



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร./โทรสาร ๐ ๒๕๓๙ ๘๕๑๒

ที่ กษ ๐๙๐๒/ ๒๕๖๒

วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง แผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

เรียน อธก. ผ่าน รชก.สุรเดช (ประธานคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ)

เรื่องเดิม

กรมฯ เห็นชอบแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒ แผนงาน

ข้อเท็จจริง

๑. คณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ซึ่ง รชก.สุรเดช เป็นประธาน ได้ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ ต.ค. ๖๒ สรุปผลการประชุม ดังนี้

๑.๑ รับทราบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๒ แผนงาน ๑๕ ตัวชี้วัด ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๔ ดังนี้

๑.๑.๑ ได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด จำนวน ๑๒ ตัวชี้วัด

๑.๑.๒ ไม่ได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัด จำนวน ๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

๑) แผนงานที่ ๔ แผนการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ

ผลการดำเนินงานได้ ระดับที่ ๒ (๒ คะแนน) เนื่องจาก อ.ก.พ. กรมฯ มีมติให้ชะลอการจัดทำประกาศกรมฯ เรื่อง การหมุนเวียนเปลี่ยนงานข้าราชการให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย

๒) แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ

ผลการดำเนินงานได้ ระดับที่ ๔ (๔ คะแนน) เนื่องจากอยู่ระหว่างติดตามและปรับปรุงข้อมูลความเชี่ยวชาญที่ได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชา

๓) แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

ตัวชี้วัด ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

ผลการดำเนินงานได้ ระดับที่ ๔ (๔ คะแนน) เนื่องจากผลสำรวจบุคลากรของกรมฯ มีความพึงพอใจต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพัน ร้อยละ ๙๘.๑๗

รายละเอียดแผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามเอกสารแนบ ๑

๑.๒ เห็นชอบแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ พร้อมทั้งรายละเอียดกิจกรรม ตัวชี้วัด และเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละแผนงาน จำนวน ๑๑ แผนงาน ดังนี้

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ จำนวน ๔ แผนงาน ดังนี้

แผนงานที่ ๑ แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ

แผนงานที่ ๔ แผนสืบทอดตำแหน่ง
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่ง

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๒ แผนงาน ดังนี้

แผนงานที่ ๕ แผนการใช้ประโยชน์ข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการใช้ประโยชน์ข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ

แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๓ แผนงาน ดังนี้

แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนารายบุคคล
ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและสมรรถนะ

มติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ แผนงาน

แผนงานที่ ๑๐ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนา

คุณภาพชีวิตและเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนา

คุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความพอใจและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

รายละเอียดแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามเอกสารแนบ ๒

๒. ฝ่ายเลขานุการเวียนรายงานการประชุมคณะทำงานฯ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๗๐๖
 ลว. ๘ พ.ย. ๖๒ ไม่มีผู้ใดขอแก้ไขรายงานการประชุม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาเห็นชอบแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อจะดำเนินการตามแผนงานต่อไป

70
22WE-6d

(นางสาวสิริกุล ผ่องใส)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

और

overrun $\overrightarrow{\text{Cunning}}$

(นายสุรเดช ปิงฉิมกุล)
รองอธิบดีกรมวิชาการเกษตร

৬৬ নং. ২৬

தமிழ் / சிற்பம் & கவிதை

Q. 10

କେ. ୩୪. ୨୬

(นางสาวเสริมสุข สลักเพชร)
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร

6546 40.119.

