



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง โทร. ๐ ๒๕๗๙ ๘๕๑๒

ที่ กษ ๐๙๐๒/ ๗๑๗

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปี ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ รอบ ๖ เดือน

เรียน รรท.สุรเดช (ประธานคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ)

### เรื่องเดิม

กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ตามแผนกลยุทธ์การบริหาร  
ทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จำนวน ๑๑ แผนงาน

### ข้อเท็จจริง

๑. ที่ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒  
วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๒ มีมติให้ติดตามผลการดำเนินงานแผนปฏิบัติการ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน  
๙ เดือน และ ๑๒ เดือน เพื่อยรายงานคณะทำงานฯ หน่วยงานที่รับผิดชอบแผนงานได้รายงานผลการดำเนินงาน  
ตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน สรุปดังนี้

| แผนงาน                                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                         | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. แผนอัตรากำลังและ<br>แผนสรรหาบุคลากรของ<br>กรมฯ เพื่อรองรับการ<br>เปลี่ยนแปลง | ระดับความสำเร็จ<br>ของการศึกษาวิเคราะห์<br>สภาพกำลังคนของกรมฯ<br>ให้สอดคล้องกับ<br>การเปลี่ยนแปลง | <b>คะแนนที่ได้ = ๒</b><br>กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๗๕๒ ลว. ๒๘ พ.ย.<br>๖๒ ให้หน่วยงานทบทวนข้อมูลแบบวิเคราะห์สภาพ<br>กำลังคนของหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง<br>(ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ที่หน่วยงานได้จัดทำ<br><br>อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อ<br>รองรับการเปลี่ยนแปลง ปี ๒๕๖๓ เพื่อเสนอกรมฯ                                                                                                                                                                                                                             |
| ๒. แผนปรับปรุง<br>โครงสร้างกรมฯ                                                 | ระดับความสำเร็จ<br>ของการปรับปรุง<br>โครงสร้างกรมฯ                                                | <b>คะแนนที่ได้ = ๒</b><br>ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงาน<br>ของกรมฯ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง<br>ประชุมหารือกับสำนักงาน ก.พ.ร. กกย. กวม. กกจ.<br>และ กพร. เมื่อวันที่ ๒๙ ม.ค. ๖๓ เพื่อชี้แจงคำขอการ<br>แบ่งส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ว ๓/<br>๒๕๖๒ และให้ กกย. และ กวม. จัดทำข้อมูลของกอง<br>ตั้งใหม่ โดยได้ส่งข้อมูลให้สำนักงาน ก.พ.ร. ตรวจสอบแล้ว<br><br>สำนักงาน ก.พ.ร. ส่งข้อสังเกตที่พบให้ กพร. เมื่อวันที่<br>๕ พ.ค. ๒๕๖๓ และ กพร. ได้ประสานงานหน่วยงานที่<br>เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำข้อมูลเพิ่มเติมแล้ว |

๓. แผนสร้าง...

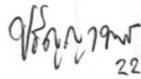
| แผนงาน                                                | ตัวชี้วัด                                                                          | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓. แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ                     | ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ | <p><b>คะแนนที่ได้ = ๑</b></p> <p>สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p> <p>อยู่ระหว่างติดตามประเมินผลการใช้แผนฯ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบจำนวนบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าชุดโครงการ หรือหัวหน้าโครงการวิจัย และในปี ๒๕๖๕ ที่จะเริ่มใช้เกณฑ์เฉพาะหัวหน้าชุดโครงการเพียงอย่างเดียว มีจำนวนเท่าใด</li> <li>- การเตรียมหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ผอ.ศูนย์/ผอ.กลุ่ม/หน.ด้าน/หน.ฝ่าย</li> </ul> |
| ๔. แผนสืบทอดตำแหน่ง                                   | ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่ง                       | <p><b>คะแนนที่ได้ = ๑</b></p> <p>สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ</p> <p>อยู่ระหว่างติดตามประเมินผลการใช้แผนฯ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง ผอ.ศูนย์/ผอ.กลุ่ม/หน.ด้าน/หน.ฝ่าย ให้มีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                           |
| ๕. แผนการใช้ประโยชน์ข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ | ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการใช้ประโยชน์ข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ       | <p><b>คะแนนที่ได้ = ๑</b></p> <p>จัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ แล้ว และได้ประชุมกับ กผง. เมื่อวันที่ ๒๗ เม.ย. ๖๓ เพื่อศึกษาการนำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรเชื่อมโยงกับข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ</p> <p>อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ และข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ ให้เชื่อมโยงกัน</p>                                                                                                                                                                                          |

