



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒

ที่ กษ ๐๙๐๒/๑๓๕๐ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เรียน อธก. ผ่าน รชก.สุรเดช (ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ)

เรื่องเดิม

กรมฯ เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวน ๑๑ แผนงาน

ข้อเท็จจริง

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ซึ่ง รชก.สุรเดช เป็นประธาน ได้ประชุมคณะกรรมการฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๓ สรุปผลการประชุม ดังนี้

๑.๑ พิจารณาผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๙ เดือน ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ สรุปผลการดำเนินงาน รอบ ๙ เดือน พร้อมแจ้งความก้าวหน้าในปัจจุบันเพิ่มเติม ดังนี้

แผนงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑. แผนอัตรากำลัง และแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑ คะแนน ศึกษาอัตรากำลังที่เกี่ยยณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔)	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๔) กรมฯ เห็นชอบแผนการสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ตอบสนองการเกษตรยุคใหม่ ปี ๒๕๖๓ จำนวน ๗ ตำแหน่ง ซึ่งมารายงานตัวแล้วจำนวน ๕ ตำแหน่ง
	๒ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ๓ คะแนน จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๔ คะแนน เสนอกกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามผลการดำเนินการตามแผน	ความก้าวหน้าในปัจจุบัน ขณะนี้เรียกบรรจุครบแล้วทั้ง ๗ ตำแหน่ง และจะรายงานผลดำเนินการตามแผนปฏิรูปองค์การเสนอ กพร. ภายในเดือนกันยายน

แผนงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๒. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	๑ คะแนน ทบทวนคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของกรม และคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงการแบ่งส่วนราชการ ๒ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ๓ คะแนน จัดทำร่างอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการแบ่งงานภายใน รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกรมฯ ๔ คะแนน จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ ๕ คะแนน เสนอกรมฯ พิจารณา	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๔) จัดทำร่างอำนาจหน้าที่โครงสร้างการแบ่งงานภายในหน้าที่ความรับผิดชอบ และอัตรากำลังของ กวม. และ กกย.
		ความก้าวหน้าในปัจจุบัน อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ เพิ่มเติม
๓. แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ ๓ คะแนน ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ ๕ คะแนน สรุปเสนอกรมฯ	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๓) ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ โดยจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว๓๕๔ ลงวันที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๓ เวียนให้ผู้อำนวยการระดับกอง ตอบแบบสำรวจภายในวันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๓
		ความก้าวหน้าในปัจจุบัน ดำเนินการตามกิจกรรมครบแล้ว กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๑๘๙ ลว. ๒๖ ส.ค. ๖๓ เสนอกรมฯ เพื่อทราบผลสำรวจแล้ว โดยจะนำผลสำรวจเสนอคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

แผนงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๔. แผนสืบทอดตำแหน่ง	๑ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ ๓ คะแนน ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ จากหน่วยงาน ๕ คะแนน สรุปเสนอกรมฯ	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๓) ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ โดยจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นที่มีต่อแผนการสืบทอดตำแหน่ง และ กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว๓๕๔ ลงวันที่ ๑๗ ก.ค. ๒๕๖๓ เวียนให้ผู้อำนวยความสะดวกระดับกอง ตอบแบบสำรวจภายในวันที่ ๓๑ ก.ค. ๒๕๖๓ ความก้าวหน้าในปัจจุบัน ดำเนินการตามกิจกรรมครบแล้ว กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๑๘๙ ลว. ๒๖ ส.ค. ๖๓ เสนอกรมฯ เพื่อทราบผลสำรวจแล้ว โดยจะนำผลสำรวจเสนอคณะทำงานฯ เพื่อทบทวนแผนฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๕. แผนการจัดทำฐานข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ	๑ คะแนน จัดทำระบบข้อมูลนักวิจัยของกรมฯ ที่เชื่อมโยงกับข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ ๒ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓ คะแนน สื่อสารสร้างการรับรู้และเผยแพร่การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล ๔ คะแนน ติดตามการใช้ประโยชน์ ๕ คะแนน สรุปผลและปรับปรุง	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๓) กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว๔๐๘ ลงวันที่ ๑๑ ส.ค. ๒๕๖๓ แจ้งเวียนการเผยแพร่ฐานข้อมูลนักวิจัยบุคลากรของกรมฯ ทางระบบออนไลน์ หากมีข้อเสนอแนะการใช้ระบบ ให้แจ้ง กกจ. ทราบ ภายในวันที่ ๔ ก.ย. ๖๓ ความก้าวหน้าในปัจจุบัน ดำเนินการตามกิจกรรมครบแล้ว สรุปผลการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูล ไม่มีผู้ให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมในการใช้ฐานข้อมูลดังกล่าว และมีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/กทป.๙๒ ลว. ๑๑ ก.ย. ๖๓ รายงาน ผอ.กกจ. แล้ว
๖. แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ คะแนน ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ คะแนน จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๔ คะแนน ติดตามและประเมินผล ๕ คะแนน สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๔) จัดทำแผน และดำเนินการตามแผนการสื่อสารฯ รวมทั้งมีการติดตามและประเมินความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสำรวจจากผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ทุกหน่วยงาน ความก้าวหน้าในปัจจุบัน ดำเนินการตามกิจกรรมครบแล้ว กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๐๖๒ ลว. ๗ ส.ค. ๖๓ รายงานผลการดำเนินการแผนการสื่อสารฯ เสนอกรมฯ แล้ว

แผนงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๗. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๑ คะแนน วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การพัฒนากระบวนการปรับแนวคิด (Mindset) การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย (Multi Skill) การเกษตรยุคใหม่ การสื่อสารในระดับสากล ๒ คะแนน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓ คะแนน พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม ๔ คะแนน จัดฝึกอบรมตามแผนและติดตามและประเมินผล ๕ คะแนน สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๔) ดำเนินการอบรมข้าราชการและบุคลากรกรมฯ เกี่ยวกับการพัฒนาแนวคิด พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานได้หลากหลาย จำนวน ๑๑ หลักสูตร
		ความก้าวหน้าในปัจจุบัน ดำเนินการตามกิจกรรมครบแล้ว กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๒๘๙ ลว. ๑๔ ก.ย. ๖๓ รายงานผลการฝึกอบรมเสนอกรมฯ แล้ว
๘. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	๑ คะแนน จัดทำแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ๒ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๔ คะแนน ติดตามผลดำเนินการ ๕ คะแนน สรุปผลเสนอกรมฯ	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๔) ดำเนินการอบรมข้าราชการและบุคลากรกรมฯ เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำนวน ๔ หลักสูตร
		ความก้าวหน้าในปัจจุบัน ดำเนินการตามกิจกรรมครบแล้ว กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๒๘๙ ลว. ๑๔ ก.ย. ๖๓ รายงานผลการฝึกอบรมเสนอกรมฯ แล้ว

แผนงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๙. แผนพัฒนา รายบุคคล	๑ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙ ๒ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙ ๓ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ ๔ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = N/A) กกจ. มีหนังสือ กษ ๐๙๐๒/ว ๒๐๙ ลงวันที่ ๗ เม.ย. ๒๕๖๓ แจ้งให้หน่วยงานติดตามและ ประเมินประสิทธิผลการพัฒนาตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) รอบ ๖ เดือนแรก และ ๖ เดือนหลัง เพื่อรายงานการดำเนินการตาม แบบฟอร์ม IDP (ฉบับรายงาน) มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓
		ความก้าวหน้าในปัจจุบัน อยู่ระหว่างติดตามให้หน่วยงานส่งผลดำเนินการ แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๓ เพื่อสรุปเสนอกรมฯ ต่อไป
๑๐. แผนการ ป้องกัน และปราบปราม การทุจริต	๑ คะแนน ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปราม การทุจริต ๒ คะแนน จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตปี ๒๕๖๓ ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตาม แผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอ แนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอ ผู้บริหาร	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๔) ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนฯ กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ รอบ ๖ เดือน และ สรุปผลการดำเนินงานเพื่อรายงาน ศปท. กระทรวงฯ แล้ว
		ความก้าวหน้าในปัจจุบัน อยู่ระหว่างติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ รอบ ๑๒ เดือน และจัดทำร่างแผนฯ ปี ๒๕๖๔ เพื่อเสนอกรมฯ ต่อไป