PRO. 1 W 0 -

নও ম্যাক্রান

திருமணம்

70

26 (พาสสาวลิริกุล ผ่องใส)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
จำนวน ๑๒ แผนงาน

สรุปผลคะแนนแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

มิติ	ค่าน้ำหนักของมิติ	ผลการดำเนินงาน
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๒๐	๑๘.๗๔
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๑๓.๕๐
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๕	๒๕.๐๐
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑๕	๑๕.๐๐
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	๒๕	๒๔.๐๐
รวม	๑๐๐	๙๖.๒๔

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุง โครงสร้างและอัตรากำลังให้ สอดคล้องกับบทบาท ภารกิจและเหมาะสมกับ บริบทที่เปลี่ยนแปลงไป	หน่วยงานในกรมฯ มี อัตรากำลัง ที่เหมาะสม กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๑. แผนอัตรากำลังและ แผนสรรหาบุคลากร ของกรมฯ เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลง	กกจ. (คณะทำงานศึกษาสภาพ กำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับ ระบบราชการ ๔.๐)	ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์ สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗.๐๐
	กรมฯ มีโครงสร้างที่ เหมาะสมกับบริบทที่ เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๒. แผนปรับปรุง โครงสร้างกรมฯ	กพร. และ กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง)	ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการแบ่ง งานภายในและอัตรากำลัง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๗.๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้า ในอาชีพทุกตำแหน่ง	มีแผนเส้นทางสร้าง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพทุกตำแหน่งหลัก ของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๓. แผนสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้าง ความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งผู้อำนวยการ กลุ่ม ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด้านตรวจพืช หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๕	๒.๑๐
		๔. แผนการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานของกรมฯ	กกจ. (คณะทำงานจัดทำข้อมูล ประสบการณ์ในงานที่ หลากหลายตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการ)	ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนสับเปลี่ยน หมุนเวียนงานของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)	๒	๐.๘๔
		๕. แผนสืบทอด ตำแหน่ง	กกจ. (กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)	๕	๑.๘๐
					คะแนนรวม มิติที่ ๑	๑๘.๗๔

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ	มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๖. แผนการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ	กกจ. (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๔	๖.๐๐
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๗. แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	กกจ. (คณะทำงานจัดประชุมชี้แจงการพัฒนาระบบบริหารและการบริหารทรัพยากรบุคคลและการจัดสัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กกจ.)	ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)	๕	๖.๐๐
				ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๕	๐.๗๕
				ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	๕	๐.๗๕
					คะแนนรวม มติที่ ๒	๑๓.๕๐

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็น มืออาชีพ ทนต่อการ เปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อ ยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง	มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็น ระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๘. แผนพัฒนาบุคลากร เพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่ เปลี่ยนแปลง	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับ ภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๖.๒๕
		๙. แผนพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่ รัฐบาลดิจิทัล	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อ ปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๕	๖.๒๕
	บุคลากรได้รับการพัฒนา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)	๑๐. แผนพัฒนารายบุคคล	กกจ. (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๑๒.๕๐
					คะแนนรวม มิติที่ ๓	๒๕.๐๐

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม	มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑๑. แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต	ศปท.	ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๕	๑๕.๐๐
					คะแนนรวมมิติที่ ๔	๑๕.๐๐

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	เป้าประสงค์	แผนงาน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	ระดับคะแนน ที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพ ชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันและความพึงพอใจ ต่อองค์กร	บุคลากรมีคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ขวัญ กำลังใจ แรงจูงใจ ใน การสร้างสรรค์และ ปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)	๑๒. แผนพัฒนาคุณภาพ ชีวิต ความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากรของ กรมฯ	กกจ. (กลุ่มสวัสดิการและ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์)	ระดับความสำเร็จในการจัดทำ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผูก พันและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)	๕	๒๐.๐๐
				ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผูกพันและความ ผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)	๔	๔.๐๐
				คะแนนรวม มิติที่ ๕		๒๔.๐๐

ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้คะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๒๔

