชการที่มีต่อการ บริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มี ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ	๓	๒.๗๐
					คะแนนรวม มิติที่ ๔	๑๓.๒๐

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความพึงพอใจต่อองค์กร	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑๖. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ  (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)	๕	๒๐.๐๐
				ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ  (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	๔	๔.๐๐
				คะแนนรวมมิติที่ ๕		๒๔.๐๐

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้คะแนน ๘๗.๘๙

รายละเอียดผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑



แผนงาน/โครงการที่ ๑ : แผนอัตรากำลัง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการศึกษาสภาพกำลังคนที่สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. สืบค้นและรวบรวมข้อมูลกำลังคนของกรมฯ</p> <p>๓. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบันของกรมฯและการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ</p> <p>๔. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐</p> <p>๕. สรุปผลการศึกษาเสนอกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> สืบค้นและรวบรวมข้อมูลกำลังคนของกรมฯ</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบันของกรมฯและการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สรุปผลการศึกษาเสนอกรมฯ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๒ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ มีคำสั่ง ที่ ๑๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ คณะทำงานฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษายุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องระบบราชการ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์กระทรวง ยุทธศาสตร์งานวิจัยและพัฒนากรมฯ ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๔</p> <p>๒. สืบค้นข้อมูลบุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับสาขาวิชา ภาพรวมอัตรากำลัง การเกษียณอายุราชการปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔</p> <p>๓. จัดทำแบบสำรวจสภาพกำลังคนเพื่อให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลความต้องการในสาขาวิชาที่รองรับระบบราชการ ๔.๐ เพื่อนำมาวิเคราะห์ขณะนี้อยู่ระหว่างสรุปข้อมูล</p>	

แผนงาน/โครงการที่ ๒ : แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับระบบราชการ ๔.๐

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับระบบราชการ ๔.๐ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. สํารวจและรวบรวมข้อมูลกำลังคนของกรมฯ</p> <p>๓. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบันของกรมฯและการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ</p> <p>๔. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐</p> <p>๕. สรุปผลการศึกษาเสนอกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> สํารวจและรวบรวมข้อมูลกำลังคนของกรมฯ</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบันของกรมฯและการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สรุปผลการศึกษาเสนอกรมฯ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๒ คะแนน</p>	<p>กองกรเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)</p>	<p>ดำเนินการเหมือนแผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลัง กองกรเจ้าหน้าที่ มีคำสั่ง ที่ ๑๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ คณะทำงานฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้</p> <p>๑. ศึกษายุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้อง ระบบราชการ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์กระทรวง ยุทธศาสตร์งานวิจัยและพัฒนากรมฯ ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๔</p> <p>๒. สํารวจข้อมูลบุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับสาขาวิชา ภาพรวมอัตรากำลัง การเกษียณอายุ ราชการปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔</p> <p>๓. จัดทำแบบสำรวจสภาพกำลังคนเพื่อให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลความต้องการในสาขาวิชาที่รองรับระบบราชการ ๔.๐ เพื่อนำมาวิเคราะห์</p>	