แผนงาน	เกณฑ์การให้คะแนน	ผลการดำเนินงาน
๑๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	๑ คะแนน ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมา และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	รอบ ๙ เดือน (คะแนนที่ได้ = ๓) กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการคุณภาพชีวิตและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ปี ๒๕๖๓ และ กกจ. มีหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๓๕ ลว. ๒๑ ม.ค. ๒๕๖๓ เวียนหน่วยงานให้จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๓
	๒ คะแนน เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา	
	๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน	ความก้าวหน้าในปัจจุบัน กกจ. มีหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๔๘๐ ลว. ๓ ก.ย. ๖๓ เวียนหน่วยงานให้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ปี ๒๕๖๓ ทางออนไลน์ภายในวันที่ ๑๕ ก.ย. ๖๓ เพื่อสรุปเสนอกรมฯ ต่อไป
	๔ คะแนน ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ	
	๕ คะแนน สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ	

รายละเอียดผลการดำเนินงานรอบ ๙ เดือน ตามเอกสารแนบ ๑

๑.๒ เห็นชอบแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พร้อมทั้งรายละเอียดกิจกรรม ตัวชี้วัด และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละแผนงาน สรุปแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ จำนวน ๑๒ แผนงาน ดังนี้

แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑๑ แผนงาน)	แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑๒ แผนงาน)	หมายเหตุ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		
แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	
แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	
แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	
แผนงานที่ ๔ แผนสืบทอดตำแหน่ง	แผนงานที่ ๔ แผนสืบทอดตำแหน่ง	

แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (๑๑ แผนงาน)	แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๑๒ แผนงาน)	หมายเหตุ
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล		
แผนงานที่ ๕ แผนการใช้ประโยชน์ข้อมูล ความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ	แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนาฐานข้อมูล สารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	เปลี่ยนชื่อแผน ปี ๒๕๖๔ ดำเนินการ พัฒนาสารสนเทศการ บริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้าง ความเข้าใจหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่ หน่วยงาน	แผนใหม่ ปี ๒๕๖๔
แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้าง ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้าง ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		
แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อ สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อ สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	
แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	
แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนารายบุคคล	แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนารายบุคคล	
มติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
แผนงานที่ ๑๐ แผนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	แผนงานที่ ๑๑ แผนการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต	
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ของกรมฯ	แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากร ของกรมฯ	

รายละเอียดแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามเอกสารแนบ ๒

๒. ฝ่ายเลขานุการเวียนรายงานการประชุมคณะทำงานฯ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๔๓ ลงวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๓ ไม่มีผู้ใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

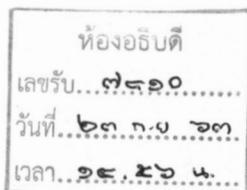
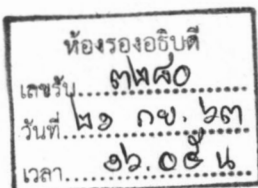
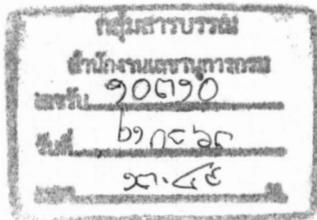
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อจะดำเนินการตามแผนงานต่อไป

C/กษ
21 ก.ย.

(นายอังกูร สุวรรณโณ)

นิติกรชำนาญการพิเศษ

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่



วิเศษ

สุพรรณภูมิ

(นายสุรเดช ปิณฑิมกุล)
รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร

๒๓ ก.ย. ๖๓

ททท - สนธิสัมพันธ์ ๒๓ ก.ย. ๖๓

วิเศษ

๒๓ ก.ย. ๖๓

(นางสาวเสริมสุข สลักเพ็ชร์)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

กทอ

๒๔ ก.ย. ๖๓

วิเศษ

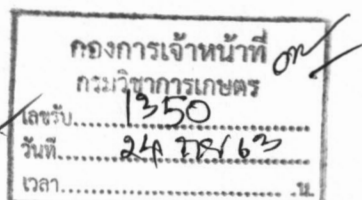
(นายปรัชญา วงษา)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายสุรเดช ปิณฑิมกุล)