แผนงานที่ ๑ : แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นำผลสำรวจจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการมาศึกษาวิเคราะห์และสรุปผล ๒. ศึกษาอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ๓. นำผลการพิจารณาจากข้อ ๑ และข้อ ๒ มาพิจารณาร่วมกันเพื่อจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนและดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน	๑ คะแนน นำผลสำรวจจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการมาศึกษาวิเคราะห์และสรุปผล ๒ คะแนน ศึกษาอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ๓ คะแนน จัดทำแผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๔ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามผลการดำเนินการตามแผน คะแนนที่ได้ = ๕	กองการเจ้าหน้าที่ (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐)	กกจ. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการในส่วนการสรรหาบุคลากรให้ตอบสนองการเกษตรยุคใหม่ ดังนี้ ๑. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๗๓๖ ลว. ๒๘ ก.ย. ๖๑ ให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ และยุทธศาสตร์กรมฯ ๒. สรรวจตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ๓. กกจ. วิเคราะห์ข้อมูลที่หน่วยงานจัดส่งมา และจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ตอบสนองการเกษตรยุคใหม่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จำนวน ๖ ตำแหน่ง ดังนี้ ๑) นักวิทยาศาสตร์ กปผ. ปริญญาโท เคมีวิเคราะห์ ๒) น.คอมพิวเตอร์ ศทส. ปริญญาตรี/โท วิทยาการคอมพิวเตอร์ ๓) น.เกษตร สวร. ปริญญาตรี/โท ปรับปรุงพันธุ์ ๔) น.เกษตร สวส. ปริญญาเอก Agriculture Science ๕) น.เกษตร สวพ.๓ ปริญญาตรี/โท พืชสวน ๖) น.เกษตร สวพ.๘ ปริญญาโท โรคพืช ๔. กรมฯ เห็นชอบแผนฯ แล้ว และดำเนินการสรรหาและรับโอนบุคลากรในสาขาวิชาตามแผน ทั้งนี้ตำแหน่งลำดับที่ ๔) น.เกษตร สวส. หน่วยงานขอเปลี่ยนเป็น ปริญญาโท ปรับปรุงพันธุ์พืชสวนและสรีรวิทยาพืชสวน ซึ่งกรมฯ ได้อนุมัติแล้ว ๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๒๒๙๓ ลว. ๗ ต.ค. ๖๒ รายงานผลดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ รอบ ๑๒ เดือน ส่ง กพร. แล้ว	

แผนงานที่ ๒ : แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงการแบ่งงานภายในและอัตรากำลัง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ๒. ศึกษาอำนาจหน้าที่และระบบงานของกองตั้งใหม่ ๓. จัดทำร่างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกองตั้งใหม่ ๔. จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ ๕. เสนอกรมฯ พิจารณา	๑ คะแนน ศึกษาวิเคราะห์ข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ๒ คะแนน ศึกษาอำนาจหน้าที่และระบบงานของกองตั้งใหม่ ๓ คะแนน จัดทำร่างการแบ่งงานภายในและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกองตั้งใหม่ ๔ คะแนน จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่ ๕ คะแนน เสนอกรมฯ พิจารณา คะแนนที่ได้ = ๕	กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร และ กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)	กรมฯ จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังที่รองรับบทบาทภารกิจใหม่ในอนาคต คือ ตั้งกองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช และเปลี่ยนชื่อสถาบันวิจัยยาง เป็นกองควบคุมยาง เสนอกระทรวงฯ พิจารณาแล้ว ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ภารกิจการปรับปรุงการแบ่งงานภายในและอัตรากำลังของหน่วยงานดังกล่าวเสนอกรมฯ พิจารณา และกรมฯ มีคำสั่ง ดังนี้ ๑) คำสั่งที่ ๑๗๔๖/๒๕๖๑ ลว. ๒๖ ต.ค. ๖๑ ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบและการปฏิบัติงานของกองวิจัยพัฒนาเมล็ดพันธุ์พืช ๒) คำสั่งที่ ๒๖๖/๒๕๖๒ ลว. ๒๗ ก.พ. ๖๒ ปรับปรุงหน้าที่ความรับผิดชอบการแบ่งงานภายในและให้บุคลากรปฏิบัติงานที่กองการยาง ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. มีหนังสือที่ นร ๑๒๐๐/ว๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๒ แจ้งแนวทางการแบ่งส่วนราชการภายในกรมที่ต้องเสนอให้สำนักงาน ก.พ.ร. พิจารณา กรมฯ จึงต้องพิจารณาจัดทำแบบคำชี้แจงประกอบการแบ่งส่วนราชการภายในกรมใหม่	

แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม ผู้อำนวยการศูนย์ หัวหน้าด้านตรวจพืช หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นำผลแบบสอบถามจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม / ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด้านตรวจพืช/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป มาสรุปผล ๒. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๓. เสนอกรมฯ พิจารณา และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๔. ประกาศใช้ ๕. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ	๑ คะแนน นำผลแบบสอบถามจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม / ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด้านตรวจพืช / หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป มาสรุปผล ๒ คะแนน เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๓ คะแนน เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๔ คะแนน ประกาศใช้ ๕ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ คะแนนที่ได้ = ๕	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงาน และอัตรากำลัง)	๑. กกจ. สรุปความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม / ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด้านตรวจพืช / หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เพื่อเสนอคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดของกรมฯ พิจารณา ๒. ที่ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๖๒ พิจารณาจัดทำแผนการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม / ผู้อำนวยการศูนย์ / หัวหน้าด้านตรวจพืช / หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ระดับชำนาญการพิเศษ และระดับอาวุโส ๓. กรมฯ เห็นชอบแผนตามมติคณะทำงานฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ วันที่ ๑๓ ก.ย. ๖๒ เห็นชอบแผนฯ ๔. กรมฯ ประกาศใช้แผนดังกล่าว โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๒ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๒๘ ลว. ๓๐ ก.ย. ๖๒ ๕. เวียนแจ้งหน่วยงานและลงเว็บไซต์ กกจ. แล้ว	

แผนงานที่ ๔ แผนการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

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

แผนงานที่ ๕ แผนสืบทอดตำแหน่ง

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นำผลแบบสอบถามจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่งมาสรุปผล ๒. เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๓. เสนอกรมฯ พิจารณา และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๔. ประกาศใช้ ๕. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ	๑ คะแนน นำผลแบบสอบถามจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับแผนสืบทอดตำแหน่งมาสรุปผล ๒ คะแนน เสนอคณะทำงานฯ พิจารณา ๓ คะแนน เสนอกรมฯ และ อ.ก.พ. กรมฯ พิจารณา ๔ คะแนน ประกาศใช้ ๕ คะแนน สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรของกรมฯ คะแนนที่ได้ = ๕	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง)	๑. กกจ. สรุปความเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสืบทอดตำแหน่งเพื่อเสนอคณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดของกรมฯ พิจารณา ๒. ที่ประชุมคณะทำงานฯ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑ ก.ค. ๖๒ พิจารณาจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ ๓. กรมฯ เห็นชอบแผนตามมติคณะทำงานฯ และอ.ก.พ. กรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ วันที่ ๑๓ ก.ย. ๖๒ เห็นชอบแผนฯ ๔. กรมฯ ประกาศใช้แผนดังกล่าว โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๒ ตามหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๒๙ ลว. ๓๐ ก.ย. ๖๒ ๕. เวียนแจ้งหน่วยงานและลงเว็บไซต์ กกจ. แล้ว	

แผนงานที่ ๖ แผนการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ออกแบบและจัดทำแบบสำรวจข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ ๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบการสำรวจข้อมูล ๓. ดำเนินการสำรวจข้อมูล ๔. ออกแบบฐานข้อมูลโดยใช้ผลจากการสำรวจ ๕. จัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลและศึกษาระบบที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑ คะแนน ออกแบบและจัดทำแบบสำรวจข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ ๒ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบการสำรวจข้อมูล ๓ คะแนน ดำเนินการสำรวจข้อมูล ๔ คะแนน ออกแบบฐานข้อมูลโดยใช้ผลจากการสำรวจ ๕ คะแนน จัดเก็บข้อมูลในฐานข้อมูลและศึกษาระบบที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คะแนนที่ได้ = ๔	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล)	๑. กกจ. จัดทำแบบสำรวจข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ ๒. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๑๓๘๔ ลว. ๒๘ มิ.ย. ๖๒ เสนอกรมฯ เห็นชอบการสำรวจข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ ๓. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๔๐๙ ลว. ๔ ก.ค. ๖๒ เวียนหน่วยงานให้ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ตอบแบบสำรวจข้อมูลความเชี่ยวชาญทางอินเทอร์เน็ต ๔. ออกแบบฐานข้อมูล และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๕๙๗ ลว. ๑๓ ก.ย. ๖๒ ให้ผู้ตอบแบบสำรวจตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และลงนามรับรอง อยู่ระหว่างติดตามและปรับปรุงข้อมูลความเชี่ยวชาญที่ได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชา	