แผนงานที่ ๓ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ ดังนี้</p> <p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ</p> <p>๒. วิเคราะห์ภารกิจของกรมฯ ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p>๓. คณะทำงานพิจารณาการจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่รองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต</p> <p>๔. เสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p>๕. เสนอแผนปฏิรูปองค์การไปที่กระทรวง</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ</p> <p><b>๒ คะแนน</b> วิเคราะห์ภารกิจของกรมฯ ในปัจจุบันและอนาคต</p> <p><b>๓ คะแนน</b> คณะทำงานพิจารณาการจัดทำข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่รองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต</p> <p><b>๔ คะแนน</b> เสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p><b>๕ คะแนน</b> เสนอแผนปฏิรูปองค์การไปที่กระทรวง</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)</p>	<p>๑. กรมฯ มีคำสั่งที่ ๑๒๒๗/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การของกรมฯ</p> <p>๒. คณะกรรมการฯ วิเคราะห์ภารกิจของกรมฯ ในปัจจุบัน (วิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรอง) ข้อเสนอการเปลี่ยนแปลงบทบาทภารกิจ (การปรับบทบาทภารกิจของกรมฯ / การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกำลังคนที่จะรองรับบทบาทใหม่ในอนาคต / สิ่งที่ต้องดำเนินการในระยะ ๓ ปี)</p> <p>๓. คณะกรรมการฯ จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่รองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต โดยเห็นชอบตามที่กรมฯ ขอปรับปรุงโครงสร้างไว้เดิม คือ ตั้งกองกองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช และเปลี่ยนชื่อสถาบันวิจัยฯ เป็นกองควบคุมยาง</p> <p>๔. เสนอกรมฯ พิจารณาเห็นชอบแผนแล้ว</p> <p>๕. เสนอกระทรวงพิจารณา</p>	

แผนงานที่ ๔ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของตำแหน่งประเภทอำนวยการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษาภาวะเทียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. จัดทำข้อมูลประสบการณ์ที่หลากหลายของตำแหน่งประเภทอำนวยการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๕๘</p> <p>๓. เสนอกรมฯ</p> <p>๔. เสนอกระทรวงฯ เพื่อเสนอ</p> <p>อ.ก.พ.กระทรวง</p> <p>๕. ประกาศใช้</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาภาวะเทียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำข้อมูลประสบการณ์ที่หลากหลายของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ ก.ค. ๒๕๕๘</p> <p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ</p> <p><b>๔ คะแนน</b> เสนอกระทรวงฯ เพื่อเสนอ</p> <p>อ.ก.พ.กระทรวง</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ประกาศใช้</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ)</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ มีคำสั่งที่ ๕/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ คณะทำงานฯ ดำเนินการดังนี้</p> <p>๑. ศึกษาภาวะเทียบที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของตำแหน่งประเภทอำนวยการ เช่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมฯ การแบ่งงานภายใต้กอง/สถาบัน/สำนัก และหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p> <p>๒. จัดทำข้อมูลประสบการณ์ที่หลากหลายของตำแหน่งประเภทอำนวยการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ดังนี้</p> <p>๑) ต่างสายงาน จัดทำข้อมูลจากสายงานตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๕ และ พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>๒) ต่างหน่วยงาน จัดทำข้อมูลของกอง/สถาบัน/สำนัก ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรม</p> <p>๓) ต่างพื้นที่ จัดทำข้อมูลตามอำเภอหรือจังหวัดที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่นั้นๆ</p> <p>๔) ต่างลักษณะงาน จัดทำข้อมูลลักษณะงานจากลักษณะงานผู้เชี่ยวชาญ/กลุ่ม/ฝ่ายบริหารทั่วไป ในกอง/สถาบัน/สำนัก</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
			<p>๓. เสนอกรมฯ พิจารณาและ อ.ก.พ.กรม ครั้งที่ ๓/ ๒๕๖๑ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการดังกล่าว และให้นำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาต่อไป</p> <p>๔. อ.ก.พ.กระทรวงฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ พิจารณาประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกระทรวงฯ</p> <p>๕. กระทรวงฯ มีประกาศกระทรวงฯ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ กำหนดประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกระทรวงฯ</p>	

แผนงานที่ ๕ แผนการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตำแหน่งสำคัญของกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตำแหน่งสำคัญของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษา ภาวะเบียบ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. ศึกษา วิเคราะห์ ตำแหน่งที่จะจัดทำแผนปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</p> <p>๓. ร่างหลักเกณฑ์ในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง</p> <p>๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๕. ประกาศใช้แผนปรับเปลี่ยนหมุนเวียน</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาภาวะเบียบที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> ศึกษา วิเคราะห์ ตำแหน่งที่จะจัดทำแผนปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ร่างหลักเกณฑ์ในการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง</p> <p><b>๔ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ประกาศใช้แผนปรับเปลี่ยนหมุนเวียน</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๓</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการ)</p>	<p>๑. คณะทำงานจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายศึกษาระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เช่น หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ</p> <p>๒. ศึกษา วิเคราะห์ ตำแหน่งที่จะให้มีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน สรุปผลการศึกษา เห็นว่า เพื่อให้มีการเตรียมความพร้อมข้าราชการมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ และพัฒนาบุคลากร จึงควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้กับข้าราชการทุกระดับ</p> <p>๓. คณะทำงานฯ จัดทำร่างประกาศกรมฯ เรื่อง การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p>	