| แผนงาน                                                            | ตัวชี้วัด                                                                                         | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๖. แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล | ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                   | <p><b>คะแนนที่ได้ = ๑</b></p> <p>กกจ. มีคำสั่งที่ ๔/ ๒๕๖๓ ลว. ๒๑ ม.ค. ๖๓ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรมฯ รวมทั้งศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร และดำเนินการ</p> <p>๑) จัดทำแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อสำรวจความรู้ความเข้าใจในงานการเจ้าหน้าที่ โดยให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานตอบแบบสำรวจ ภายในวันที่ ๒๔ เม.ย. ๖๓ เพื่อสรุปและนำมาจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒) จัดตั้งกลุ่ม Line เครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่ โดยมีผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานเป็นผู้เข้าร่วมกลุ่ม Line</p> <p>อยู่ระหว่างสรุปจากแบบสำรวจเพื่อจัดทำแผนการสื่อสาร</p> |
| ๗. แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง            | ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลง                     | <p><b>คะแนนที่ได้ = ๔</b></p> <p>กรมฯ เห็นชอบแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปี ๒๕๖๓ และจัดฝึกอบรมตามแผนจำนวน ๑๔ หลักสูตร ขณะนี้ดำเนินการไปแล้วจำนวน ๙ หลักสูตร</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ๘. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล       | ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล | <p><b>คะแนนที่ได้ = ๔</b></p> <p>กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ และจัดฝึกอบรมตามแผนจำนวน ๕ หลักสูตร ขณะนี้ดำเนินการไปแล้วจำนวน ๔ หลักสูตร</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ๙. แผนพัฒนารายบุคคล                                               | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ                                          | <p><b>คะแนนที่ได้ = N/A</b></p> <p>กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๔๐๒/ ว ๑๖ ลว. ๑๓ ม.ค. ๖๓ ให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยให้ส่งรายงานการดำเนินการตามแบบฟอร์ม (ฉบับรายงาน) มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๓</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| แผนงาน                                                          | ตัวชี้วัด                                                                                                                                          | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๐. แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต                           | ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต                                                                                        | คะแนนที่ได้ = ๔<br>กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปี ๒๕๖๓ และหนังสือ ศปท. ที่ กษ ๐๙๐๑.๑๘/ว ๑๘/๒๕๖๒ ลว. ๙ ธ.ค. ๖๒ เวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน                                                                                                                                              |
| ๑๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ | ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ<br><br>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ | คะแนนที่ได้ = ๓<br>กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการคุณภาพชีวิตและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ปี ๒๕๖๓ และหนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๓๕ ลว. ๒๑ ม.ค. ๖๓ เวียนหน่วยงานให้จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๓<br><br>คะแนนที่ได้ = N/A<br>จะดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ เดือนกันยายน ๒๕๖๓ |

รายละเอียดแผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน ตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบผลการดำเนินงาน ปี ๒๕๖๓ รอบ ๖ เดือน และฝ่ายเลขานุการจะแจ้งเวียนให้คณะทำงานฯ เพื่อทราบต่อไป

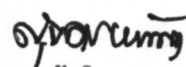
  
22 พ.ค. ๖3

(นางปริญญพร จตุพร)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ  
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง  
กองการเจ้าหน้าที่  
คณะทำงานและเลขานุการ

|                        |
|------------------------|
| ห้องรองอธิบดี          |
| เลขรับ... ๑๘๗/๕        |
| วันที่... ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๓ |
| เวลา.....              |

|                      |
|----------------------|
| กลุ่มสารบรรณ         |
| สำนักงานเลขาธิการกรม |
| เลขรับ... ๒๕๖๓       |
| วันที่... ๒๕ พ.ค. ๖๓ |
| เวลา... ๙.๐๐         |