ผู้อำนวยการกลุ่มสื่อสารและระบบอิเล็กทรอนิกส์

ผู้อำนวยการแผนกบริหารงาน





แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

จำนวน ๑๒ แผนงาน

สารบัญ

	หน้า
แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมวิชาการเกษตรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑
แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมวิชาการเกษตร	๒
แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓
แผนงานที่ ๔ แผนสืบทอดตำแหน่ง	๔
แผนงานที่ ๕ แผนการใช้ประโยชน์ข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร	๕
แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน	๖
แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๗
แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๘
แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	๙
แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนารายบุคคล	๑๐
แผนงานที่ ๑๑ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑๑
แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร	๑๒

แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการศึกษาสภาพกำลังคน การสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อวางแผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ ให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑. แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน ๓. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนและรายงานผลเสนอ กพร.	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามผลการดำเนินการตามแผนและรายงานผลเสนอ กพร.

แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายใน ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๒. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรม	๑. จัดทำข้อมูลเสนอกรมฯ พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ ๒. จัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ ๓. เสนอคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กพร. และ กกจ.	๒ คะแนน จัดทำข้อมูลเสนอกรมฯ พิจารณาการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ ๔ คะแนน จัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุง ๕ คะแนน เสนอคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการทบทวนเกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงานตามแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๓. แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กรณีคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ ให้ปรับปรุง ๑. นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๒. ปรับปรุงเกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงานของแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ ๓. เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๔. ประกาศใช้ ๕. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๒ คะแนน ปรับปรุงเกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงานของแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ ๓ คะแนน เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๔ คะแนน ประกาศใช้ ๕ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ
	กรณีคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ ไม่ให้ปรับปรุง ๑. นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๒. ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ ๓. สรุปเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๓ คะแนน ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ ๕ คะแนน สรุปเสนอกรมฯ

แผนงานที่ ๔ แผนการสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์ตามแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การติดตามและประเมินผลการใช้ประโยชน์ของหน่วยงานตามแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๔. แผนการสืบทอดตำแหน่ง	กรณีคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ ให้ปรับปรุง ๑. นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๒. ปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง ๓. เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๔. ประกาศใช้ ๕. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๒ คะแนน ปรับปรุงแผนสืบทอดตำแหน่ง ๓ คะแนน เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๔ คะแนน ประกาศใช้ ๕ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ
	กรณีคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ ไม่ให้ปรับปรุง ๑. นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๒. ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ ๓. สรุปเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน นำผลสำรวจปี ๒๕๖๓ เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๓ คะแนน ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ ๕ คะแนน สรุปเสนอกรมฯ

แผนงานที่ ๕ แผนการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๕. แผนการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. รวบรวมข้อมูลที่เป็นตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. รายงานกรมฯ ๕. เผยแพร่ให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ คะแนน รวบรวมข้อมูลที่เป็นตามข้อ ๑ เพื่อนำมาจัดทำข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ คะแนน จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ คะแนน รายงานกรมฯ ๕ คะแนน เผยแพร่ให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์

แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่งาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๖. แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่งาน	๑. สำรวจความต้องการให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน ๒. วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๓. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๔. เผยแพร่ให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ ๕. ติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์จากคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน สำรวจความต้องการให้มีคู่มือในการปฏิบัติงาน ๒ คะแนน วิเคราะห์ ประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๓ คะแนน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๔ คะแนน เผยแพร่ให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์ ๕ คะแนน ติดตามประเมินผลการใช้ประโยชน์จากคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๗. แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร ๒. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผล ๕. สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร ๒ คะแนน จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๔ คะแนน ติดตามและประเมินผล ๕ คะแนน สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพท้นต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๘. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ๓. จัดฝึกอบรมตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผล ๕. สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒ คะแนน จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ๓ คะแนน จัดฝึกอบรมตามแผน ๔ คะแนน ติดตามและประเมินผล ๕ คะแนน สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวัง

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๙. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	๑. วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมฯ ปี ๒๕๖๔ ๒. จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ๓. จัดฝึกอบรมตามแผน ๔. ติดตามและประเมินผล ๕. สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ. และ ศทส.	๑ คะแนน วิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมฯ ปี ๒๕๖๔ ๒ คะแนน จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม ๓ คะแนน จัดฝึกอบรมตามแผน ๔ คะแนน ติดตามและประเมินผล ๕ คะแนน สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ

แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนารายบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๐. แผนพัฒนารายบุคคล	๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ ๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา ๕. สรุปผลการพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ. และทุกหน่วยงาน	๑ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙ ๒ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙ ๓ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙ ๔ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป

แผนงานที่ ๑๑ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง แผนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกรมวิชาการเกษตร โดยมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๑. แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑. ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๔ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการ และวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางตามแผนการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.	๑ คะแนน ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๒ คะแนน จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตปี ๒๕๖๔ ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงาน เสนอแนวทาง ตามแผนการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	๑. ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมา และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ๒. เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ ๕. สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ. และทุกหน่วยงาน	ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ๑ คะแนน ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการ ๒ คะแนน เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา ๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๔ คะแนน ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ ๕ คะแนน สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	เกณฑ์การให้คะแนน
				ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ๑ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๐-๖๔.๙๙ ๒ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๕-๖๙.๙๙ ๓ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๐-๗๔.๙๙ ๔ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๕- ๗๙.๙๙ ๕ คะแนน บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป



แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔



สารบัญ

วิทยาลัยฯ พันธกิจ และอำนาจหน้าที่ของกรมวิชาการเกษตร.....	๑
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard.....	๒
แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔	๓
แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔.....	๑๒
แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลัง.....	๑๓
แผนงานที่ ๒ แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง.....	๑๔
แผนงานที่ ๓ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมวิชาการเกษตร.....	๑๕
แผนงานที่ ๔ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑๖
แผนงานที่ ๕ แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมวิชาการเกษตร.....	๑๗
แผนงานที่ ๖ แผนสืบทอดตำแหน่ง.....	๑๘
แผนงานที่ ๗ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๑๙
แผนงานที่ ๘ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน.....	๒๐
แผนงานที่ ๙ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๑
แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง.....	๒๒
แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล.....	๒๓
แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนารายบุคคล.....	๒๔
แผนงานที่ ๑๓ แผนการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๒๕
แผนงานที่ ๑๔ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต.....	๒๖
แผนงานที่ ๑๕ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร	๒๗
แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	๒๘
แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง.....	๒๙
แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมวิชาการเกษตร.....	๓๐
แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๓๑
แผนงานที่ ๔ แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมวิชาการเกษตร.....	๓๒
แผนงานที่ ๕ แผนสืบทอดตำแหน่ง.....	๓๓
แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมวิชาการเกษตร.....	๓๔
แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล.....	๓๕
แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง.....	๓๘
แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล.....	๓๙
แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนารายบุคคล.....	๔๐
แผนงานที่ ๑๑ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต.....	๔๑
แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ ของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร	๔๒

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 บริการวิเคราะห์ทดสอบ ตรวจสอบ รับรองมาตรฐานสินค้าพืช รวมทั้งให้คำแนะนำเกี่ยวกับดิน น้ำ ปุ๋ย พืช วัสดุการเกษตร ผลผลิต และผลิตภัณฑ์พืช เพื่อยกระดับมาตรฐานการผลิตพืชเพื่อพัฒนาผลผลิตพืช ให้มีคุณภาพและปลอดภัย ต่อผู้บริโภคตามมาตรฐานสากล 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

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard

HR Scorecard เป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคน ขององค์กรให้มีความเข้มแข็งและสอดคล้องกับภารกิจขององค์กร ซึ่งสำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้เป็นแนวทางให้ส่วนราชการ บริหารยุทธศาสตร์ และเป็นแนวทางในการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ 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 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายถึง ส่วนราชการรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย และมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

กรมวิชาการเกษตรเกษตร ปรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๒ เป็น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง มีประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง
๔. พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง 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 - มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต - มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน HR เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มผู้ที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง (Talent Management) - มีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	- หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป - กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง	- มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล - กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) - มีระบบฐานข้อมูลด้าน HR ที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลได้จริง - สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการ HR ต้องประมาณรายจ่ายของส่วนราชการและจังหวัด มีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value for Money) - มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ HR เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	- มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุมและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร	- มีคู่มือและแนวทางกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล - บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล - การรักษาไว้ซึ่งผู้ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ (Retention) - ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้าน HR - การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) - การมีระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่ เน้น ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	- มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง - บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล

มาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของ การตัดสินใจด้าน HR ตลอดจนการ ดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลัก ความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน - มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 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 ผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร	- บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ใน การสร้างสรรคและปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
(ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๗ ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑๐ เป้าประสงค์
ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของแต่ละเป้าประสงค์ ๑๔ ตัวชี้วัด และแผนงานรองรับแผนกลยุทธ์ ๑๕ แผนงาน)

วิสัยทัศน์กรมวิชาการเกษตร	ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
กรมวิชาการเกษตรเป็นองค์กรที่เป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนาด้านพืช เครื่องจักรกลการเกษตร และเป็นศูนย์กลางรับรองมาตรฐานสินค้าเกษตรด้านพืชในระดับสากล บนพื้นฐานการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พันธกิจกรมวิชาการเกษตร ๑. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านพืชและเครื่องจักรกลการเกษตร สู่กลุ่มเป้าหมาย ๒. กำหนดและกำกับดูแลมาตรฐานระบบการผลิตและผลิตพันธุ์พืชและปัจจัยการผลิต พัฒนาระบบตรวจรับรองสินค้าการเกษตรด้านพืชให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ๓. อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพด้านพืช แมลง และจุลินทรีย์ ๔. กำกับ ดูแล และพัฒนากฎหมายที่กรมวิชาการเกษตรรับผิดชอบ	๑. พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม ๒. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ๓. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง ๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ๕. พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ๖. พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร ๗. พัฒนาระบบการให้บริการทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของการของบุคลากร

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	ร้อยละ ๓๕	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่รองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๕๐	๑. แผนอัตรากำลัง	กองการเจ้าหน้าที่
			ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๕๐	๒. แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง	กองการเจ้าหน้าที่
			ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	ร้อยละ ๑๐๐	๓. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	กลุ่มพัฒนาระบบบริหารและกองการเจ้าหน้าที่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง	มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ	ร้อยละ ๓๐	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ร้อยละ ๓๕	๔. แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กองการเจ้าหน้าที่
			ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ	ร้อยละ ๓๕	๕. แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ	กองการเจ้าหน้าที่
			ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง	ร้อยละ ๓๐	๖. แผนสืบทอดตำแหน่ง	กองการเจ้าหน้าที่

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับ แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ ชื่อเป้าประสงค์
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการ สื่อสาร เพื่อสนับสนุนการ บริหารทรัพยากรบุคคลให้มี ประสิทธิภาพ	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๓๕	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐	๗. แผนการพัฒนาข้อมูล สารสนเทศการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของบุคลากร	มีคู่มือและแนวทางการระบวงการ บริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๓๕	ระดับความสำเร็จของการดำเนินการ ตามแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน บริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่งาน	ร้อยละ ๑๐๐	๘. แผนการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้แก่ หน่วยงาน	กองการเจ้าหน้าที่
	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ตามกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๓๐	ระดับความสำเร็จของการสื่อสาร และสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๘๐	๙. แผนการสื่อสารและ สร้างความเข้าใจ หลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
			ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร ต่อหลักเกณฑ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐		
	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร เกี่ยวกับการดำเนินการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร เกี่ยวกับการดำเนินการ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๑๐๐		

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับ แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ ชื่อเป้าประสงค์
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพ ทักษะการ เปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อม ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของ กรมฯ อย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง	มีแผนพัฒนาบุคลากร ที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	ร้อยละ ๕๐	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้อง กับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	ร้อยละ ๕๐	๑๐. แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อสอดคล้องกับภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลง	กองการเจ้าหน้าที่
			ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	ร้อยละ ๕๐	๑๑. แผนพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยน สู่รัฐบาลดิจิทัล	กองการเจ้าหน้าที่
	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล	ร้อยละ ๕๐	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	ร้อยละ ๑๐๐	๑๒. แผนพัฒนา รายบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่ และทุกหน่วยงาน