แผนงานที่ ๖ แผนสืบ தொடர்ตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบ தொடர்ตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนสืบ தொடர்ตำแหน่ง</p> <p>๒. กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p>๓. ศึกษาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p>๔. วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p>๕. จัดทำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ของตำแหน่งเป้าหมาย</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนสืบ தொடர்ตำแหน่ง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ศึกษาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p><b>๔ คะแนน</b> วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p><b>๕ คะแนน</b> จัดทำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ของตำแหน่งเป้าหมาย</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>คณะกรรมการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบ தொடர்ตำแหน่งของกรมฯ</p>	<p>๑. กรมฯ มีคำสั่งที่ ๑๐๕๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบ தொடர்ตำแหน่งของกรมฯ</p> <p>๒. คณะทำงานฯ พิจารณาแผนสืบ தொடர்ตำแหน่งของกรมฯ แล้ว ดังนี้</p> <p>๒.๑ กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย ให้ตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบ தொடรตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่จัดทำ Career Path ไว้แล้ว คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศทส./ลนท.</p> <p>๒.๒ ศึกษาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศทส./ลนท. ตาม Career Path ของกรมฯ ได้ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด่านตรวจพืช / หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป จึงให้คัดเลือกผู้มีศักยภาพจากตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้สืบ தொடรตำแหน่ง</p> <p>๒.๓ วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศทส./ลนท. แล้ว เป็นตำแหน่งที่ต้องมีสมรรถนะทางการบริหารและมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p> <p>๒.๔ จัดทำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ของตำแหน่งเป้าหมาย โดยวิเคราะห์จากหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านบริหารจัดการ สมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก และประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบ தொடรตำแหน่ง</p>	

แผนงานที่ ๗ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล  
 มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. ศึกษา ความต้องการข้อมูลสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. การแบ่งประเภทข้อมูลและจัดเก็บ ๓. วิเคราะห์ข้อมูล ๔. ออกแบบรายงาน ๕. เสนอผู้บริหาร	๑ คะแนน ศึกษา ความต้องการข้อมูลสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ คะแนน การแบ่งประเภทข้อมูลและจัดเก็บ ๓ คะแนน วิเคราะห์ข้อมูล ๔ คะแนน ออกแบบรายงาน ๕ คะแนน เสนอผู้บริหาร คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)	๑. ศึกษาความต้องการใช้ข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลจากกลุ่มในกองการเจ้าหน้าที่ ผลการศึกษาต้องการให้มีข้อมูลผู้มีความสอดคล้องตาม Career Path ของผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก และข้อมูลผู้มีความประสงค์ในหน้าที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๒. ศึกษา Career Path ของกรมฯ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสิทธิภาพในหน้าที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อ ๒.๑ วิเคราะห์รายการที่ต้องการในการจัดทำฐานข้อมูล เช่น ประวัติการดำรงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้มีความสอดคล้องตาม ว ๑๗/๒๕๕๘ ๒.๒ แบ่งประเภทการจัดเก็บข้อมูลแต่ละรายการ เช่น ข้อความ ตัวเลข ๓. จัดทำฐานข้อมูลและออกแบบรายงาน ดังนี้ ๓.๑ ปรับปรุงข้อมูล ผอ.กลุ่ม/ผอ.ศูนย์/หัวหน้าด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๓.๒ จัดทำข้อมูลข้าราชการที่มีคุณสมบัติตาม Career Path และประสบการณ์ที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๔. นำข้อมูลเสนอ ผอ.กกจ. เพื่อใช้ในการประชุมพิจารณาแต่งตั้ง	