ทว

  
(นายสุรเดช ปิณฑิมกุล)  
รองอธิบดี ปฏิบัติราชการแทน  
อธิบดีกรมวิชาการเกษตร ๒๕ พ.ค. ๖๓

แผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓  
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

รอบ ๖ เดือน

**แผนงาน/โครงการที่ ๑ : แผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ หน่วยงานในกรมฯ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการศึกษาวิเคราะห์สภาพกำลังคนของกรมฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการศึกษาสภาพกำลังคน การสูญเสียกำลังคนเนื่องจากการเกษียณอายุราชการ เพื่อวางแผนอัตรากำลังและแผนสรรหาบุคลากรของกรมฯ ให้รองรับการเปลี่ยนแปลง

| กิจกรรม                                                                   | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                         | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                        | ผู้รับผิดชอบ                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| ๑. ศึกษาอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) | <b>๑ คะแนน</b><br>ศึกษาอัตรากำลังที่เกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) | ๑. สำรวจตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุราชการของกรมฯ ในระยะ ๓ ปี (ปี ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) เพื่อนำมาจัดทำแผน โดยปี ๒๕๖๓ จัดทำแผนสรรหาข้าราชการประเภทวิชาการ สายงานหลัก จำนวน ๑๕ ตำแหน่ง                                                                                            | กกจ. (คณะทำงานศึกษาสภาพกำลังคนของกรมฯ เพื่อรองรับระบบราชการ ๔.๐) |
| ๒. ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง          | <b>๒ คะแนน</b><br>ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในสาขาวิชาที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง          | ๒. กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ ว ๗๕๒ ลว. ๒๘ พ.ย. ๖๒ ให้หน่วยงานทบทวนข้อมูลแบบวิเคราะห์สภาพกำลังคนของหน่วยงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ – ๒๕๖๔) ที่หน่วยงานได้จัดทำ<br>อยู่ระหว่างจัดทำร่างแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ปี ๒๕๖๓ เสนอกรมฯ |                                                                  |
| ๓. จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง                       | <b>๓ คะแนน</b><br>จัดทำแผนการสรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง                       |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                  |
| ๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน                                 | <b>๔ คะแนน</b><br>เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการตามแผน                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                  |
| ๕. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน                                             | <b>๕ คะแนน</b><br>ติดตามผลการดำเนินการตามแผน                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                  |

## แผนงานที่ ๒ แผนปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

เป้าประสงค์ กรมฯ มีโครงสร้างที่เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป (น้ำหนักร้อยละ ๓๕)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างและการแบ่งงานภายใน ให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจและเหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

| กิจกรรม                                                                                      | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                     | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผู้รับผิดชอบ                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| ๑. ทบทวนคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของกรม และคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงการแบ่งส่วนราชการ               | ๑ คะแนน<br>ทบทวนคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของกรม และคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงการแบ่งส่วนราชการ               | ๑. ทบทวนองค์ประกอบคณะทำงานแบ่งส่วนราชการของกรมฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/ว ๓ ลว. ๘ มี.ค. ๖๒ และกรมฯ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน ดังนี้<br>๑.๑ ที่ ๖๔๑/๒๕๖๒ ลว. ๑๕ พ.ค. ๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานแบ่งส่วนราชการภายในของกรมฯ<br>๑.๒ ที่ ๖๔๒/๒๕๖๒ ลว. ๑๕ พ.ค. ๖๒ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างของกรมฯ                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | กพร.<br>และ กกจ.<br>(กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง) |
| ๒. ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง | ๒ คะแนน<br>ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง | ๒. ศึกษาวิเคราะห์การปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานของกรมฯ ดังนี้<br>๒.๑ ประชุมหารือกับหน่วยงานในกรมฯ เพื่อวิเคราะห์บทบาทภารกิจของกรมฯ โดยนำงานที่สามารถถ่ายโอนให้เอกชนหรือภาคส่วนอื่น เมื่อวันที่ ๘ ก.ค. ๖๒<br>๒.๒ ประชุมหารือกับสำนักงาน ก.พ.ร. กกย. กวม. กกจ. และ กพร. เมื่อวันที่ ๒๙ ม.ค. ๖๓ เพื่อชี้แจงคำขอการแบ่งส่วนราชการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ว ๓/๒๕๖๒ และให้ กกย. และ กวม. จัดทำข้อมูลของกองตั้งใหม่ โดยได้ส่งข้อมูลให้สำนักงาน ก.พ.ร. ตรวจสอบแล้ว<br><br>อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลชี้แจงสาเหตุที่ขอปรับปรุง และข้อเสนอ One in - X out ให้สำนักงาน ก.พ.ร. ตรวจสอบก่อนเสนอคณะทำงานจัดทำคำชี้แจงประกอบคำขอปรับปรุงโครงสร้างของกรมฯ พิจารณา |                                                      |