แผนงานที่ ๗ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละของบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจต่อหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

๓) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

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

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
กิจกรรมที่ ๒ ๑. ดำเนินการสำรวจดังนี้ ๑.๑ ความรู้ ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๒ ความพึงพอใจของบุคลากรเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ๒. สรุปผลสำรวจเสนอผู้บริหาร ๓. นำผลสำรวจมาจัดทำแผนปรับปรุงการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดำเนินการในปีต่อไป	ตัวชี้วัดที่ ๒ 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		ดำเนินการสำรวจ ดังนี้ ๑) สำรวจความรู้ ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลก่อนและหลังเข้าร่วมประชุม ผู้เข้าร่วมประชุมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๒.๒๒	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
	ตัวชี้วัดที่ ๓ 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		๒) สํารวจความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้เข้าร่วมประชุมมีความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๘๐.๔๐	

แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. นำผลการศึกษาจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการ มาศึกษาวิเคราะห์ ๒. สรุปผลการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน และสรุปผลเสนอกรมฯ	๑ คะแนน นำผลการศึกษาจากปี ๒๕๖๑ เกี่ยวกับสาขาวิชาที่หน่วยงานต้องการมาศึกษาวิเคราะห์ ๒ คะแนน สรุปผลการศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๓ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามผลการดำเนินการตามแผน และสรุปผลเสนอกรมฯ คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	๑. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๗๓๖ ลว. ๒๘ ก.ย. ๖๑ ให้หน่วยงานจัดทำข้อมูลแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์กระทรวงฯ และยุทธศาสตร์กรมฯ ๒. สรุปผลจากแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ และศึกษา วิเคราะห์ นโยบาย/แผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มาจัดทำแผนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ โดยมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เช่น หลักสูตร Smart Officer หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๓. กรมฯ เห็นชอบแผนการฝึกอบรม ประชุม สัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๔. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนฯ ๕. หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการ และ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ๒๒๖๔ ลว. ๓ ต.ค. ๖๒ สรุปผลเสนอกรมฯ	

แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. จัดทำร่างแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามผลดำเนินการ ๕. สรุปผลเสนอกรมฯ	๑ คะแนน จัดทำร่างแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒ คะแนน เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๔ คะแนน ติดตามผลดำเนินการ ๕ คะแนน สรุปผลเสนอกรมฯ คะแนนที่ได้ = ๕ คะแนน	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มพัฒนาบุคคล)	๑. คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล พิจารณาจัดทำร่างแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และนำหลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในแผนพัฒนาบุคลากรของกรมฯ ปี ๒๕๖๒ มาจัดเป็นร่างแผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๒ ๒. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๒๑๘๒ ลว. ๒๕ ก.ย. ๖๒ เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ กรมฯ ปี ๒๕๖๒ ๓. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผน ซึ่งแผนปี ๒๕๖๒ มีหลักสูตรเช่น หลักสูตรแบบจำลองในระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ หลักสูตรบริหารจัดการเอกสารด้วย Google Doc ๔. ติดตามผลการดำเนินการ ๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ๒๒๖๔ ลว. ๓ ต.ค. ๖๒ สรุปผลเสนอกรมฯ	