แผนงานที่ ๘ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว</p> <p>๒. สำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ</p> <p>๓. วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและรูปแบบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานใหม่</p> <p>๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงาน</p> <p>๕. สำรวจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมฯ มอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการ และจัดทำรายงานปัญหาการปฏิบัติงานเสนอผู้บริหาร</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน</p> <p><b>๑ คะแนน</b> ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว</p> <p><b>๒ คะแนน</b> สำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ</p> <p><b>๓ คะแนน</b> วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและรูปแบบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานใหม่</p> <p><b>๔ คะแนน</b> จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงาน</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สำรวจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กรมฯ มอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการ และจัดทำรายงานปัญหาการปฏิบัติงานเสนอผู้บริหาร</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๔ คะแนน</p>	กองการเจ้าหน้าที่	<p>๑. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่เนื่องจากกฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. สำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสำรวจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมฯ มอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาระบบราชการ</p> <p>๓. นำผลสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่</p> <p>๔. อยู่ระหว่างปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
	<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ</p> <p><b>๑ คะแนน</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและจัดการชี้แจงการบริหารงานบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่)</p>	<p>สำรวจจากผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จำนวน ๖๒ ราย มีความรู้ความเข้าใจต่อการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ จำนวน ๕๗ ราย คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๗</p>	

แผนงานที่ ๙ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ๑) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๓. สืบสวนหาความรู้ความเข้าใจและความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. สรุปผลสำรวจ</p> <p>๕. นำผลสำรวจมาปรับปรุงการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</b></p> <p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและจัดการชี้แจงการบริหารงานบุคคลของกองการเจ้าหน้าที่)</p>	<p>๑. กองการเจ้าหน้าที่ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาระบบราชการ เพื่อให้ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้รับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จำนวน ๖๒ ราย</p> <p>๒. จัดทำแบบสำรวจความรู้ความเข้าใจและความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจากผู้เข้าร่วมประชุมฯ สรุปผลสำรวจ ดังนี้</p> <p>๒.๑ มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มขึ้น จำนวน ๕๓ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๘๕.๔๘</p> <p>๒.๒ มีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล คิดเป็น ร้อยละ ๙๙.๑๐</p> <p>๓. สรุปผลเสนอ ผอ.กกจ.</p> <p>๔. นำผลสำรวจมาปรับปรุงการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลในการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองการเจ้าหน้าที่</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัด สัมมนาเชิงปฏิบัติการ และจัดการชี้แจงการ บริหารงานบุคคลของ กองการเจ้าหน้าที่)</p>	<p>ผลสำรวจจากผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการฯ มีความพึงพอใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ ๙๙.๑๐</p>	

แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>๓. ร่าง แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>๔. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณาและเห็นชอบ</p> <p>๕. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> ศึกษา วิเคราะห์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ร่าง แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง</p> <p><b>๔ คะแนน</b> เสนอคณะทำงานฯ พิจารณาและเห็นชอบ</p> <p><b>๕ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)</p>	<p>๑. กองการเจ้าหน้าที่ ศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เพื่อจัดทำหลักสูตร Smart Officer ตามนโยบายของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์</p> <p>๒. จัดทำหลักสูตร Smart Officer สำหรับบุคลากรของกรมฯ แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้</p> <p>๒.๑ นักบริหาร</p> <p>๒.๒ นักวิจัย</p> <p>๒.๓ พนักงานราชการที่ปฏิบัติงานช่วยนักวิจัย</p> <p>๒.๔ ประเภททั่วไป สายงานสนับสนุน</p> <p>๓. นำเสนอแผนพัฒนาบุคลากรให้กรมฯ พิจารณา</p> <p>๔. กรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p>๕. ดำเนินการตามแผน</p>	

แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมฯ</p> <p>๒. ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>๓. จัดทำร่างแผนฯ ที่สอดคล้องกับแนวทางสำหรับกลุ่มเป้าหมาย</p> <p>    ๑) ผู้บริหารกรมฯ</p> <p>    ๒) ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ</p> <p>    ๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ</p> <p>    ๔) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>๔. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p>๕. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p>	<p>๑ คะแนน</p> <p>แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมฯ</p> <p>๒ คะแนน</p> <p>ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด</p> <p>๓ คะแนน</p> <p>จัดทำร่างแผนฯ</p> <p>๔ คะแนน</p> <p>เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p>๕ คะแนน</p> <p>เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนฯ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๑ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่และคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล</p>	<p>กรมฯ มีคำสั่งที่ ๑๓๕๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล</p> <p>ขณะนี้อยู่ระหว่างศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ</p>	

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่</p> <p>๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา</p> <p>๕. สรุปผลเสนอกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) และทุกหน่วยงาน</p>	<p>๑. กรมฯ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้กับข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการชี้แจงให้ความรู้ในการจัดทำแผน/การกำหนดเครื่องมือ/พัฒนา รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานต่างๆ ดังนี้</p> <p>๑) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาระบบราชการ</p> <p>๒) จัดบรรยายและจัดทำคลินิกให้คำปรึกษาแก่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร ซึ่งเป็นผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์/หัวหน้าด่านตรวจพืช</p> <p>๒. ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้กับข้าราชการ ดังนี้</p> <p>๑) ประเมินช่องว่างสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>๒) กำหนดเครื่องมือในการพัฒนา</p> <p>๓) รายละเอียดเครื่องมือ/พัฒนา</p> <p>๔) รายงานการติดตามในการดำเนินการตามแผน</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
			๓. กองกรเจ้าหน้าที มีหนังสือแจ้งให้ทุก หน่วยงานรายงานแผน/ผลดำเนินการตาม แผนพัฒนารายบุคคล ส่งกองกรเจ้าหน้าที ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ๔. สรุปผลดำเนินการ ข้าราชการจำนวน ๑,๙๐๗ ราย มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน ๑,๗๘๕ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๖๐	



แผนงานที่ ๑๓ แผนการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษา ฎุระเบียบที่ เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. วิเคราะห์และสรุปผล</p> <p>๓. ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล</p> <p>อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์</p> <p>๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๕. ประกาศใช้</p>	<p><b>๑ คะแนน</b></p> <p>ศึกษา ฎุระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อ ทบทวนและปรับปรุง/จัดทำ หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร บุคคล</p> <p><b>๒ คะแนน</b></p> <p>วิเคราะห์และสรุปผล</p> <p><b>๓ คะแนน</b></p> <p>ร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากร บุคคล อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์</p> <p><b>๔ คะแนน</b></p> <p>เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p><b>๕ คะแนน</b></p> <p>ประกาศใช้</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาบรรจุและ แต่งตั้ง)</p>	<p>๑. กองการเจ้าหน้าที่ ศึกษาทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญ การ และชำนาญการพิเศษ</p> <p>๒. สรุปผลการศึกษาพบว่า การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และ ชำนาญการพิเศษ ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ระยะเวลาการส่งผลงาน หลังได้รับการคัดเลือก ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลัง</p> <p>๓. กองการเจ้าหน้าที่ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษเสนอกรมฯ ให้มีการกำหนดระยะเวลาการส่งผลงาน เพื่อเข้ารับการประเมินหลังจากได้รับการคัดเลือก ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน</p> <p>๔. อ.ก.พ.กรมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติให้ เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ว่าหลังจากได้รับการ แต่งตั้งผลการคัดเลือก ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานเข้ารับการ ประเมินภายในระยะเวลา ๖๐ วัน และมีประกาศกรม เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ ประกาศหลักเกณฑ์ตามมติ อ.ก.พ.กรมฯ แล้ว</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
			<p>๕. อ.ก.พ.กรมฯ ครั้งที่ ๒ / ๒๕๖๑ วันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๑ มีมติให้หลักเกณฑ์ดังกล่าวใช้บังคับเฉพาะกับกรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างที่เป็นระดับชำนาญการพิเศษเท่านั้น</p> <p>และมีประกาศกรม เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ประกาศหลักเกณฑ์ตามมติ อ.ก.พ.กรมฯ แล้ว</p>	