| กิจกรรม                                                                                             | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                            | ผลการดำเนินงาน | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|
| ๓. จัดทำร่างอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการแบ่งงานภายใน รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกรมฯ | ๓ คะแนน<br>จัดทำร่างอำนาจหน้าที่และโครงสร้างการแบ่งงานภายใน รวมทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานภายในกรมฯ |                |              |
| ๔. จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่                                                                    | ๔ คะแนน<br>จัดอัตรากำลังตามโครงสร้างใหม่                                                                    |                |              |
| ๕. เสนอกรมฯ พิจารณา                                                                                 | ๕ คะแนน<br>เสนอกรมฯ พิจารณา                                                                                 |                |              |



### แผนงานที่ ๓ แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกรมฯ ที่ประกาศใช้แล้ว ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ และตำแหน่งผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์/หัวหน้าด้านตรวจพืช/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

| กิจกรรม                                              | เกณฑ์การให้คะแนน                                             | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | ผู้รับผิดชอบ                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ | ๑ คะแนน<br>สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่บุคลากรของกรมฯ | ๑. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในกรมฯ ดังนี้<br>๑.๑ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๒๘ ลว. ๓๐ ก.ย. ๖๒ แจ้งเวียนแผนสร้างความก้าวหน้าตำแหน่ง ผอ.กลุ่ม/ผอ.ศูนย์/หัวหน้าด้าน/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๒<br>๑.๒ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๙๒/ว ๖๓๐ ลว. ๓๐ ก.ย. ๖๒ แจ้งเวียนปรับปรุงแผนสร้างความก้าวหน้าตำแหน่ง ผอ.กอง/สถาบัน/สำนัก และ ผชช.<br>๑.๓ รวบรวมเส้นทางส่งสมประสงค์และผลงาน และเกณฑ์พิจารณาประเมินผลและผลงาน ของตำแหน่งประเภทอำนวยการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้อำนวยการกลุ่ม/ผู้อำนวยการศูนย์/หัวหน้าด้านตรวจพืช/หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ของตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ลงเว็บไซต์ กกจ.<br>๑.๔ การบรรยายความรู้ เรื่อง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการบรรจุใหม่ โดย ผชช.สิริกุล ผ่องใส | คณะทำงานจัดทำแผนสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและแผนสืบทอดตำแหน่งของกรมฯ และ กกจ.<br>(กลุ่มพัฒนาระบบงานและอัตรากำลัง และ กลุ่มสรรหาบรรจุและแต่งตั้ง) |

