



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒
ที่ กษ ๐๙๐๒/ ๑๓๐๒ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๑ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒

เรียน อธก.

เรื่องเดิม

๑. กรมฯ มีคำสั่งที่ ๒๖๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ และที่ ๑๖๑๑/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๐ แต่งตั้งประธานคณะทำงานฯ

๒. กรมฯ เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ และจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๑๖ แผนงาน

ข้อเท็จจริง

๑. คณะทำงานฯ มีการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๑ เพื่อติดตามผลดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และทบทวนแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สรุปมติที่ประชุมดังนี้

๑.๑ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ มีจำนวน ๑๖ แผนงาน ๑๙ ตัวชี้วัด สรุปผลดังนี้

- | | |
|-----------------------------|-------------------|
| ๑) ได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด | จำนวน ๙ ตัวชี้วัด |
| ๒) อยู่ระหว่างดำเนินการ | จำนวน ๘ ตัวชี้วัด |
| ๓) รอผลสำรวจจากหน่วยงานกลาง | จำนวน ๒ ตัวชี้วัด |

(สำนักงาน ก.พ. และ สำนักงาน ก.พ.ร.)

๑.๒ ให้ปรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๒ เป็น แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และปรับแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สรุปมีแผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จำนวน ๑๕ แผนงาน ดังนี้

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน ๖ แผนงาน

- ๑) แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลัง
- ๒) แผนงานที่ ๒ แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง
- ๓) แผนงานที่ ๓ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ
- ๔) แผนงานที่ ๔ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- ๕) แผนงานที่ ๕ แผนการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ
- ๖) แผนงานที่ ๖ แผนสืบทอดตำแหน่ง

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ แผนงาน

- ๑) แผนงานที่ ๗ แผนการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) แผนงานที่ ๘ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน
- ๓) แผนงานที่ ๙ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ แผนงาน

- ๑) แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
- ๒) แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล
- ๓) แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนารายบุคคล

มติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ แผนงาน

- ๑) แผนงานที่ ๑๓ แผนการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒) แผนงานที่ ๑๔ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จำนวน ๑ แผนงาน

- ๑) แผนงานที่ ๑๕ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

และให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำเอกสารแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องตามมติ

๑.๓ จัดทำแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ โดยพิจารณาจากแผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ตามข้อ ๑.๒ สรุปแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ มีจำนวน ๑๒ แผนงาน ดังนี้

แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	หมายเหตุ
มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์		
จำนวน ๖ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลัง ๒) แผนงานที่ ๒ แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง ๓) แผนงานที่ ๓ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ ๔) แผนงานที่ ๔ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๕) แผนงานที่ ๕ แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ ๖) แผนงานที่ ๖ แผนสืบทอดตำแหน่ง	จำนวน ๕ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๒) แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ ๓) แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ ๔) แผนงานที่ ๔ แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ ๕) แผนงานที่ ๕ แผนสืบทอดตำแหน่ง	แผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๒ รวม แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลัง และแผนงานที่ ๒ แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นแผนเดียวกัน

แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	หมายเหตุ
มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล		
จำนวน ๓ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๗ แผนการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) แผนงานที่ ๘ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน ๓) แผนงานที่ ๙ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	จำนวน ๒ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ ๒) แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	แผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๒ ไม่มีแผนงานที่ ๘ แผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน
มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล		
จำนวน ๓ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการกิจที่เปลี่ยนแปลง ๒) แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล ๓) แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนารายบุคคล	จำนวน ๓ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการกิจที่เปลี่ยนแปลง ๒) แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล ๓) แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนารายบุคคล	
มติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล		
จำนวน ๒ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๑๓ แผนการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒) แผนงานที่ ๑๔ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	จำนวน ๑ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๑๑ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	แผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๒ ไม่มีแผนงานที่ ๑๓ แผนการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนงานรองรับแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	แผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒	หมายเหตุ
มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน		
จำนวน ๑ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๑๕ แผนพัฒนา คุณภาพชีวิต ความผาสุกและความ ผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	จำนวน ๑ แผนงาน ๑) แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนา คุณภาพชีวิต ความผาสุกและความ ผูกพันของบุคลากรของกรมฯ	

และให้ฝ่ายเลขานุการจัดทำตัวชี้วัด คำอธิบาย กิจกรรม เกณฑ์การให้คะแนน ให้สอดคล้อง
กับแผนงาน

๒. ฝ่ายเลขานุการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามที่แนบ เสนอคณะทำงานฯ
พิจารณาแล้ว ตามหนังสือ ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๘๒๔ ลงวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ ซึ่งไม่มีผู้ขอแก้ไข

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ เพื่อดำเนินการตามแผนงานต่อไป

✓ **กองการเจ้าหน้าที่**
กรมวิชาการเกษตร
เลขรับ.....1302
วันที่.....19 พ.ย. 61
เวลา.....น.

