

แผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

รอบ ๖ เดือน

แผนงาน/โครงการที่ ๑ : แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. นำผลสำรวจจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการมาศึกษาวิเคราะห์และสรุปผล</p> <p>๒. ศึกษาอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)</p> <p>๓. นำผลการพิจารณาจากข้อ ๑ และข้อ ๒ มาพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> นำผลสำรวจจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการมาศึกษาวิเคราะห์และสรุปผล</p> <p><b>๒ คะแนน</b> ศึกษาอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)</p> <p><b>๓ คะแนน</b> จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>๔ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ติดตามผลการดำเนินการตามแผน</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๔</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)</p>	<p>๑. กกจ. สรุปผลจากแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔)</p> <p>๒. สำรวจอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)</p> <p>๓. จัดทำแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒</p> <p>๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน</p> <p>สำหรับแผนฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ อยู่ระหว่างจัดทำแผน</p>	

แผนงาน/โครงการที่ ๒ : แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการแบ่งงานภายในและอัตรากำลัง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ</p> <p>๒. ศึกษาอำนาจหน้าที่และระบบงานของกองตั้งใหม่</p> <p>๓. จัดทำร่างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกองตั้งใหม่</p> <p>๔. จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่</p> <p>๕. เสนอกรมฯ พิจารณา</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ</p> <p><b>๒ คะแนน</b> ศึกษาอำนาจหน้าที่และระบบงานของกองตั้งใหม่</p> <p><b>๓ คะแนน</b> จัดทำร่างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกองตั้งใหม่</p> <p><b>๔ คะแนน</b> จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่</p> <p><b>๕ คะแนน</b> เสนอกรมฯ พิจารณา</p>	<p>กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)</p>	<p>การขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ คือ ตั้งกองกองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช และเปลี่ยนชื่อสถาบันวิจัยยางเป็นกองควบคุมยาง อยู่ระหว่างเสนอกระทรวงพิจารณา</p> <p>สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร ๑๒๐๐/ว๓ ลว. ๘ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง มอบอำนาจการแบ่งส่วนราชการภายในกรม จึงต้องพิจารณาการขอปรับปรุงโครงสร้างใหม่</p> <p>ขณะนี้อยู่ระหว่างเสนอกรมฯ แต่งตั้งคณะทำงาน</p>	

แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของตำแหน่งประเภทอำนวยการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. นำผลแบบสอบถามจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม / ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด้านตรวจพืช/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป มาสรุปผล</p> <p>๒. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p>๓. เสนอกรมฯ พิจารณา และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา</p> <p>๔. ประกาศใช้</p> <p>๕. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> นำผลแบบสอบถามจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม / ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด้านตรวจพืช / หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป มาสรุปผล</p> <p><b>๒ คะแนน</b> เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ประกาศใช้</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๑</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)</p>	<p>กกจ. สรุปความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม / ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด้านตรวจพืช / หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป</p> <p>อยู่ระหว่างเตรียมเสนอคณะทำงานฯ</p>	

แผนงานที่ ๔ แผนการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. จัดทำหลักเกณฑ์ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ</p> <p>๒. เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณาเห็นชอบ</p> <p>๓. ประกาศใช้หลักเกณฑ์ปรับเปลี่ยนหมุนเวียน</p> <p>๔. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในกรมฯ</p> <p>๕. ติดตามผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และสรุปผลเสนอกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> จัดทำหลักเกณฑ์ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ</p> <p><b>๒ คะแนน</b> เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณาเห็นชอบ</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ประกาศใช้หลักเกณฑ์ปรับเปลี่ยนหมุนเวียน</p> <p><b>๔ คะแนน</b> สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในกรมฯ</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ติดตามผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และสรุปผลเสนอกรมฯ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๒</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ตาม มา ต ร ร ฐ า น กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ)</p>	<p>๑. กกจ. จัดทำร่างประกาศกรมฯ เรื่อง การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย และเสนอกรมฯ และ อ.ก.พ.กรมฯ พิจารณา</p> <p>๒. อ.ก.พ.กรมฯ ครั้งที่ ๕/ ๒๕๖๑ วันที่ ๒๗ ธ.ค. ๒๕๖๑ มีมติให้ชะลอการจัดทำประกาศกรมฯ เรื่อง การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</p>	

แผนงานที่ ๕ แผนสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. นำผลแบบสอบถามจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่งมาสรุปผล</p> <p>๒. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p>๓. เสนอกรมฯ พิจารณา และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา</p> <p>๔. ประกาศใช้</p> <p>๕. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b></p> <p>นำผลแบบสอบถามจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่งมาสรุปผล</p> <p><b>๒ คะแนน</b></p> <p>เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา</p> <p><b>๓ คะแนน</b></p> <p>เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา</p> <p><b>๔ คะแนน</b></p> <p>ประกาศใช้</p> <p><b>๕ คะแนน</b></p> <p>สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๑</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)</p>	<p>กกจ. สรุปความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่ง</p> <p>อยู่ระหว่างเตรียมเสนอคณะทำงานฯ</p>	

**แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ออกแบบและจัดทำแบบสำรวจข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบการสำรวจข้อมูล</p> <p>๓. ดำเนินการสำรวจข้อมูล</p> <p>๔. ออกแบบฐานข้อมูลโดยใช้ผลจากการสำรวจ</p> <p>๕. จัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลและศึกษาระบบที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> ออกแบบและจัดทำแบบสำรวจข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ</p> <p><b>๒ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบการสำรวจข้อมูล</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ดำเนินการสำรวจข้อมูล</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ออกแบบฐานข้อมูลโดยใช้ผลจากการสำรวจ</p> <p><b>๕ คะแนน</b> จัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลและศึกษาระบบที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๑</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)</p>	<p>อยู่ระหว่างจัดทำแบบสำรวจข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ</p>	

แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>กิจกรรมที่ ๑</p> <p>๑. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๓. สรุปผลการดำเนินการ</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๑ คะแนน</b> จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p><b>๓ คะแนน</b> ดำเนินการตามแผน</p> <p><b>๕ คะแนน</b> สรุปผลการดำเนินการ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๓</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานจัดประชุมชี้แจงการพัฒนาระบบบริหารและการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กกจ.)</p>	<p>๑. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. ดำเนินการตามแผน โดยจัดทำโครงการประชุมชี้แจงการพัฒนาระบบบริหารและการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ ครั้ง ดังนี้</p> <p><u>ครั้งที่ ๑</u> วันที่ ๑๐ – ๑๑ ม.ค. ๒๕๖๒ ณ โรงแรมรอยัลฮิลล์ กอล์ฟ รีสอร์ทแอนด์ สปา จังหวัดนครนายก ผู้เข้าร่วมประชุมจากหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ในเขตพื้นที่ สวพ.๑-๔) จำนวน ๑๙๘ คน</p> <p><u>ครั้งที่ ๒</u> วันที่ ๒๙ – ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๒ โรงแรมลองบีช ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี ผู้เข้าร่วมประชุมจากหน่วยงานส่วนภูมิภาค(ในเขตพื้นที่ สวพ.๕-๘) จำนวน ๑๐๑ คน</p> <p>อยู่ระหว่างสรุปผลดำเนินการเสนอ ผอ.กกจ.</p>	



กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>กิจกรรมที่ ๒</p> <p>๑. ดำเนินการสำรวจดังนี้</p> <p>    ๑.๑ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>    ๑.๒ ความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. สรุปผลสำรวจเสนอผู้บริหาร</p> <p>๓. นำผลสำรวจมาจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการในปีต่อไป</p>	<p><b>ตัวชี้วัดที่ ๒</b> ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</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>สำรวจความรู้ ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้เข้าร่วมประชุม สรุปผลดังนี้</p> <p>๑. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มมากขึ้น คิดเป็น ร้อยละ ๘๒.๒๒</p> <p>๒. ผู้เข้าร่วมประชุมมีความพึงพอใจ คิดเป็น ร้อยละ ๘๐.๔๐</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
	<p>ตัวชี้วัดที่ ๓ 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>			

แผนงานที่ ๘ 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. นำผลการศึกษาจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ มาศึกษาวิเคราะห์</p> <p>๒. สรุปผลการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน และสรุปผลเสนอกรมฯ</p>	<p><b>๑ คะแนน</b> นำผลการศึกษาจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการมาศึกษาวิเคราะห์</p> <p><b>๒ คะแนน</b> สรุปผลการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>๓ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p><b>๔ คะแนน</b> ดำเนินการตามแผน</p> <p><b>๕ คะแนน</b> ติดตามผลการดำเนินการตามแผน และสรุปผลเสนอกรมฯ</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๔ คะแนน</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)</p>	<p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และสรุปผลจากแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔)</p> <p>๒. จัดทำแผนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒</p> <p>๓. กรมฯ เห็นชอบแผนฯ</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผนฯ</p>	

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. จัดทำร่างแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามผลดำเนินการ ๕. สรุปผลเสนอกรมฯ	<b>๑ คะแนน</b> จัดทำร่างแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล  <b>๒ คะแนน</b> เสนอกรมฯ เห็นชอบ  <b>๓ คะแนน</b> ดำเนินการตามแผน  <b>๔ คะแนน</b> ติดตามผลดำเนินการ  <b>๕ คะแนน</b> สรุปผลเสนอกรมฯ  คะแนนที่ได้ = ๑ คะแนน	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล	

แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 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. ติดตามและประเมินประสิทธิผลการพัฒนา</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 = N/A</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) และทุกหน่วยงาน</p>	<p>กกจ. มีหนังสือแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ดังนี้</p> <p>๑) ประเมินช่องว่างสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>๒) กำหนดเครื่องมือในการพัฒนา</p> <p>๓) รายละเอียดเครื่องมือ/พัฒนา</p>	

แผนงานที่ ๑๑ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๒</p> <p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน</p> <p>๔. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร</p>	<p>๑ คะแนน ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒ คะแนน จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๒</p> <p>๓ คะแนน เสนอกรมฯเห็นชอบแผน</p> <p>๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน</p> <p>๕ คะแนน ติดตามและสรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ</p>	<p>ศูนย์ป้องกันและปราบปรามการทุจริต</p>	<p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงเกษตรฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมฯ</p> <p>๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๒</p> <p>๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๔. กกจ. มีหนังสือเวียนแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ให้หน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผน</p>	

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
<p>๑. ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมาและจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>๕. ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการตามแผน</p>	<p>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๑ คะแนน</p> <p>จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</p> <p>๒ คะแนน</p> <p>เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p>๓ คะแนน</p> <p>ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔ คะแนน</p> <p>ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ</p> <p>๕ คะแนน</p> <p>ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการตามแผน</p> <p>คะแนนที่ได้ = ๓</p>	<p>กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)</p>	<p>๑. นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๒</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุก และกรมฯ เพื่อพิจารณาแผนยุทธศาสตร์ฯ และเสนอกรมฯ เห็นชอบ</p> <p>๓. กกจ. มีหนังสือแจ้งหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๒ และดำเนินการตามแผน</p>	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
	<p>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตาม แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</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 = N/A</p>			