| กิจกรรม                                                         | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <p>๒. ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ</p> <p>๓. สรุปเสนอกรมฯ</p> | <p><b>๓ คะแนน</b><br/>ติดตามและประเมินผลในการใช้แผนฯ</p> <p><b>๕ คะแนน</b><br/>สรุปเสนอกรมฯ</p> | <p>อยู่ระหว่างติดตามประเมินผลการใช้แผนฯ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ตรวจสอบจำนวนบุคลากรที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ มีประสบการณ์เป็นหัวหน้าชุดโครงการ หรือหัวหน้าโครงการวิจัย และในปี ๒๕๖๕ ที่จะเริ่มใช้เกณฑ์เฉพาะหัวหน้าชุดโครงการเพียงอย่างเดียว</li> </ul> <p>มีจำนวนบุคลากรที่พร้อมแล้วจำนวนเท่าใด</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเตรียมหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่ง ผอ.ศูนย์/ผอ.กลุ่ม/หน.ด้าน/หน.ฝ่าย</li> </ul> |              |

**แผนงานที่ ๔ แผนสืบทอดตำแหน่ง**

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่ง

เป้าประสงค์ มีแผนเส้นทางสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพทุกตำแหน่งหลักของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการติดตามและประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การติดตามและประเมินผลการใช้แผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาผู้มีศักยภาพตามแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง

| กิจกรรม                                                 | เกณฑ์การให้คะแนน                                                        | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ผู้รับผิดชอบ                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ<br>ให้แก่บุคลากรของกรมฯ | <b>๑ คะแนน</b><br>สื่อสารและสร้างการรับรู้แผนฯ ให้แก่<br>บุคลากรของกรมฯ | ๑. สื่อสารและสร้างการรับรู้ให้แก่บุคลากรในกรมฯ ดังนี้<br>๑.๑ กกจ. มีหนังสือที่ กษ ๐๙๐๒/ว ๖๒๙ ลว. ๓๐ ก.ย. ๖๒<br>แจ้งเวียนแผนสืบทอดตำแหน่ง โดยให้ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๖๒<br>๑.๒ การบรรยายความรู้ เรื่อง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ให้แก่<br>ข้าราชการบรรจุใหม่ โดย ผชช.สิริกุล ผ่องใส<br>๑.๓ นำแผนสืบทอดตำแหน่งลงเว็บไซต์ กกจ. | คณะทำงานจัดทำแผน<br>สร้างความก้าวหน้าใน<br>สายอาชีพและแผนสืบ<br>ทอดตำแหน่งของกรมฯ<br>และ กกจ.<br>(กลุ่มพัฒนาระบบงาน<br>และอัตรากำลัง<br>และกลุ่มพัฒนาบุคคล) |
| ๒. ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ<br>จากหน่วยงาน          | <b>๓ คะแนน</b><br>ติดตามและประเมินผลการใช้แผนฯ จาก<br>หน่วยงาน          | อยู่ระหว่างติดตามประเมินผลการใช้แผนฯ เช่น<br>- การเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง ผอ.ศูนย์/ผอ.กลุ่ม/หน.ด้าน/หน.ฝ่าย ให้<br>มีประสบการณ์ในงานหลากหลาย                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                             |
| ๓. สรุปเสนอกรมฯ                                         | <b>๕ คะแนน</b><br>สรุปเสนอกรมฯ                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                             |

**แผนงานที่ ๕ แผนการใช้ประโยชน์ข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบเทคโนโลยีและการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุม และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการใช้ประโยชน์ข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การนำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ มาเชื่อมโยงกับข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ

| กิจกรรม                                                                      | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                            | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                          | ผู้รับผิดชอบ                                |
|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| ๑. จัดทำระบบข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ ที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบวิจัย | <b>๑ คะแนน</b><br>จัดทำระบบข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ ที่สามารถเชื่อมโยงกับระบบวิจัย | กกจ. จัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ แล้ว และได้มีการจัดประชุมกับ กผง. เมื่อวันที่ ๒๗ เม.ย. ๖๓ เพื่อศึกษาการนำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรเชื่อมโยงกับข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ | กกจ.<br>(กลุ่มทะเบียนประวัติและข้อมูลบุคคล) |
| ๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบ                                                          | <b>๒ คะแนน</b><br>เสนอกรมฯ เห็นชอบ                                                          | อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลความเชี่ยวชาญบุคลากรของกรมฯ และข้อมูลงานวิจัยบุคลากรของกรมฯ ให้เชื่อมโยงกัน                                                                                       |                                             |
| ๓. สื่อสารสร้างการรับรู้และเผยแพร่การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล                 | <b>๓ คะแนน</b><br>สื่อสารสร้างการรับรู้และเผยแพร่การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูล                 |                                                                                                                                                                                         |                                             |
| ๔. ติดตามการใช้ประโยชน์                                                      | <b>๔ คะแนน</b><br>ติดตามการใช้ประโยชน์                                                      |                                                                                                                                                                                         |                                             |
| ๕. สรุปผลและปรับปรุง                                                         | <b>๕ คะแนน</b><br>สรุปผลและปรับปรุง                                                         |                                                                                                                                                                                         |                                             |