9/ผู้ฯพ
19 พ.ย. 61
m
19 พ.ย. 61

(นางพิมพ์พรรณ กลีกรรรม)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ห้องอธิบดี
เลขรับ.....๓๙๔๒
วันที่.....๑๙ พ.ย. ๖๑
เวลา.....

อธิบดีกรมวิชาการเกษตร
๑๐ พ.ย. ๖๑

(นางสาวเสริมสุข สลักเพ็ชร์)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

กลุ่มสารบรรณ
สำนักงานเลขาธิการกรมฯ
เลขรับ.....๓๐๖๕
วันที่.....๒๐ พ.ย. ๖๑
เวลา.....๒๑.๒๐ น.

เรียน ผอ.กกจ

๒๐ พ.ย. ๖๑

(นายนิสิต ศิวกุล)
เลขานุการกรมวิชาการเกษตร

✓ **กองการเจ้าหน้าที่**
กรมวิชาการเกษตร
เลขรับ.....1302
วันที่.....20 พ.ย. 61
เวลา.....น.

(นางพิมพ์พรรณ กลีกรรรม)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง
กองการเจ้าหน้าที่
เลขรับ.....4534 / 61
วันที่.....21 พ.ย. 61
เวลา.....10.30 น.

๑/ผู้ฯพ
21 พ.ย. 61

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 ความพร้อมรับผลิตด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๑๓.๒๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๕	๒๔.๐๐
รวม	๑๐๐	๘๗.๘๔

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๑. แผนอัตรากำลัง	กกจ. (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)	ระดับความสำเร็จในการศึกษาสภาพกำลังคนที่สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๒	๑.๕๐
		๒. แผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับระบบราชการ ๔.๐		ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรให้รองรับระบบราชการ ๔.๐ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๒	๑.๕๐
	กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๓. แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ	กพร. และ กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนปฏิรูปองค์การ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗.๐๐
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง	มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๔. แผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ	กกจ. (คณะทำงานจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของตำแหน่งประเภทอำนวยการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๕
๕. แผนการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานตำแหน่งสำคัญของกรมฯ			ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตำแหน่งสำคัญของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)		๓	๑.๒๖
๖. แผนสืบทอดตำแหน่ง			คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๕	๑.๘๐
					คะแนนรวม มิติที่ ๑	๑๔.๙๖

มิติที่ 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 พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร	มีคู่มือและแนวทางการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (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
					คะแนนรวมมิติที่ ๒	๑๔.๔๘

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๑๐. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๖.๒๕
		๑๑. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	กกจ. และ คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๑	๑.๒๕
	บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๑๒. แผนพัฒนารายบุคคล	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๑๒.๕๐
					คะแนนรวมมิติที่ ๓	๒๐.๐๐

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑๓. แผนการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. (กลุ่มสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง)	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๕	๕.๒๕
		๑๔. แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ศปท.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๕	๕.๒๕
		๑๕. แผนการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ.	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ	๓	๒.๗๐
						คะแนนรวมมิติที่ ๔

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑๖. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)	๕	๒๐.๐๐
				ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรของกรมฯ (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
๑. ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒. สำรวจและรวบรวมข้อมูลกำลังคนของกรมฯ ๓. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบันของกรมฯและการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ ๔. ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐ ๕. สรุปผลการศึกษาเสนอกรมฯ	๑ คะแนน ศึกษายุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ นโยบายรัฐบาล ยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐และนโยบายอื่นที่เกี่ยวข้อง ๒ คะแนน สำรวจและรวบรวมข้อมูลกำลังคนของกรมฯ ๓ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนในปัจจุบันของกรมฯและการสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุ ๔ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้สอดคล้องกับระบบราชการ ๔.๐ ๕ คะแนน สรุปผลการศึกษาเสนอกรมฯ คะแนนที่ได้ = ๒ คะแนน	กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)	กองการเจ้าหน้าที่ มีคำสั่ง ที่ ๑๐/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐ คณะทำงานฯ ได้ดำเนินการ ดังนี้ ๑. ศึกษายุทธศาสตร์และนโยบายที่เกี่ยวข้องระบบราชการ ๔.๐ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์กระทรวง ยุทธศาสตร์งานวิจัยและพัฒนากรมฯ ปี ๒๕๕๙-๒๕๖๔ ๒. สำรวจข้อมูลบุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับสาขาวิชา ภาพรวมอัตรากำลัง การเกษียณอายุราชการปี ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔ ๓. จัดทำแบบสำรวจสภาพกำลังคนเพื่อให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลความต้องการในสาขาวิชาที่รองรับระบบราชการ ๔.๐ เพื่อนำมาวิเคราะห์ขณะนี้อยู่ระหว่างสรุปข้อมูล	