แผนงานที่ ๑๐ 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	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่ ๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามและประเมินประสิทธิผลการพัฒนา	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. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๘๕ ลว. ๑๙ มี.ค. ๖๒ แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทุกหน่วยงานดำเนินการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ดังนี้ ๑) ประเมินช่องว่างสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ๒) กำหนดเครื่องมือในการพัฒนา ๓) รายละเอียดเครื่องมือ/พัฒนา ๔) การติดตามของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล ตามแบบฟอร์ม IDP 01-04 ๒. กกจ. มีหนังสือที่ ๐๙๐๒/ ๕๖๒ ลว. ๓ ก.ย. ๖๒ ติดตามให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล สรุปมีข้าราชการทั้งหมด จำนวน ๒,๐๐๕ คน ได้รับการพัฒนาจำนวน ๑,๘๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๔๒	

แผนงานที่ ๑๑ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนนและคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๒ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน ๔. ดำเนินการตามแผน ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร	๑ คะแนน ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ๒ คะแนน จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๒ ๓ คะแนน เสนอกรมฯเห็นชอบแผน ๔ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๕ คะแนน ติดตามและสรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ คะแนนที่ได้ = ๕	ศูนย์ป้องกันและปราบปรามการทุจริต	๑. ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงเกษตรฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๖๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมฯ ๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบ ๔. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๒๑ ลว. ๒๑ ก.พ. ๖๒ เวียนแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรม ให้หน่วยงานทราบและดำเนินการตามแผน ๕. ศปท. มีหนังสือที่ ๐๙๐๑.๑๘/๒๙/๒๕๖๒ ลว. ๑๘ ต.ค. ๖๒ รายงานผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ จากสำนักงาน ป.ป.ช. เสนอกรมฯ แล้ว โดยกรมฯ ได้ผลคะแนนรวม ๘๕.๕๑	

แผนงานที่ ๑๒ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
๑. ศึกษาวิเคราะห์ผลการ ดำเนินการของปีที่ผ่านมาและ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพัน ของบุคลากรของกรมฯ ๒. เสนอคณะกรรมการฯ และ เสนอกรมฯ พิจารณา ๓. ดำเนินการตามแผน ๔. ติดตามผลดำเนินการและ สำรวจความพึงพอใจ ๕. ประเมินผล/รายงานผล การดำเนินการตามแผน	ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความ ผูกพันของบุคลากรของกรมฯ ๑ คะแนน จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ๒ คะแนน เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา ๓ คะแนน ดำเนินการตามแผน ๔ คะแนน ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความ พึงพอใจ ๕ คะแนน ประเมินผล/รายงานผลการดำเนินการ ตามแผน คะแนนที่ได้ = ๕	กองการเจ้าหน้าที่ (กลุ่มสวัสดิการและ เจ้าหน้าที่สัมพันธ์)	๑. นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความผาสุกและความ ผูกพันของบุคลากรกรมฯ มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ๒. เสนอคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุก และกรมฯ เพื่อ พิจารณาแผนยุทธศาสตร์ฯ และเสนอกรมฯ เห็นชอบ ๓. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๑๑๗ ลว. ๑๘ ก.พ. ๖๒ ขอความร่วมมือจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๒ ๔. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๔๔๓ ลว. ๒๒ ก.ค. ๖๒ ให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๒ ๕. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/๒๐๑๐ ลว. ๙ ก.ย. ๖๒ รายงานสรุปผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการพัฒนา คุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของ บุคลากรกรมฯ ประจำปี ๒๕๖๒ เสนอกรมฯ	

กิจกรรม	เกณฑ์การให้คะแนน และคะแนนที่ได้	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน	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		กกจ. มีหนังสือที่ ๐๙๐๒/ว ๕๘๒ ลว. ๖ ก.ย. ๖๒ ให้บุคลากรของกรมฯ ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ประจำปี ๒๕๖๒ ทางอินเทอร์เน็ต สรุปผลสำรวจความพึงพอใจที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ประจำปี ๒๕๖๒ มีความพึงพอใจร้อยละ ๗๘.๑๗	