แผนงานที่ ๑๔ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตปี ๒๕๖๑</p> <p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผล การดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงาน เสนอแนวทางการดำเนินการ ในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบและ ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p> <p><b>๒ คะแนน</b> จัดทำแผนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๑</p> <p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ดำเนินการตามแผน</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ติดตามและประเมินผลการ ดำเนินการตามแผน และวิเคราะห์ สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการ ดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร</p>	<p>ศูนย์ป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต</p>	<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์แผนป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตของกรมฯ ปี ๒๕๖๐ และแผนยุทธศาสตร์ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตของกระทรวงฯ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔</p> <p>๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตปี ๒๕๖๑</p> <p>๓. เสนอกรมฯ ให้ความเห็นชอบแผน</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผน และวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการ ดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร</p>	

แผนงานที่ ๑๕ แผนการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ(น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

(ขอปรับตัวชี้วัดเป็น ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจในด้านความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ดำเนินการสำรวจบุคลากรในกรมฯ</p> <p>๓. ประมวลผลจากแบบสำรวจ</p> <p>๔. สรุปผลคะแนน</p> <p>๕. นำผลสำรวจเสนอผู้บริหาร</p>	<p><b>ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ</b></p> <p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๓</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่</p>	<p>๑. สำนักงาน ก.พ. มีหนังสือที่ นร ๑๐๑๒.๑/๒ ลงวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๑ ขอความอนุเคราะห์ให้ข้าราชการประเภทอำนวยการ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ทางเว็บไซต์</p> <p>๒. กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๗๒ ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ขอความร่วมมือหน่วยงานให้ข้าราชการในสังกัด ตอบแบบสำรวจ</p> <p>๓. สำนักงาน ก.พ. ประมวลผลและสรุปผลสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตรแล้ว ได้คะแนนร้อยละ ๖๑.๒๒</p>	

แผนงานที่ ๑๖ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมา นำข้อมูลมาวิเคราะห์จัดทำแผนฯ</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุกพิจารณาเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. สืบหาความพึงพอใจ</p> <p>๕. ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการตามแผน</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</p> <p>๑ คะแนน</p> <p>ติดตามประเมินผลและสรุปผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา</p> <p>๒ คะแนน</p> <p>วิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</p> <p>๓ คะแนน</p> <p>ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔ คะแนน</p> <p>สำรวจความพึงพอใจ</p> <p>๕ คะแนน</p> <p>ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการตามแผน</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์) และทุกหน่วยงาน</p>	<p>๑. นำผลสำรวจความผูกพันของบุคลากรภาครัฐ กรมวิชาการเกษตรของสำนักงาน ก.พ.ร. มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ประจำปี ๒๕๖๑</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุก และกรมฯ เพื่อพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ฯ และเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๓. แจกเวียนแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปี ๒๕๖๑ ให้หน่วยงานทราบ พร้อมทั้งให้จัดทำแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน ปี ๒๕๖๑ และดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. กองการเจ้าหน้าที่จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ปี ๒๕๖๑ และสรุปผล</p> <p>๕. ติดตามผลดำเนินการของหน่วยงาน และรายงานผลการดำเนินการเสนอกรมฯ</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</p> <p><b>๑ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b> บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๔</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการ และเจ้าหน้าที่ สัมพันธ์)</p>	<p>สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความ ผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ มีความพึงพอใจร้อยละ ๗๗</p>	