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

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

แผนงานที่ ๔ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำข้อมูลประสบการณ์ในงานที่หลากหลายของตำแหน่งประเภทอำนวยการ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

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

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
			๓. เสนอกรมฯ พิจารณาและ อ.ก.พ.กรม ครั้งที่ ๓/ ๒๕๖๑ วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบข้อมูลประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการดังกล่าว และให้นำเสนอ อ.ก.พ.กระทรวง พิจารณาต่อไป ๔. อ.ก.พ.กระทรวงฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๖๑ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ พิจารณาประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกระทรวงฯ ๕.กระทรวงฯ มีประกาศกระทรวงฯ วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑ กำหนดประสิทธิภาพในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการของกระทรวงฯ	

แผนงานที่ ๕ แผนการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตำแหน่งสำคัญของกรมฯ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง
เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานตำแหน่งสำคัญของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

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

แผนงานที่ ๖ แผนสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒. กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย ๓. ศึกษาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย ๔. วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งเป้าหมาย ๕. จัดทำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ของตำแหน่งเป้าหมาย	๑ คะแนน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง ๒ คะแนน กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย ๓ คะแนน ศึกษาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย ๔ คะแนน วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งเป้าหมาย ๕ คะแนน จัดทำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ของตำแหน่งเป้าหมาย คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน	คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ	๑. กรมฯ มีคำสั่งที่ ๑๐๕๙/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ ๒. คณะทำงานฯ พิจารณาแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ แล้ว ดังนี้ ๒.๑ กำหนดตำแหน่งเป้าหมาย ให้ตำแหน่งหลักที่ต้องการผู้สืบทอดตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่จัดทำ Career Path ไว้แล้ว คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศทส./ลนก. ๒.๒ ศึกษาเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งเป้าหมาย ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศทส./ลนก. ตาม Career Path ของกรมฯ ได้ คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด่านตรวจพืช / หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป จึงให้คัดเลือกผู้มีความรู้จากตำแหน่งดังกล่าวเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ๒.๓ วิเคราะห์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานของตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก/ศทส./ลนก. แล้ว เป็นตำแหน่งที่ต้องมีสมรรถนะทางการบริหารและมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ๒.๔ จัดทำกรอบเส้นทางส่งเสริมประสบการณ์ของตำแหน่งเป้าหมาย โดยวิเคราะห์จากหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านบริหารจัดการ สมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก และประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อจัดทำแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง	

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 ผลการศึกษาต้องการให้มีข้อมูลผู้มีความคุณสมบัติตาม Career Path ของผู้อำนวยการกอง/สถาบัน/สำนัก และข้อมูลผู้มีความประสบการณ์ในงานที่หลากหลายตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๒. ศึกษา Career Path ของกรมฯ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ ว ๑๗ ลงวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลายสำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการ เพื่อ ๒.๑ วิเคราะห์รายการที่ต้องการในการจัดทำฐานข้อมูล เช่น ประวัติการดำรงตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน คุณสมบัติตาม ว ๑๗/๒๕๕๘ ๒.๒ แบ่งประเภทการจัดเก็บข้อมูลแต่ละรายการ เช่น ข้อความ ตัวเลข ๓. จัดทำฐานข้อมูลและออกแบบรายงาน ดังนี้ ๓.๑ ปรับปรุงข้อมูล ผอ.กลุ่ม/ผอ.ศูนย์/หัวหน้าด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ๓.๒ จัดทำข้อมูลข้าราชการที่มีความคุณสมบัติตาม 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	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว ๒. สำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ ๓. วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและรูปแบบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานใหม่ ๔. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงาน ๕. สำรวจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมฯ มอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการ และจัดทำรายงานปัญหาการปฏิบัติงานเสนอผู้บริหาร	ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จการดำเนินการตามแผนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้แก่หน่วยงาน ๑ คะแนน ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว ๒ คะแนน สำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคลตามคู่มือ ๓ คะแนน วิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลและรูปแบบในการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานใหม่ ๔ คะแนน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และเผยแพร่ให้ทุกหน่วยงาน ๕ คะแนน สำรวจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่กรมฯ มอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการ และจัดทำรายงานปัญหาการปฏิบัติงานเสนอผู้บริหาร คะแนนที่ได้ = ๔ คะแนน	กองการเจ้าหน้าที่	๑. ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่เนื่องจากกฎระเบียบมีการเปลี่ยนแปลง ๒. สำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสำรวจการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กรมฯ มอบอำนาจให้หน่วยงานดำเนินการ ในการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และด้านการพัฒนาระบบราชการ ๓. นำผลสำรวจปัญหาในการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงานของกองการเจ้าหน้าที่ ๔. อยู่ระหว่างปรับปรุงคู่มือการปฏิบัติงาน	