**แผนงานที่ ๖ แผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล**

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกรมฯ ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของบุคลากร

เป้าประสงค์ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการสื่อสารและสร้างความเข้าใจในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้บุคลากรของกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

| กิจกรรม                                                                                          | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผู้รับผิดชอบ                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑. ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร | <b>๑ คะแนน</b><br>ศึกษาความรู้ความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรในกรมฯ รวมทั้งศึกษาเครื่องมือและวิธีการสื่อสาร | กกจ. มีคำสั่งที่ ๔/ ๒๕๖๓ ลว. ๒๑ ม.ค. ๖๓ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล คณะทำงานฯ ดำเนินการ ดังนี้<br>๑) จัดทำแบบสำรวจออนไลน์ เพื่อสำรวจความรู้ความเข้าใจในงานการเจ้าหน้าที่ โดยให้ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานตอบแบบสำรวจ ภายในวันที่ ๒๔ เม.ย. ๖๓ เพื่อสรุปและนำมาจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล<br>๒) จัดตั้งกลุ่ม Line เครือข่ายงานการเจ้าหน้าที่ โดยมีผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของทุกหน่วยงานเป็นผู้เข้าร่วมกลุ่ม Line | กกจ.<br>(คณะทำงานจัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล) |
| ๒. จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                  | <b>๒ คะแนน</b><br>จัดทำแผนการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                       |
| ๓. ดำเนินการตามแผน                                                                               | <b>๓ คะแนน</b><br>ดำเนินการตามแผน                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                       |
| ๔. ติดตามและประเมินผล                                                                            | <b>๔ คะแนน</b><br>ติดตามและประเมินผล                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                       |
| ๕. สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ                                                                    | <b>๕ คะแนน</b><br>สรุปผลการดำเนินการเสนอกรมฯ                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                       |

**แผนงานที่ ๗ แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการกิจที่เปลี่ยนแปลง**

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อสอดคล้องกับการกิจที่เปลี่ยนแปลง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ

| กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ผู้รับผิดชอบ              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| <p>๑. วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การพัฒนากระบวนการปรับแนวคิด (Mindset) การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย (Multi Skill) การเกษตรยุคใหม่ การสื่อสารในระดับสากล</p> <p>๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๓. พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม</p> | <p><b>๑ คะแนน</b><br/>วิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การพัฒนากระบวนการปรับแนวคิด (Mindset) การพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้หลากหลาย (Multi Skill) การเกษตรยุคใหม่ การสื่อสารในระดับสากล</p> <p><b>๒ คะแนน</b><br/>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</p> <p><b>๓ คะแนน</b><br/>พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม</p> | <p>๑. ศึกษา วิเคราะห์ ยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการของกรมฯ</p> <p>๒ - ๓ จัดทำแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงปี ๒๕๖๓ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์เกษตรและสหกรณ์ แผนปฏิบัติราชการของกรมฯ โดยมีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแนวคิด พัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้ปฏิบัติงานได้หลากหลายตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน</p> | กกจ.<br>(กลุ่มพัฒนาบุคคล) |
| <p>๔. จัดฝึกอบรมตามแผนและติดตามและประเมินผล</p> <p>๕. สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>                                                                                                                                                                                                                                                    | <p><b>๔ คะแนน</b><br/>จัดฝึกอบรมตามแผนและติดตามและประเมินผล</p> <p><b>๕ คะแนน</b><br/>สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p>                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>๔. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน และดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผน จำนวน ๑๔ หลักสูตร ขณะนี้ดำเนินการไปแล้ว ๑๐ หลักสูตร</p>                                                                                                                                                                                                                                                                     |                           |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                           |