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับ แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ ชื่อเป้าประสงค์
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหาร ทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุง หลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ ๕๐	๑๓. แผนการทบทวน และปรับปรุงหลักเกณฑ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่
			ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนการป้องกันและปราบปราม การทุจริต	ร้อยละ ๕๐	๑๔. แผนการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต	ศูนย์ป้องกันและ ปราบปรามการทุจริต

มิติที่ ๔ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์		ตัวชี้วัด		แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้รับผิดชอบ
	ชื่อเป้าประสงค์	น้ำหนัก	ชื่อตัวชี้วัด	น้ำหนัก		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจความผูกพันและความผูกพันต่อองค์กร	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจแรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๑๐๐	ระดับความสำนึกในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	ร้อยละ ๘๐	๑๕. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	กองการเจ้าหน้าที่ และทุกหน่วยงาน
			ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	ร้อยละ ๒๐		

แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมวิชาการเกษตร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

จำนวน ๑๕ แผนงาน

แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลัง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงาในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนอัตรากำลังที่รองรับการเปลี่ยนแปลง

คำอธิบาย หมายถึง การศึกษาอัตรากำลังและสภาพกำลังคน การสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อวางแผนเตรียมกำลังคนให้เหมาะสม

รวมทั้งการจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการ ให้สอดคล้องกับความต้องการนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. แผนอัตรากำลัง	๑. ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒. สํารวจและรวบรวมข้อมูลกำลังคนของกรมฯ ๓. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบันของกรมฯ และการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ ๔. จัดทำแผนอัตรากำลังของกรมฯ ๕. เสนอกรมฯ พิจารณา	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๒ แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

คำอธิบาย หมายถึง การวางแผนสรรหาเชิงรุก เพื่อสรรหาบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ

และการปฏิบัติงานของหน่วยงาน

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๒. แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง	๑. ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒. สำรวจและรวบรวมข้อมูลกำลังคนของกรมฯ ๓. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบันของกรมฯ และการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ ๔. สำรวจสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๕. สรุปผลและวิเคราะห์สาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ ๖. จัดทำแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๗. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน ๘. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๓ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

คำอธิบาย หมายถึง การปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ และการแบ่งงานภายใน เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	๑. ศึกษาบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ๒. ศึกษาวิเคราะห์ระบบงานที่เปลี่ยนแปลง ๓. ศึกษาหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานและการแบ่งงานภายใน ๔. จัดทำการแบ่งงานภายในที่ปรับปรุงตามโครงสร้างใหม่ ๕. จัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่ปรับปรุง ๖. ศึกษาการกำหนดตำแหน่งและจำนวนอัตรากำลังในหน่วยงานเดิม ๗. จัดอัตรากำลังในหน่วยงานที่ปรับปรุงใหม่ ๘. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๙. เสนอ อ.ก.พ.กรมฯ เห็นชอบ ๑๐. เสนอ อ.ก.พ.กระทรวงฯ เห็นชอบ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กพร. และ กกจ.

แผนงานที่ ๔ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

คำอธิบาย การดำเนินการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อจัดทำเส้นทางส่งเสริมประสิทธิภาพและผลงานของตำแหน่งหลักของกรมฯ

เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด้านตรวจพืช

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๔. แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. พิจารณาตำแหน่งที่จะกำหนดเป็นตำแหน่งเป้าหมาย ๒. ศึกษากฎระเบียบและรายละเอียดของตำแหน่งเป้าหมาย ๓. จัดทำร่างเส้นทางส่งเสริมประสิทธิภาพและผลงาน ๔. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๕. เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ.กรมฯ พิจารณา ๖. ประกาศใช้ ๗. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๔ แผนการปรับเปลี่ยนหน่วยงานของกรมฯ
 มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง
 เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ
 ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปรับเปลี่ยนหน่วยงานของกรมฯ
 คำอธิบาย หมายถึง การปรับเปลี่ยนหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเพื่อให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย
 ของตำแหน่งประเภทอำนวยการ