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

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

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

แผนงานที่ ๑๐ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทนต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทนต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

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

แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมฯ ๒. ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๓. จัดทำร่างแผนฯ ที่สอดคล้องกับแนวทาง สำหรับกลุ่มเป้าหมาย ๑) ผู้บริหารกรมฯ ๒) ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ ๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ ๔) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ๔. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๕. เสนอกรมฯ เห็นชอบ	๑ คะแนน แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมฯ ๒ คะแนน ศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ๓ คะแนน จัดทำร่างแผนฯ ๔ คะแนน เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๕ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนฯ คะแนนที่ได้ = ๑ คะแนน	กองการเจ้าหน้าที่ และคณะทำงาน จัดทำแผนพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่ รัฐบาลดิจิทัล	กรมฯ มีคำสั่งที่ ๑๓๕๕/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล ขณะนี้อยู่ระหว่างศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ ๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. มีการติดตามและประเมินผลการพัฒนา ๕. สรุปผลเสนอกรมฯ	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 คะแนนที่ได้ = ๕	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล) และทุกหน่วยงาน	๑. กรมฯ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงาน ดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้กับข้าราชการ กองการเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการชี้แจงให้ความรู้ในการจัดทำแผน/การกำหนดเครื่องมือ/พัฒนา รวมถึงการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานต่างๆ ดังนี้ ๑) จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและด้านการพัฒนาระบบราชการ ๒) จัดบรรยายและจัดทำคลินิกให้คำปรึกษาแก่ผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรนักบริหารวิชาการเกษตร ซึ่งเป็นผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์/หัวหน้าด่านตรวจพืช ๒. ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้กับข้าราชการ ดังนี้ ๑) ประเมินช่องว่างสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ๒) กำหนดเครื่องมือในการพัฒนา ๓) รายละเอียดเครื่องมือ/พัฒนา ๔) รายงานการติดตามในการดำเนินการตามแผน	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
			๓. กองการเจ้าหน้าที่ มีหนังสือแจ้งให้ทุกหน่วยงานรายงานแผน/ผลดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ส่งกองการเจ้าหน้าที่ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑ ๔. สรุปผลดำเนินการ ข้าราชการจำนวน ๑,๙๐๗ ราย มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล จำนวน ๑,๗๘๕ ราย คิดเป็น ร้อยละ ๙๓.๖๐	

แผนงานที่ ๑๓ แผนการทบทวนและปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินการ	หมายเหตุ
๑. ศึกษา ฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. วิเคราะห์และสรุปผล ๓. ร่างปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์ ๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๕. ประกาศใช้	๑ คะแนน ศึกษา ฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อทบทวนและปรับปรุง/จัดทำหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๒ คะแนน วิเคราะห์และสรุปผล ๓ คะแนน ร่างหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างน้อย ๑ หลักเกณฑ์ ๔ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๕ คะแนน ประกาศใช้ คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง)	๑. กองการเจ้าหน้าที่ ศึกษาทบทวนหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ๒. สรุปผลการศึกษาพบว่า การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ไม่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ระยะเวลาการส่งผลงานหลังได้รับการคัดเลือก ทำให้มีผลกระทบต่อการบริหารอัตรากำลัง ๓. กองการเจ้าหน้าที่ได้ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษเสนอกรมฯ ให้มีการกำหนดระยะเวลาการส่งผลงานเพื่อเข้ารับการประเมินหลังจากได้รับการคัดเลือก ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน ๔. อ.ก.พ.กรมฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ วันที่ ๙ มกราคม ๒๕๖๑ มีมติให้เพิ่มเติมหลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อที่จะเข้ารับการประเมินผลงานให้ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ ว่าหลังจากได้รับการแจ้งผลการคัดเลือก ให้ผู้ได้รับการคัดเลือกส่งผลงานเข้ารับการประเมินภายในระยะเวลา ๖๐ วัน และมีประกาศกรม เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๖๑ ประกาศหลักเกณฑ์ตามมติ อ.ก.พ.กรมฯ แล้ว	

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

แผนงานที่ ๑๔ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

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

แผนงานที่ ๑๕ แผนการสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจของข้าราชการที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
 มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)
 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม
 เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)
 ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ(น้ำหนักร้อยละ ๓๐)
 (ขอปรับตัวชี้วัดเป็น ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ)

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

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

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