**แผนงานที่ ๘ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล**

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนสู่รัฐบาลดิจิทัล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตาม บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

| กิจกรรม                                                                                                      | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                     | ผลการดำเนินงาน                                                                                                   | ผู้รับผิดชอบ              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| ๑. จัดทำแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) | ๑ คะแนน<br>จัดทำแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) | ๑. จัดทำร่างแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) | กกจ.<br>(กลุ่มพัฒนาบุคคล) |
| ๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบ                                                                                          | ๒ คะแนน<br>เสนอกรมฯ เห็นชอบ                                                                                          | ๒. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการปี ๒๕๖๓ ตามแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมฯ                     |                           |
| ๓. ดำเนินการตามแผน                                                                                           | ๓ คะแนน<br>ดำเนินการตามแผน                                                                                           | ๓. ดำเนินการจัดฝึกอบรมตามแผน จำนวน ๕ หลักสูตร ขณะนี้ดำเนินการไปแล้ว ๔ หลักสูตร                                   |                           |
| ๔. ติดตามผลดำเนินการ                                                                                         | ๔ คะแนน<br>ติดตามผลดำเนินการ                                                                                         |                                                                                                                  |                           |
| ๕. สรุปผลเสนอกรมฯ                                                                                            | ๕ คะแนน<br>สรุปผลเสนอกรมฯ                                                                                            |                                                                                                                  |                           |

## แผนงานที่ ๙ แผนพัฒนารายบุคคล

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพให้มีความเป็นมืออาชีพ ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล พร้อมตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของกรมฯ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เป้าประสงค์ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เข้าสู่สากล (น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

คำอธิบาย หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ให้กับข้าราชการ และดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้

| กิจกรรม                                                                                                                                                                                                                                      | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                           | ผู้รับผิดชอบ                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| <p>๑. หน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะเพื่อหาสมรรถนะที่คาดหวังกับสมรรถนะที่มีอยู่</p> <p>๒. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> <p>๔. ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการพัฒนา</p> <p>๕. สรุปผลการพัฒนารายบุคคลเสนอกรมฯ</p> | <p><b>๑ คะแนน</b><br/>บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๔๐ - ๔๙.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b><br/>บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๕๐ - ๕๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b><br/>บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๖๐ - ๖๙.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b><br/>บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๗๐ - ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b><br/>บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> | <p>๑ - ๓ กกจ. มีหนังสือ กษ ๐๙๐๒/ ว ๑๖ ลว. ๑๓ ม.ค. ๖๓ ให้หน่วยงานดำเนินการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล โดยให้ส่งรายงานการดำเนินการตามแบบฟอร์ม (ฉบับรายงาน) มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๓๐ ก.ย. ๖๓</p> | <p>กกจ.<br/>(กลุ่มพัฒนาคูณค) และทุกหน่วยงาน</p> |



**แผนงานที่ ๑๐ แผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๑๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใส และเป็นไปตามระบบคุณธรรม