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๔. แผนการปรับเปลี่ยน หน่วยงานของกรมฯ	๑. ศึกษา ภาวะเทียบ ที่เกี่ยวข้อง และตำแหน่งที่จะจัดทำแผนปรับเปลี่ยน หน่วยงาน ๒. จัดทำหลักเกณฑ์ปรับเปลี่ยนหน่วยงานของกรมฯ ๓. เสนอกรมฯ พิจารณา ๔. เสนอ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๕. ประกาศใช้หลักเกณฑ์ปรับเปลี่ยนหน่วยงาน ๖. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในกรมฯ ๗. ติดตามผลการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ๘. สรุปผลเสนอกรมฯ	ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๒ แผนสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง

คำอธิบาย หมายถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เป็นการเตรียมผู้มีความรู้ศักยภาพที่จะทดแทนตำแหน่งทางการบริหาร มาพัฒนาตามทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และพัฒนาตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๖. แผนสืบทอดตำแหน่ง	๑. กำหนดตำแหน่งเป้าหมายที่จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. ศึกษาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย และความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งเป้าหมาย ๓. จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งและแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง ๔. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๕. เสนอกรมฯ พิจารณา ๖. เสนอ อ.ก.พ.กรมฯ พิจารณา ๗. ประกาศใช้ ๘. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ ๙. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน ๑๐. สรุปผลเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๗ แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมและใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการพัฒนาสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่นฐานข้อมูลผู้มีคุณสมบัติตาม Career Path และประสิทธิภาพหลาย ฐานข้อมูลความเชี่ยวชาญของบุคลากร ฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๗. แผนการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. สำรวจความต้องการใช้ข้อมูลของบุคลากรในกรมฯ ๒. วิเคราะห์เพื่อกำหนดแบบฟอร์มในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในกรมฯ ๓. ออกแบบและจัดทำระบบฐานข้อมูล ๔. ออกแบบรายงานจากกระบบฐานข้อมูลเพื่อเสนอผู้บริหาร ๕. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานทราบเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๘ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่งาน
 มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร
 เป้าประสงค์ มีคู่มือและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่งาน
 คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน หรือพบทวนคู่มือที่มีอยู่แล้วให้ทันสมัยเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
 ในหน่วยงาน

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๘. แผนการจัดทำคู่มือ การปฏิบัติงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้แก่งาน	๑. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว ๒. สรรวจปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ ๓. วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลเพื่อนำมาในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานใหม่ ๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ๕. เผยแพร่ให้ทุกหน่วยงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๙ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร
 เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ตัวชี้วัด
 ๑) ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๙. แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	กิจกรรมที่ ๑ ๑. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. ดำเนินการตามแผน ๓. สรุปผลการดำเนินการ กิจกรรมที่ ๒ ๑. ดำเนินการสำรวจดังนี้ ๑.๑ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๒ ความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. สรุปผลสำรวจเสนอผู้บริหาร ๓. นำผลสำรวจมาจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการในปีต่อไป	ปัจจุบัน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
 คำอธิบาย การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๐. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	๑. ศึกษา วิเคราะห์นโยบาย ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ๒. สรุปผลการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน ๖. สรุปผลเสนอกกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล
 มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพคนให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
 ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล
 คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวัง

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๑. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	๑. ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒. สรุปผลการศึกษาและจัดทำร่างแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน ๖. สรุปผลเสนอกรมฯ	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เช้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช้าสู่สากล

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๒. แผนพัฒนารายบุคคล	๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ ๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ. และทุกหน่วยงาน

แผนงานที่ ๑๓ : การทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
 เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม
 ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
 คำอธิบาย การดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง
 เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นธรรม

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๓. แผนการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. ศึกษา ภาวะเยียบที่เกียข้อง เพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์และสรุปผล ๓. ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๕. ประกาศใช้	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ.

แผนงานที่ ๑๔ : แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
 มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
 เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม
 ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
 คำอธิบาย หมายถึง แผนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในกรมวิชาการเกษตร โดยมีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี และกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๔. แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑. ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร	บึงประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	ก กจ.

แผนงานที่ ๑๕ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ๒๔)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ชำนาญกล้าใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

แผนงาน	กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑๕. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร	๑. ศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมา และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ๒. เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ ๕. ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการตามแผน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	กกจ. และทุกหน่วยงาน