เป้าประสงค์ มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

| กิจกรรม                                                                                                         | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                               | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| ๑. ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต                                                                       | <b>๑ คะแนน</b><br>ทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต                                                                       | ๑. ศึกษา วิเคราะห์ กฎระเบียบ และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น พ.ร.บ.ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบกระทรวงเกษตรฯ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๔) ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการกรมฯ และทบทวนแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และประพฤติมิชอบกรมวิชาการเกษตร ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | ศปท.         |
| ๒. จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตปี ๒๕๖๓                                                                | <b>๒ คะแนน</b><br>จัดทำแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ปี ๒๕๖๓                                                               | ๒. จัดทำร่างแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |              |
| ๓. เสนอกรมฯ เห็นชอบแผน                                                                                          | <b>๓ คะแนน</b><br>เสนอกรมฯเห็นชอบแผน                                                                                           | ๓. กรมฯ เห็นชอบแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ปี ๒๕๖๓ แล้ว                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |              |
| ๔. ดำเนินการตามแผน                                                                                              | <b>๔ คะแนน</b><br>ดำเนินการตามแผน                                                                                              | ๔. ศปท. มีหนังสือที่ ๐๙๐๑.๑๘/ว ๑๘/๒๕๖๒ ลว. ๙ ธ.ค. ๖๒ เวียนหน่วยงานให้ทราบและปฏิบัติตามแผน ได้ติดตามการดำเนินการตามแผนฯ รอบ ๖ เดือนกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ และสรุปผลการดำเนินงานรายงาน ศปท.กระทรวงฯ ทางอีเมล เมื่อวันที่                                                                                                                                                                                            |              |
| ๕. ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร | <b>๕ คะแนน</b><br>ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนและวิเคราะห์สรุปข้อมูลรายงานเสนอแนวทางการดำเนินการในปีต่อไปเสนอผู้บริหาร |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |              |

**แผนงานที่ ๑๑ แผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ**

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (น้ำหนักร้อยละ๒๕)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจ ความผาสุกและความผูกพันต่อองค์กร

เป้าประสงค์ บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ ในการสร้างสรรค์และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐๐)

ตัวชี้วัด ๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๘๐)

๒) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ และเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

คำอธิบาย หมายถึง การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต ความผาสุก และความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ

| กิจกรรม                                                                                                                                                                                                 | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | ผลการดำเนินงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ผู้รับผิดชอบ                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <p>๑. ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการของปีที่ผ่านมา และจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรของกรมฯ</p> <p>๒. เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p>๓. ดำเนินการตามแผน</p> | <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๑ ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</b></p> <p><b>๑ คะแนน</b><br/>ทบทวนแผนศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินการ</p> <p><b>๒ คะแนน</b><br/>เสนอคณะกรรมการฯ และเสนอกรมฯ พิจารณา</p> <p><b>๓ คะแนน</b><br/>ดำเนินการตามแผน</p> <p><b>๔ คะแนน</b><br/>ติดตามผลดำเนินการและสำรวจความพึงพอใจ</p> <p><b>๕ คะแนน</b><br/>สรุปผลรายงานเสนอกรมฯ</p> | <p>๑. นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p> <p>๒. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต/เสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรกรมฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๒ วันที่ ๒๖ ธ.ค. ๖๒ มีมติเห็นชอบแผนปฏิบัติการคุณภาพชีวิตและความผูกพันบุคลากรกรมฯ ปี ๒๕๖๓ และเสนอกรมฯ เห็นชอบแล้ว</p> <p>๓. หนังสือ กกจ. ที่ กษ ๐๘๐๒/ ว ๓๕ ลว. ๒๑ ม.ค. ๖๓ เวียนหน่วยงานให้จัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ประจำปี ๒๕๖๓</p> | <p>กกจ.<br/>(กลุ่มสวัสดิการและเจ้าหน้าที่สัมพันธ์)</p> |

| กิจกรรม | เกณฑ์การให้คะแนน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ผลการดำเนินงาน                                                                             | ผู้รับผิดชอบ |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|         | <p><b>ตัวชี้วัดที่ ๒ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติตามแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ</b></p> <p><b>๑ คะแนน</b><br/>บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๐-๖๔.๙๙</p> <p><b>๒ คะแนน</b><br/>บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๖๕-๖๙.๙๙</p> <p><b>๓ คะแนน</b><br/>บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๐-๗๔.๙๙</p> <p><b>๔ คะแนน</b><br/>บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๗๕- ๗๙.๙๙</p> <p><b>๕ คะแนน</b><br/>บุคลากรมีความพึงพอใจต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป</p> | <p>จะดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตฯ เดือนกันยายน ๒๕๖๓</p> |              |